



# X Informe del Mercat Laboral

I

## Negociació Col·lectiva

Barcelona, 7 de maig

## TAULA DE CONTINGUT

1. RESUM EXECUTIU .....	3
2. DADES ESTADÍSTIQUES DEL MERCAT DE TREBALL I NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA .....	17
2.1. OCUPACIÓ .....	17
2.1.1. ATUR REGISTRAT .....	17
2.1.2. ENQUESTA DE POBLACIÓ ACTIVA .....	19
2.1.3. AFILIACIÓ .....	23
2.2. CONTRACTACIÓ .....	24
2.3. NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA .....	26
2.3.1. CONVENIS COL·LECTIUS .....	26
2.3.2. INAPLICACIÓ DE CONVENIS .....	32
2.4. EXPEDIENTS DE REGULACIÓ D'OCUPACIÓ .....	35
2.5. CONFLICTIVITAT LABORAL .....	44
2.6. RESOLUCIÓ EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTES .....	49
2.6.1. TRIBUNAL LABORAL DE CATALUNYA .....	49
2.6.2. SERVEI DE MEDIACIÓ, ARBITRATGE I CONCILIACIÓ (SMAC) .....	52
2.7. EVOLUCIÓ I ANÀLISI DE LA CONTRACTACIÓ TEMPORAL .....	55
3. METODOLOGIA .....	80

## 1. RESUM EXECUTIU

Les darreres dades estadístiques disponibles del mercat de treball i negociació col·lectiva són les que a continuació es detallen:

### Ocupació

- Atur registrat

Segons les dades de l'atur registrat del mes d'abril, a Catalunya l'atur ha disminuït en 12.515 persones (-3,04%), i la xifra total d'aturats se situa en 398.946 persones.

Interanualment, s'ha produït una reducció del -6,30% (-26.805 aturats menys) respecte abril del 2017.

A nivell estatal, l'atur registrat s'ha reduït en -86.683 persones en relació al mes anterior (-2,53%). La xifra d'atur a nivell estatal se situa en el mes d'abril en 3.335.868 persones.

En termes interanuals, l'atur disminueix en 237.168 persones, fet que suposa una variació del -6,64%, sumant així un altre mes de descens, que va començar al mes d'octubre de 2013.

**Interanualment, l'atur s'ha reduït un 6,30% a Catalunya i un 6,64% a nivell estatal.**

3

- Enquesta de Població Activa

El 1er trimestre de 2018, la taxa d'atur a Catalunya se situa en un 12,19% amb un total d'aturats de 458.700 persones.

Les dades exposades per l'INE, suposen un descens del nombre d'aturats en 20.600 persones respecte del trimestre anterior (-4,29%), i en relació amb el mateix trimestre de l'any 2017, hi ha hagut un descens de 118.000 aturats (-20,46%). Així mateix, el nombre d'ocupats ha disminuït en 12.900 persones (-0,39%) respecte al trimestre anterior i augmenta en 105.300 persones respecte a l'any anterior (3,29%).

**La taxa d'atur catalana se situa en un 12,19% i en un 16,74% a Espanya.**

A Espanya, el nombre d'aturats se situa en 3.796.100 persones, havent augmentat la taxa d'atur 0,19 punts situant-se en un 16,74% en aquest trimestre, havent crescut el nombre d'aturats en 29.400

persones i en relació amb el mateix trimestre de l'any 2017, ha disminuït en 458.900 persones (-10,79% de variació interanual).

El nombre d'ocupats disminueix a Espanya en 124.100 persones (-0,65%) respecte al trimestre anterior i augmenta en 435.900 ocupats respecte a l'any anterior amb un 2,36% d'increment. La xifra d'ocupats se situa en 18.874.200 persones al primer trimestre de 2018.

- **Afiliació**

A Catalunya, al mes d'abril de 2018 hi ha 3.351.587 afiliats a la Seguretat Social, 30.760 més que el mes anterior (0,93%) i 97.497 més que l'any anterior (3%). Al conjunt d'Espanya l'afiliació se situa en els 18.678.461 afiliats (556.239 més que l'any anterior).

Per territoris, l'augment interanual de l'afiliació ha estat generalitzat; a Barcelona del 3,22%, a Girona d'un 2,43%, a Tarragona del 2,33% i a Lleida un 2,02%.

**Interanualment, l'afiliació ha augmentat un 3% a Catalunya (97.497 afiliacions més) i un 3,07% a Espanya (556.239 més).**

## Contractació

L'abril de 2018 s'han formalitzat a Catalunya 256.614 contractes laborals, dels quals el 14,8% han estat indefinits (37.920) i el 85,2%, temporals (218.694).

Respecte del mes de març, la **contractació s'ha reduït un 2,9%** (7.688 contractes menys), sent més intens el descens de la indefinida (-8,2%; 3.374 contractes menys) que el de la temporal (-1,9%; 4.314 menys).

**Interanualment, s'ha produït un increment del 6,12%** (14.794 contractes més), també més pronunciat en el cas dels indefinits (11,4% enfront del 5,2% dels temporals).

La contractació ha augmentat un 7,5% interanual en el **primer quadrimestre de l'any**, superant el milió de contractes. Aquest increment és lleugerament més moderat que el d'un any abans i molt similar al registrat l'any 2016 (7,4%).

En el conjunt de l'Estat, s'han formalitzat 1.772.557 contractes en el mes d'abril, xifra que suposa un increment interanual del 10,48% (168.081 contractes més). Els contractes indefinits han crescut un 25,24% i els temporals, un 8,94%.

Fins al mes d'abril, s'ha acumulat un total de 6.715.176 contractes, 730.359 de caràcter indefinit (10,88%) i 5.985.357 temporals (89,12%).

La contractació ha augmentat un 6,12%  
respecte l'any anterior a Catalunya i un  
10,48% al conjunt de l'Estat.

## Negociació col·lectiva

- Convenis Col·lectius

A 31 de març de 2018 a Catalunya s'han registrat un total de 203 Convenis, afectant a 430.629 treballadors i 103.737 empreses, el que comporta un increment del 13,41%.

A nivell estatal, fins a 31 de març de 2018 s'han registrat un total de 2.005 Convenis, afectant a 5.019.164 treballadors i 607.004 empreses, que suposa un increment del 18,50%.

Fins al març del 2018 **s'han registrat a**  
Catalunya 203 convenis col·lectius  
(+13,41%) i a nivell estatal 2.005 Convenis  
(+18,50%).

A Catalunya la mitjana de variació salarial pactada en el global de Convenis és del 1,58%, sent del 1,04% en els convenis d'empresa i del 1,62% en els convenis d'àmbit superior a l'empresa. A Espanya la mitjana de la variació salarial pactada és del 1,53% (1,27% convenis d'empresa i 1,54% d'àmbit superior a l'empresa).

En relació a la jornada anual mitjana pactada a Catalunya ha sigut de 1.776,08 hores i al conjunt de l'Estat de 1.764,88 hores.

A Catalunya a nivell salarial s'ha passat del 1,36% pactat fins al març de 2017 al 1,58% pactat en 2018, que suposa una variació d'un 16,18%, i en relació a la jornada aquesta s'ha reduït en un 1,46%.

A Catalunya la mitjana de variació salarial pactada  
ha sigut del 1,58% (+16,18%),  
i a Espanya la mitjana de la variació salarial  
pactada és del 1,53% (+21,43%).

- Inaplicacions de Conveni

De gener a març de 2018 s'han dipositat 297 inaplicacions de conveni (un -21,01% respecte el mateix període de l'any 2017), les quals han estat presentades per 286 empreses (-19,89% respecte el mateix

període de l'any anterior), i han afectat a un total de 5.684 treballadors (-22,19% respecte el mateix període de 2017). Per sector d'activitat, el 75,08% de les inaplicacions presentades han sigut en el sector serveis.

Pel que fa a les condicions de treball inaplicades, el 59,90% d'inaplicacions són de quantia salarial exclusivament, encara que en la resta, s'inaplica conjuntament amb d'altres condicions.

El 91,90% de les inaplicacions s'han resolt amb acord entre l'empresa i els representants legals dels treballadors durant el període de consultes.

Fins al mes de març de 2018 **s'han dipositat 297 inaplicacions de conveni (-21,01%) de les quals el 59,90% són de quantia salarial exclusivament. El 91,90% de les inaplicacions s'han resolt amb acord.**

### Expedients de Regulació d'Ocupació

Fins al mes de març de 2018, s'han comunicat o resolt 87 expedients (-17,14% respecte 2017) que han afectat a un total de 1.405 treballadors (18,17% respecte l'any 2017). D'aquests expedients 25 van ser d'extinció, 44 de suspensió del contracte de treball i 18 de reducció de jornada

Si comparem el mateix període de l'any 2018 amb el del 2017, el total d'expedients de regulació d'ocupació ha disminuït en un 17,14%, registrant-se un decreixement pels expedients de suspensió-20% i els de reducció un -30,77%, i els d'extinció, en canvi, s'han incrementat en un 4,17%.

Fins al mes de març de 2018, **s'han comunicat o resolt 87 expedients (-17,14%) que han afectat a un total de 1.405 treballadors (18,17%).**

Els expedients que suposen l'adopció de mesures de flexibilitat interna (suspensió de contracte de treball i reducció de la jornada de treballador) han anat guanyant major pes, amb caràcter general, vers els que suposen l'extinció de la relació de treball. Per tant, del total d'expedients que es van presentar en l'any 2003 els expedients d'extinció suposaven el 68,74%, l'any 2007 comportaven el 60,41%, el 20,03% en 2015, en 2016 suposen el 28,43%, en 2017 el 32,29% i fins al març del 2018 un 28,74%.

**Del total d'expedients que es van presentar en l'any 2003 els d'extinció suposaven el 68,74%, l'any 2007 comporten el 60,41%, el 20,03% en 2015, en 2016 el 28,43%, en 2017 el 32,29 i fins al març del 2018 el 28,74%.**

Segons l'àmbit territorial, dels 87 expedients presentats, 58 es van presentar als serveis territorials de Barcelona (66,67%), 11 als de Girona (12,64%), 5 a Lleida (5,75%), 6 a Tarragona (6,90%), 4 a Terres de l'Ebre (4,60%) i 3 a la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball (3,45%).

### Conflictivitat laboral

Segons les darreres dades publicades per l'Observatori del Treball i Model Productiu, a Catalunya s'han produït 111 vagues durant l'any 2017, amb un total de 26.552 treballadors participants i 72.597 jornades laborals perdudes, disminuint el nombre de vagues registrades (19 vagues menys que durant el 2016), tanmateix, disminueix tant el nombre de jornades perdudes en un -21% (19.100 jornades perdudes menys) com el nombre de treballadors participants (-57%, 34.729 menys) i per tant, l'índex d'incidència acumulat fins al mes de setembre passa del 40,1% del 2016 al 13,4% al 2017

Al 2017, la major part de les vagues es van produir en el sector serveis (65,77% de total), i en la indústria (34,23%).

**A Catalunya s'han produït 111 vagues durant l'any 2017, disminuint el nombre de vagues registrades (19 vagues menys), el nombre de jornades perdudes en un -21% com el nombre de treballadors participants -57%.**

Segons les dades estadístiques de vagues i tancaments patronals del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social, durant l'any 2017 a Catalunya s'han produït 114 vagues (15 menys que al 2016), 2 de les quals amb caràcter general.

**En les dues vagues generals del 3 d'octubre i 8 de novembre a Catalunya, van participar 2.506.336 treballadors segons les dades del Ministeri.**

Aquestes 2 vagues generals han incidit de manera rellevant en l'augment tant del nombre de participants en vagues passant de 59.512 en 2016 a 2.535.243 en 2017, com en el nombre de jornades perdudes, passant de 94.449 en 2016 a 2.584.661 en 2017.

## Resolució extrajudicial de conflictes

- Tribunal Laboral de Catalunya

En els primers quatre mesos de l'any 2018 s'han presentat un total de 319 expedients, dels quals 241 han sigut conciliacions i 78 mediacions. Interanualment, el total d'expedients s'ha reduït en un 16,71%.

**Interanualment, el total d'expedients s'ha reduït en un 16,71%.**

A nivell de vagues, en el que portem d'any, s'han desconvocat un total de 8 vagues (1 de caràcter indefinit) amb un total de 43.614 hores desconvocades i amb un valor d'hores mensual desconvocades de 683.758,49 euros<sup>1</sup>.

**De gener a abril de 2018 s'han desconvocat un total de 8 vagues, amb un total de 43.614 hores desconvocades amb un valor d'hores mensual desconvocades de 683.758,49 euros.**

Segons l'àmbit territorial, de gener a abril de l'any 2018, a Barcelona s'han presentat un total de 289 expedients, dels quals 218 han sigut conciliacions i 71 mediacions. A Girona s'han presentat un total de 10 expedients, dels quals 8 han sigut conciliacions i 2 mediacions. A Lleida, s'han presentat un total de 6 expedients, dels quals 4 han sigut conciliacions i 2 mediació. A Tarragona, s'han presentat un total de 14 expedients, dels quals 11 han sigut conciliacions i 3 mediacions.

8

- Servei de Mediació, Arbitratge i Conciliació

- a) Conciliacions individuals

Fins al mes de febrer de 2018 s'han produït 13.920 conciliacions individuals a Catalunya, un 3,4% més respecte al mateix període de 2017, que hi van haver 13.467 conciliacions individuals.

Segons la forma d'acabament, del total de 13.920 conciliacions, 5.796 han estat amb avenença, per contra, 4.370 han estat sense avenença. A més, 3.158 conciliacions han acabat intentades sense efecte, 266 s'han considerat no presentades i 330 desistides i altres.

Per demarcació territorial, a la província de Barcelona fins el mes de febrer de 2018 van haver-hi 11.614 conciliacions individuals, el que suposa una variació del 4,8% respecte al 2017. A la província de Girona, van haver-hi 868 conciliacions individuals, en comparació a l'any anterior, s'ha produït una variació del 2,2%. A Lleida, van haver-hi 503 conciliacions individuals, augmentant així el nombre de

<sup>1</sup> Cost salarial per hora, per Comunitat Autònoma. INE



conciliacions un 8,6%. Per últim, a la província de Tarragona, van produir-se 935 conciliacions individuals, el que suposa un -14,76% menys.

**A Catalunya s'han produït 13.920 conciliacions individuals, un 3,4% més respecte de 2017.**

#### **b) Conciliacions col·lectives**

Fins el mes de febrer de 2018, van haver-hi 19 conflictes col·lectius en el Servei de Mediació, Arbitratge i Conciliació, fet que suposa una variació del -17,4% respecte a l'any anterior (4 conflictes menys).

**Fins el mes de febrer de 2018, van haver-hi 19 conflictes col·lectius, un -17,4% respecte 2017.**

Els 19 conflictes col·lectius, van afectar en total a 25 empreses i a 5.122 treballadors. Amb una variació interanual del 0% i del -4,4% respectivament.

Per sectors, el 36,36% de conflictes col·lectius de l'any 2017 van afectar al sector Indústria i el 63,64% al sector serveis.

Per àmbit territorial, fins al mes de febrer s'han produït 11 conflictes col·lectius a Barcelona, 3 a Girona i 5 a Tarragona.

#### **Evolució i anàlisi de la contractació temporal**

Un dels elements més rellevants que afecten el mercat de treball ve donat pel caràcter que se li atorgui a la relació laboral en funció del tipus contractual que es subscrigui: indefinit o temporal.

Els diferents ítems laborals són ostensiblement inferiors a Espanya en relació a països del nostre entorn, no únicament en una situació de crisi econòmica, sinó també en èpoques de bonança, el que evidencia una problemàtica estructural. En la UE28 la mitjana de la taxa de temporalitat ha oscil·lat entre el 10% i el 11%, i en canvi a Espanya a març de 2018 la taxa és del 26,1%. Pel que fa a la taxa d'atur les dades a nivell espanyol han superat amb escreix la mitjana a nivell europeu, si bé en el període 2005-2007 les taxes eren molt similars, a partir de l'any 2008, coincidint amb la crisi econòmica, hi ha un canvi evident de tendència i la taxa d'atur ha triplicat, fins i tot, l'europea.

En la UE28 la mitjana de la taxa de temporalitat ha oscil·lat entre el 10% i el 11%. A Espanya es va arribar **al 27,1% en 2006 i al 21,5% en l'any 2016. Pel que fa a la taxa d'atur en el període 2005-2007 les taxes eren molt similars, a partir de l'any 2008, coincidint amb la crisi econòmica, hi ha un canvi evident de tendència i la taxa d'atur ha triplicat, fins i tot, l'europea.**

El mercat laboral ha experimentat importants reformes laborals des de l'any 1980. A partir de la Reforma Laboral de 1984 es va produir a Espanya un augment exponencial de les taxes de temporalitat dels llocs de treball.

**S'han realitzat diferents reformes laborals per reduir la temporalitat, amb escassos resultats.**  
La pràctica habitual ha sigut la de regular elements penalitzadors.

Reforma 1984: Els principals canvis: l'impuls del contracte de foment de l'ocupació, novetats en els contractes eventuais, contractes formatius, contractació a temps parcial i també com a novetat la possibilitat de dur a terme un contracte de durada determinada quan es tractés de l'inici d'una nova activitat.

El resultat d'aquesta reforma és que el número de contractes temporals realitzats entre 1985 al 1993 es va incrementar en termes absoluts en quasi dos milions de contractes (un 73% en termes relatius), i en gran part va ser com a conseqüència de l'augment dels contractes temporals de foment de l'ocupació (de l'any 1985 al 1989 es va incrementar en més d'un 150%).

Reforma 1994: Tenia com a principals finalitats reduir l'atur i la contractació temporal, per això, entre les principals mesures que es van prendre en matèria de contractació van ser:

- ✓ Supressió, amb caràcter general, del contracte de foment de l'ocupació.
- ✓ Impuls dels contractes formatius.
- ✓ Legalització de les Empreses de Treball Temporal.

El resultat d'aquesta reforma va ser que de 1994 a 1997 la contractació temporal segueix augmentant (un 60,80%), per tant, tot i que es va eliminar el contracte de foment de l'ocupació, es va recórrer a l'ús d'altres modalitats de contractació temporal. Per tant, el contracte temporal seguia sent la modalitat més utilitzada per part de les empreses.

Reforma 1997: Tenia com a principals objectius, incrementar la contractació indefinida mitjançant la creació del contracte de foment de la contractació indefinida, amb una indemnització menor en cas d'acomiadament objectiu declarat improcedent (33 dies per any amb un màxim de 24 mensualitats), limitació i control dels contractes temporals i modificació dels contractes formatius.

En el període 1998-2001 la contractació temporal es va incrementar en un 19,3%, i concretament, les modalitats que van experimentar un major increment van ser l'eventual i el d'obra i servei, que en

aquest període incrementen en un 17,56% i en un 28,27%, respectivament. Aquesta reforma va suposar un fre al creixement de la contractació temporal.

Reforma 2001: L'objectiu era consolidar i ampliar els resultats obtinguts amb la reforma de l'any 1997. Per tant, es mantenien les modificacions introduïdes i s'incorporaven de noves per tal de fomentar la contractació a temps parcial i afavorir la contractació indefinida.

En el període 2001-2005 la contractació temporal s'incrementa en quasi 3.000.000 de contractes, els contractes d'obra i servei i els eventuais (un increment d'aproximadament 2.500.000 de contractes). Pel que fa a la contractació indefinida, aquesta també es va incrementar, principalment com a conseqüència de l'increment entre 2001-2005 del contracte de foment de la contractació indefinida (253.298 contractes).

Reforma 2006: L'objectiu prioritari era reduir la temporalitat i promoure l'ocupació estable i de qualitat. Pretén impulsar la contractació indefinida (reordenació del règim de bonificacions, regulació dels requisits dels beneficiaris, les exclusions, la concurrència, la quantia màxima, la incompatibilitat i el manteniment de les bonificacions, el reintegrament dels beneficis i el finançament, aplicació i control dels incentius del Programa de Foment de l'ocupació, estimulació de la conversió dels contractes temporals en indefinits, reducció de les cotitzacions empresarials al FOGASA i per atur, entre d'altres).

La vigència de la bonificació per conversió de contractes temporals en indefinits compren de l'1 de juny de 2006 a l'1 de gener de 2007, període en el qual s'incrementa exponencialment el nombre de contractes indefinits.

Reforma 2010: Es dirigeix a corregir la dualitat del nostre mercat de treball promovent l'estabilitat en l'ocupació i a incrementar la flexibilitat interna de les empreses, com a aspectes més destacables. En relació a les mesures dirigides a la reducció de la dualitat i la temporalitat del mercat de treball, aquestes persegueixen, d'una banda, restringir l'ús injustificat de la contractació temporal i, de l'altra, afavorir una utilització més extensa de la contractació indefinida.

Al desembre de 2011 les estadístiques mostren una situació pitjor a la de desembre de 2010, ja que passem, a nivell estatal, d'un 92,2% de contractes temporals al 94,4% en 2011, per la qual cosa aquesta reforma no va tenir incidència en l'objectiu marcat de reducció de temporalitat i impuls de l'ocupació estable.

Reforma 2012: Els objectius principals es poden agrupar en quatre apartats:

- ✓ Mesures per afavorir l'ocupabilitat dels treballadors
- ✓ Mesures per fomentar la contractació indefinida i la creació d'ocupació
- ✓ Mesures per afavorir la flexibilitat en les empreses com alternativa a la destrucció d'ocupació
- ✓ Mesures per afavorir l'eficiència del mercat de treball i reduir la dualitat laboral

Si bé, aquesta Reforma es marca com a objectius la reducció de la dualitat laboral, a la pràctica es va incidir més en polítiques orientades a dotar de major flexibilitat al mercat laboral. Tot introduint modificacions legislatives en àmbits com els EROs, les modificacions substancials de condicions de treball, la inaplicació de convenis col·lectius o la ultraactivitat a la negociació col·lectiva, entre

d'altres, mesures que han incidit en evitar una major destrucció d'ocupació en moments econòmics delicats.

En matèria de contractació, es va crear el contracte indefinit de suport als emprenedors per a empreses de menys de 50 treballadors i amb un període de proba d'un any el qual a 31 de desembre de 2017 suposa el 11,53% dels contractes indefinits inicials, per tant, es pot comprovar que la seva incidència ha sigut rellevant però limitada).

Qualsevol mesura que penalitzi o limiti la temporalitat, sense oferir alternatives de flexibilitat pot anar en detriment de la creació d'ocupació.

Les empreses han de tenir prou certeses sobre  
**la seva capacitat d'adaptació** futura per tal de  
que ampliïn les seves plantilles.

### Contractes temporals convertits en indefinits

Si analitzem la sèrie històrica, observem que a l'any 2000 va haver-hi una disminució significativa respecte l'any anterior, això s'explica perquè a l'any 2000 la bonificació a la conversió en indefinits de contractes de durada determinada o temporals únicament es va mantenir per als contractes d'aprenentatge, pràctiques, formació i de relleu<sup>2</sup>. El programa de Foment per l'Ocupació de 2001 va introduir novament la subvenció per a la transformació en indefinits de tots els contractes de durada determinada o temporals<sup>3</sup>.

També es pot observar un increment del 35,77% de l'any 2005 al 2006, per l'aprovació del Pla extraordinari per a la conversió d'ocupació temporal en fixa i la modificació del sistema d'incentius a la contractació indefinida.

A partir del 2007 han anat disminuint les conversions en indefinits (-64,55%) fins al 2014 que canvia la tendència, augmentat un 60,46% fins al 2017.

**L'últim any la conversió de contractes temporals en indefinits a Catalunya, ha augmentat un 12,30%, arribant a les 132.265 conversions, el que suposa la xifra més elevada dels últims nou anys, apropant-se als nivells previs a la crisi econòmica.**

<sup>2</sup> Ley 55/1999, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social. Título II establece el Programa de Fomento del Empleo para el año 2000.

<sup>3</sup> Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

### Contractació temporal segons modalitat

Amb les dades de l'Observatori de Treball i Model Productiu es pot observar una reducció dels contractes d'obra o servei i els eventuais en els anys centrals de la crisi i un creixement significatiu a partir de 2013.

El 98% dels contractes temporals es concentren entre les modalitats **d'Obra o servei, els eventuais per circumstàncies de la producció i els d'interinitat.**

### Contractació temporal segons la durada del contracte

En el període 2007-2017, hi ha un increment del 45% de la contractació de fins a 1 mes de durada, en canvi, la contractació temporal de 2 a 3 mesos, de 4 a 6 mesos i la superior a 24 mesos disminueixen de manera significativa en els últims 10 anys.

En 2017, la contractació temporal a Catalunya segons la durada del contracte es concentra en els contractes de fins a 6 mesos de durada (62,78%), i en la durada indeterminada (33,70%). Destaquen els contractes de menys **d'un mes de durada amb un 41,26% del total de contractes temporals.**

13

### Contractació temporal segons el sector econòmic

En els anys de major crisi econòmica es produeixen disminucions generalitzades o increments poc significatius i d'altra banda, al 2014 es produeix un increment del 60,82% de contractació temporal en serveis.

A Catalunya quasi el 80% de contractes temporals corresponen al sector serveis, i durant els anys 2011, **2012 i 2013 es va superar, arribant al 86,83% l'any 2013. D'altra banda, en els anys de major crisi econòmica disminueix el pes del sector de la construcció en la contractació temporal.**

### Contractació temporal segons nivell acadèmic

El pes de les persones sense estudis i amb estudis primaris incomplets en la contractació temporal ha anat disminuint des de 2007, mentre que ha augmentat els d'estudis primaris complets i els universitaris de segon i tercer cicle.

La distribució de la contractació temporal segons nivell acadèmic a Catalunya: 51,40% amb educació general, seguida pel 16,35% amb estudis primaris complets, i del 8,67% amb estudis de formació professional.

### Contractació temporal segons edat

En el període 2007-2017, entre 2007 i 2010 disminueix la contractació temporal en tots els grups d'edat. A partir del 2010, incrementa la contractació temporal sobretot en els grups de 30 a 44 anys i majors de 45 anys.

**Per grups d'edat, la contractació temporal es** distribueix en el 37,64% en persones de 30 a 44 anys, el 20,19% en persones majors de 45 anys, el 19,75% en persones de 20 a 24 anys, el 16,39% en persones de 25 a 29 anys i el 6,03% menors de 20 anys.

### Contractació segons sexe

La contractació temporal segons sexe es distribueix en un 47% en dones i 53% en homes. Aquesta distribució ve sent molt similar en els últims 10 anys.

### Contractació de les empreses de treball temporal

La contractació a través de les ETTs s'ha incrementat un 54,26% entre 2009 i 2017.

Al 2017, la contractació a través de les ETTs suposa un 21,25% del total de la contractació laboral i un 24,40% respecte el total de la contractació temporal.

Per sectors d'activitat, el 60,4% de la contractació de les ETT s'engloba en el sector serveis i el 36,2%, en la indústria. A continuació, amb pesos bastant més reduïts, se situen l'agricultura (2,9%) i la construcció (0,5%).

El 60,4% de la contractació de les ETT és en el sector serveis.

Els homes signen major proporció de contractes a través de les ETT que si es considera el conjunt de la contractació (52,8% homes i 47,2% dones).

Per sexe, els homes han signat el 62,2% dels contractes formalitzats per ETT i les dones, el 37,8%.

En relació amb la durada, destaca que el 48% dels contractes té una durada de com a màxim 10 dies. D'altra banda el 37% de contractes tenen una durada indeterminada.

La contractació de fins a 15 dies ha anat creixent i la de més de 16 dies i la indeterminada ha anat disminuint la seva proporció respecte al total de contractes formalitzats per ETTs. **Els contractes d'un dia** suposen el 23% de la contractació a través de les ETTs.

15

En relació al 2007 ha crescut la contractació a través de les ETTs en els grups d'edat de 30 a 44 anys (29,24%) i majors de 45 anys (57,99%) i ha disminuït en els de menys de 19 anys (-53,98%), en els de 20 a 24 anys (-8,42%) i en els de 25 a 29 anys (-12,84%).

Actualment, la contractació de les ETT es concentra una mica més en el tram de 30 a 45 anys que el total de la contractació (el 42,4% enfront del 38,2%); a continuació, els joves de fins a 29 anys han signat el 39,6% i el tram de 45 anys i més, el 18%.

## Conclusions i propostes

- El mercat laboral pateix de grans disfuncions en matèria d'atur, segmentació o dualitat del mercat de treball, costos, rigideses i manca de productivitat.
- Les modificacions dutes a terme en matèria de contractació laboral amb l'objectiu de limitar la utilització de la contractació temporal han donat escassos resultats en la pràctica.
- És necessari adoptar noves mesures que flexibilitzin les nostres relacions laborals, i millorin la productivitat i la competitivitat empresarial. Distingint, a l'efecte de proposar mesures, entre la

temporalitat necessària, que ha de preservar-se per mantenir una adequada gestió empresarial, i la temporalitat abusiva o fraudulenta, que sens dubte és rebutjable.

- Per obtenir un model que preservi l'ocupació i millori la seva estabilitat resulta necessària la configuració d'un sistema de contractació simple i flexible, capaç d'oferir fórmules clares i senzilles, fàcils d'entendre i gestionar.
- És necessària una regulació que permeti incrementar la contractació indefinida que ofereixi seguretat al treballador i certesa a les empreses per a les necessitats temporals de mitjana o llarga durada, aconseguint percentatges de contractació temporal equiparables als dels països del nostre entorn.
- Cal consolidar i impulsar l'important paper que desenvolupen les empreses de treball temporal en la gestió de la temporalitat, com a gestors professionals autoritzats que contribueixen a la millora de l'ocupació dels col·lectius per elles contractats, així com el paper a desenvolupar per les agències de col·locació.
- Una proposta que parteixi de les premisses descrites tindria les següents conseqüències:
  - Les empreses disposarien d'un esquema de contractació més senzill i fàcil de gestionar i a més amb un cost d'extinció molt més previsible.
  - Milloraria la situació i expectatives dels treballadors que en aquests moments tenen contractes temporals.
  - Reforçaria el caràcter de la contractació estable com a fórmula més comuna de la contractació, mantenint una contractació temporal més limitada per atendre necessitats de mà d'obra de caràcter conjuntural.
  - La nova regulació d'un contracte estable afectaria només a les noves contractacions, no així a contractes indefinits en vigor que seguirien regint-se per la seva pròpia normativa.
  - S'eliminarien els costos d'extinció, no quantificables per endavant, derivats de la incertesa de la decisió judicial.

En aquest sentit, a l'apartat 2.7.9 del present informe reflectim una sèrie de propostes concretes respecte a les diferents tipologies contractuals.



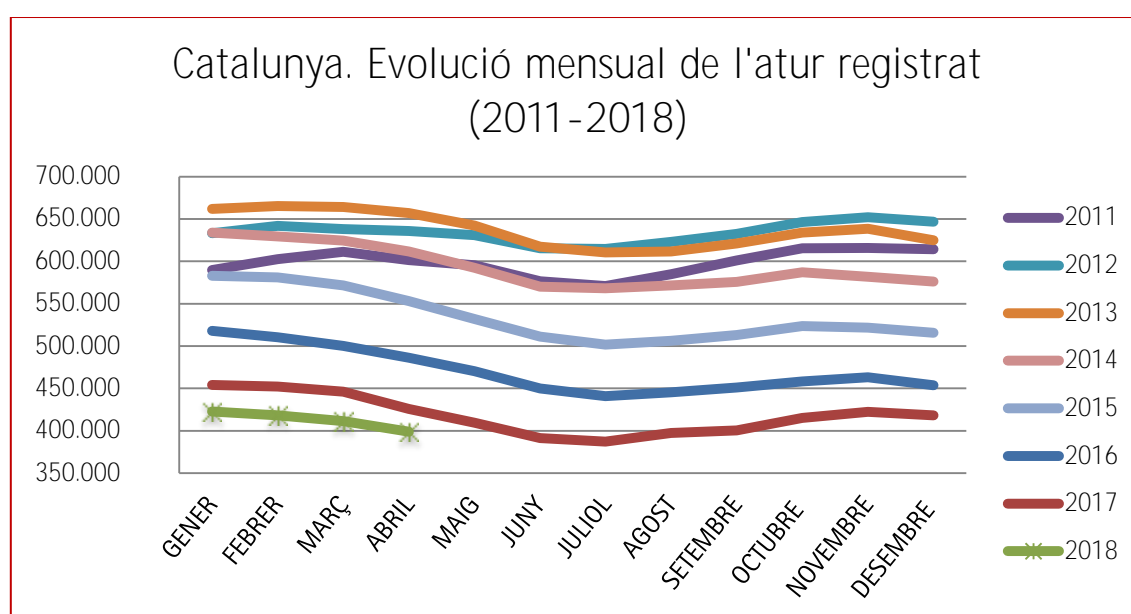
## 2. DADES ESTADÍSTIQUES DEL MERCAT DE TREBALL I NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA:

### 2.1. OCUPACIÓ

#### 2.1.1. Atur registrat

Segons les dades de l'atur registrat del mes d'abril, a Catalunya l'atur ha disminuït en 12.515 persones (-3,04%), i la xifra total d'aturats se situa en 398.946 persones.

Interanualment, s'ha produït una reducció del -6,30% (-26.805 aturats menys) respecte abril del 2017.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

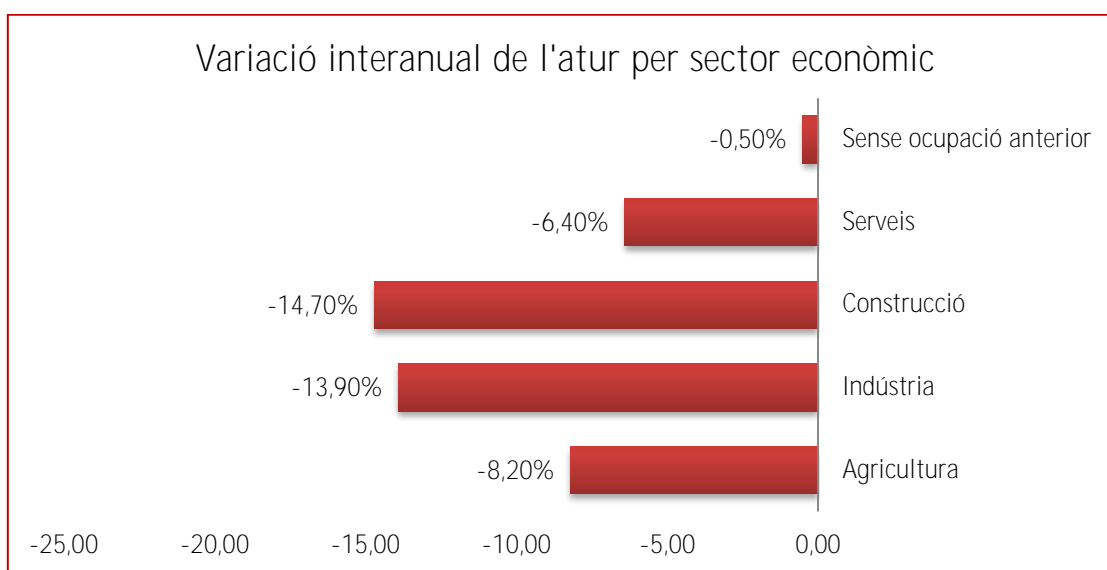
A nivell estatal, l'atur registrat s'ha reduït en -86.683 persones en relació al mes anterior (-2,53%). La xifra d'atur a nivell estatal se situa en el mes d'abril en 3.335.868 persones.

En termes interanuals, l'atur disminueix en 237.168 persones, fet que suposa una variació del -6,64%, sumant així un altre mes de descens, que va començar al mes d'octubre de 2013.

Tornant a l'anàlisi de la situació a Catalunya, i segons el sexe, interanualment, l'atur es redueix més en els homes (-9,93%) amb 17.238 aturats menys que l'any anterior, que en les dones (-4,25%) amb 9.567 aturades menys que l'any anterior.

Per edats, l'atur s'ha reduït un 4,59% en els menors de 25 anys respecte fa un any i un -6,42% entre la població de 25 i més anys.

En relació amb els sectors, el major descens interanual es produeix en la construcció (-14,70%), seguit de la indústria (-13,90%), l'agricultura (-8,20%) i per últim el sector serveis (-6,40%).



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

En funció de la durada de la demanda, trobem que del total d'atur registrat a Catalunya, el 44,12% d'aturats, porten fins a 6 mesos a l'atur, el 16,67% fa entre 6 i 12 mesos que es troben a l'atur, i el 39,21% restant, fa més de 12 mesos.



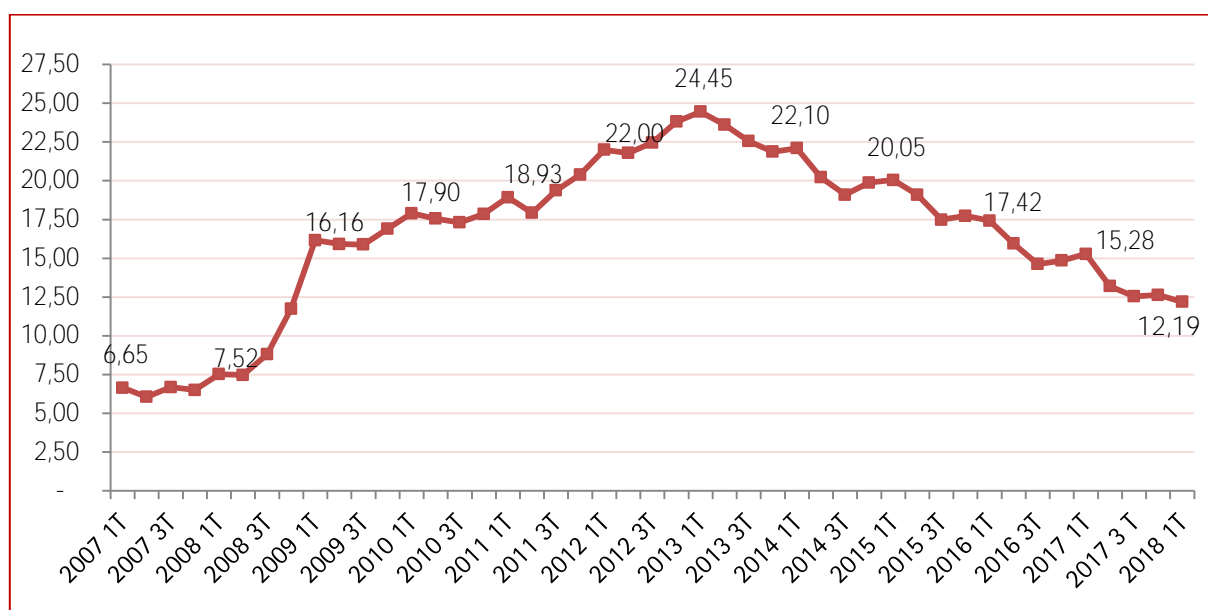
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

Segons l'àmbit territorial, interanualment l'atur es redueix a les quatre províncies catalanes, a Barcelona, l'atur registrat s'ha reduït un -7,21% amb 22.717 aturats menys i la xifra total d'aturats se situa en 292.437 persones. A Girona al mes d'abril del 2018 hi ha 36.793 aturats el que suposa una reducció interanual de 1.853 aturats (-4,79%). A Lleida l'atur registrat s'ha reduït en un -0,89% respecte l'any anterior (-198 aturats) i el total d'aturats se situa en 21.925 persones. Per últim, a Tarragona, hi ha 47.791 aturats, 2.037 menys que l'any anterior (-4,09%)

## 2.1.2. Enquesta de Població Activa.

L'Enquesta de Població Activa del 1er Trimestre de 2018 va situar la taxa d'atur a Catalunya en un 12,19% (0,44 punts més que el trimestre anterior, que va ser del 12,63%), situant-se el nombre total d'aturats en 458.700 persones. Les dades exposades per l'INE, suposen un descens del nombre d'aturats en 20.600 persones respecte del trimestre anterior (-4,29%), i en relació amb el mateix trimestre de l'any 2017, hi ha hagut un descens de 118.000 aturats (-20,46%). Així mateix, el nombre d'ocupats ha disminuït en 12.900 persones (-0,39%) respecte al trimestre anterior i augmenta en 105.300 persones respecte a l'any anterior (3,29%).

### Evolució taxa d'atur 2007-2018



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE.

En el primer trimestre de 2018, com és habitual en els primers trimestres de l'any, s'ha produït un descens de l'ocupació (12.900 menys; -0,4%). Tot i això, l'atur no ha registrat un increment sinó que s'ha reduït en 20.600 persones (-4,3%), fet que s'explica per un descens de l'activitat (33.500 actius menys; -0,9%).

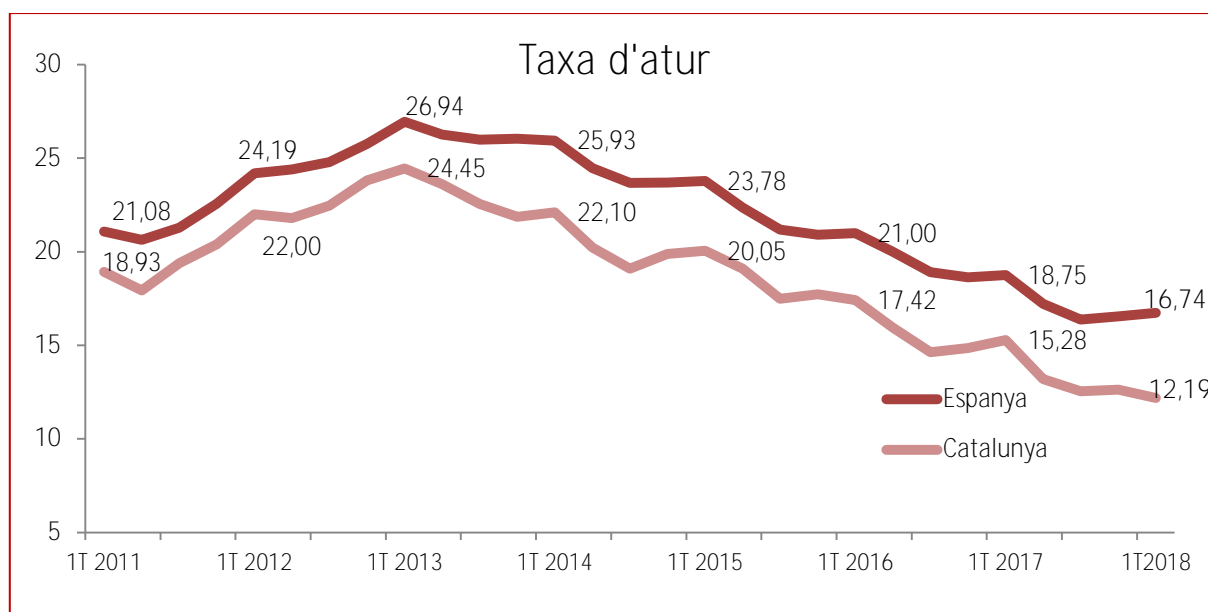
La taxa d'ocupació de 16 a 64 anys a Catalunya cau 0,5 punts respecte del trimestre anterior i se situa el 68,1%.

A Espanya, el nombre d'aturats se situa en 3.796.100 persones, havent augmentat la taxa d'atur 0,19 punts situant-se en un 16,74% en aquest trimestre, havent crescut el nombre d'aturats en 29.400 persones aquest trimestre i en relació amb el mateix trimestre de l'any 2017, ha disminuït en 458.900 persones (-10,79% de variació interanual).

El nombre d'ocupats disminueix a Espanya en 124.100 persones (-0,65%) respecte al trimestre anterior i augmenta en 435.900 ocupats respecte a l'any anterior amb un 2,36% d'increment. La xifra

d'ocupats se situa en 18.874.200 persones al primer trimestre de 2018.

En relació a l'atur, l'evolució ha estat molt similar, tant en els períodes d'increment de la desocupació com en els de disminució del mateix, si bé, la taxa de desocupació a Catalunya es mostra sempre per sota de la del conjunt d'Espanya, com es visualitza en el següent gràfic:



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE.

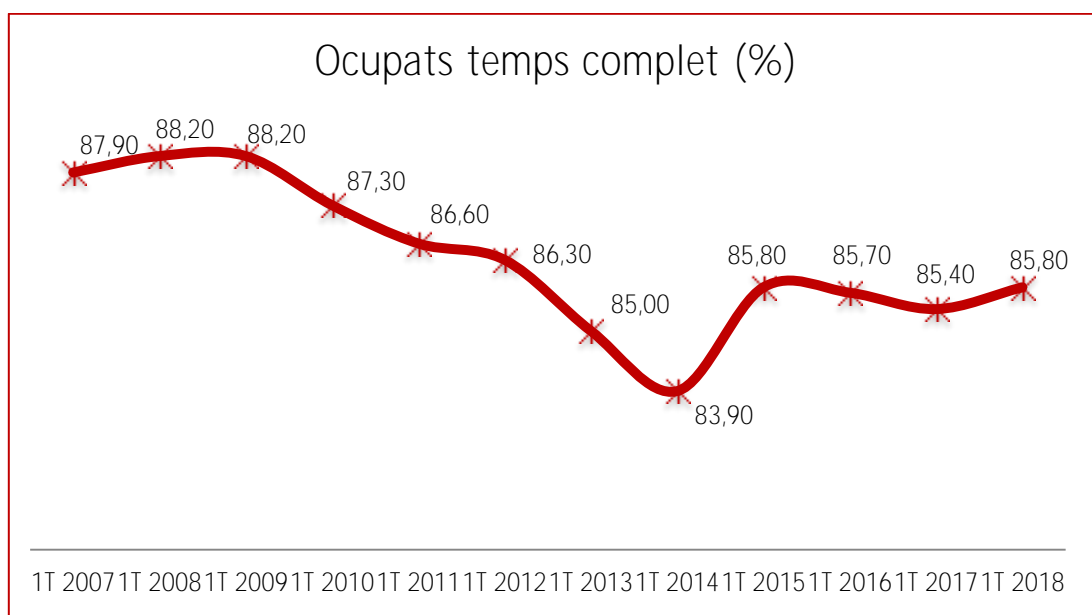
A Espanya, la població activa s'ha reduït aquest trimestre en 94.700 persones respecte al trimestre anterior (-0,42%) i se situa en 22.670.300 persones. La variació de població activa respecte el 1er trimestre de l'any 2017, és de -23.000 persones, la qual cosa suposa un descens del -0,10%.

L'Enquesta de població activa del primer trimestre de 2018 estima en 3.761.900 les persones actives a Catalunya, de les quals 3.303.300 es troben ocupades i 458.700, aturades i buscant feina de manera activa.

Per sexe, el descens de l'ocupació ha afectat més els homes (-0,6%; 10.400 menys) que les dones (0,2%; 2.600 menys) i, per edat, el descens ha afectat sobretot la població menor de 25 anys (-6,9%; 14.100 ocupats menys).

En relació amb l'atur, el descens trimestral ha estat similar per sexes (-4% els homes i -4,6% les dones) i per edat (-4% els joves de 16 a 29 anys).

Quant al tipus de jornada, cau l'ocupació a temps complet (18.300 ocupats menys; -0,6%) i augmenta l'ocupació a temps parcial (5.300 ocupats més; 1,1%), interanualment, l'ocupació a temps complerts augmenta un 3,67% (104.100 més) i la parcial un 0,25% (1.200 més). Pel que fa al tipus de contracte, s'incrementen els assalariats que treballen amb contracte indefinit (12.100 més; 0,6%) mentre que es redueixen els que treballen amb un contracte temporal (21.000 menys; -3,5%).



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE.

Sectorialment, només l'agricultura guanya ocupats (2.100 més; 3,9%); la construcció en perd 6.400 (-3%), els serveis, 5.600 (-0,2%) i la indústria, 3.000 (-0,5%).

En termes interanuals l'ocupació ha crescut en tots els sectors, excepte en la indústria, tal com es pot observar al següent quadre:

**OCUPATS**

	Valor	Var. Intertrimestral		Var. interanual	
		Absoluta	Relativa (%)	Absoluta	Relativa (%)
Agricultura	55.900	2.100	3,9	-100	-0,2
Indústria	619.900	-3.000	-0,5	55.800	9,9
Construcció	205.400	-6.400	-3,0	7.100	3,6
Serveis	2.422.100	-5.600	-0,2	42.700	3,6
<b>TOTAL</b>	<b>3.303.300</b>	<b>-12.900</b>	<b>-0,39</b>	<b>105.300</b>	<b>3,3</b>

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE.

ATURATS

	Var. Intertrimestral			Var. interanual	
	Valor	Absoluta	Relativa (%)	Absoluta	Relativa (%)
Agricultura	7.100	1.800	34,0	-1.700	-19,3
Indústria	31.400	6.100	24,1	-10.800	-25,6
Construcció	15.400	-4.800	-23,8	-4.500	-22,6
Serveis	169.500	15.200	-9,9	-11.900	-6,6
No classificables <sup>4</sup>	190.400	-19.300	-9,2	-69.600	-26,8
Cerquen la 1 <sup>a</sup> feina	44.900	-19.500	-30,3	-19.500	-30,3
TOTAL	458.700	-20.600	-4,29	-118.000	-20,5

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE.

Segons l'àmbit territorial, a la província de Barcelona, els resultats de l'EPA del 1er trimestre de l'any 2018, situa la població activa en 2.791.100 persones, del les quals 322.400 persones es troben a l'atur (-91.200 que l'any anterior) i 2.468.700 persones estan ocupades (66.200 més que l'any anterior).

La taxa d'atur de Barcelona se situa en el 11,55% al primer trimestre de l'any (3,1 punts menys que l'any anterior).

A la província de Girona, la població activa total se situa en les 370.300 persones, de les quals 318.300 estan ocupades (10.200 més que l'any anterior) i 52.00 es troben a l'atur (11.200 menys que l'any anterior).

La taxa d'atur de Girona se situa en el 174,04% (3 punts menys que l'any anterior).

Per altra banda, a Lleida, hi ha 21.600 aturats (-2.400 respecte l'any anterior) i 183.000 ocupats (700 menys que l'any anterior), el que situa a la població activa total en 204.600 persones.

La taxa d'atur de Lleida és de l'10,56% en el primer trimestre de l'any (1 punt menys que fa un any).

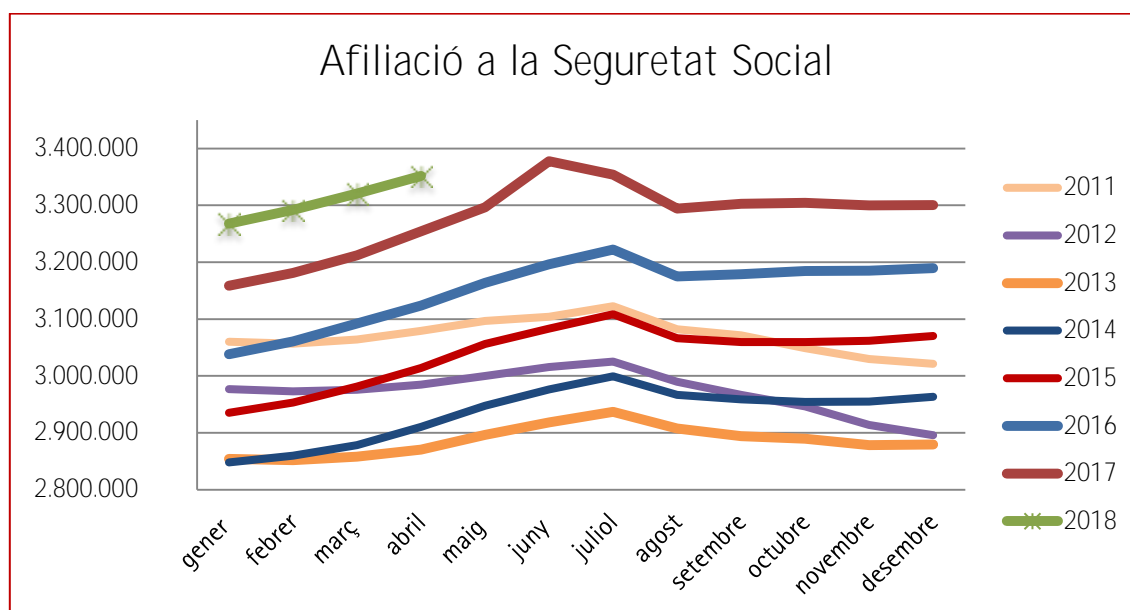
Per últim, a Tarragona, hi ha un total de 62.700 aturats (-13.100 respecte el 1T de 2017), la població ocupada se situa en les 333.300 persones (29.600 més respecte l'any anterior), i per tant, en total la població activa és de 396.000 persones.

La taxa d'atur a Tarragona se situa en el 15,83% (4,1 punts menys que l'any anterior).

<sup>4</sup> Persones desocupades que fa més d'un any que han deixat la darrera ocupació.

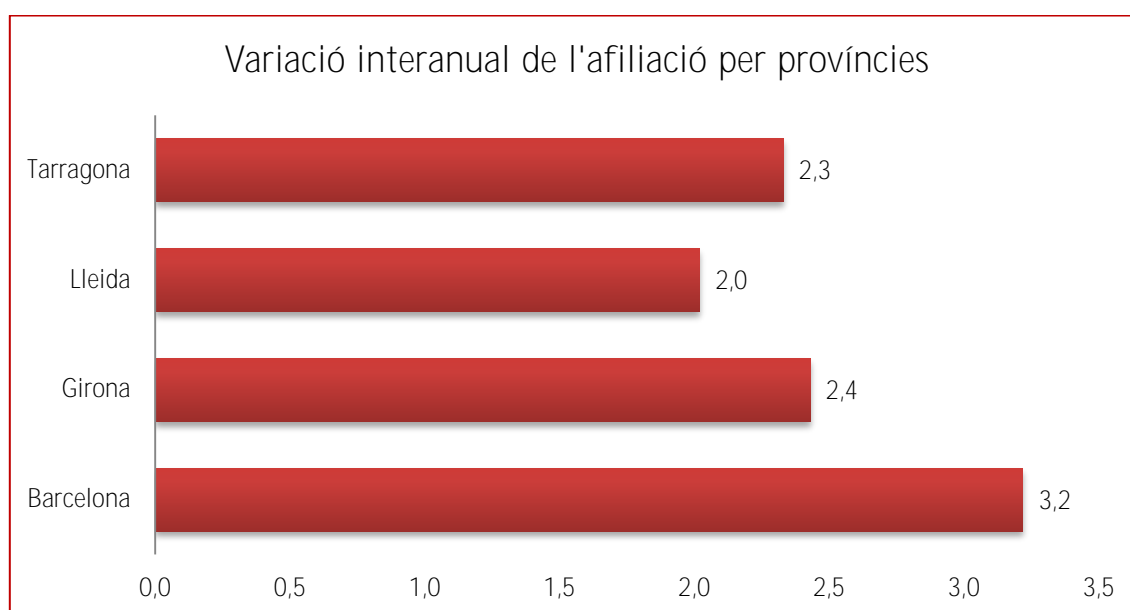
### 2.1.3 Afiliació.

A Catalunya, al mes d'abril de 2018 hi ha 3.351.587 afiliats a la Seguretat Social, 30.760 més que el mes anterior (0,93%) i 97.497 més que l'any anterior (3%). Al conjunt d'Espanya l'afiliació se situa en els 18.678.461 afiliats (556.239 més que l'any anterior).



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Per territoris, l'augment interanual de l'afiliació ha estat generalitzat; a Barcelona del 3,22%, a Girona d'un 2,43%, a Tarragona del 2,33% i a Lleida un 2,02%.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

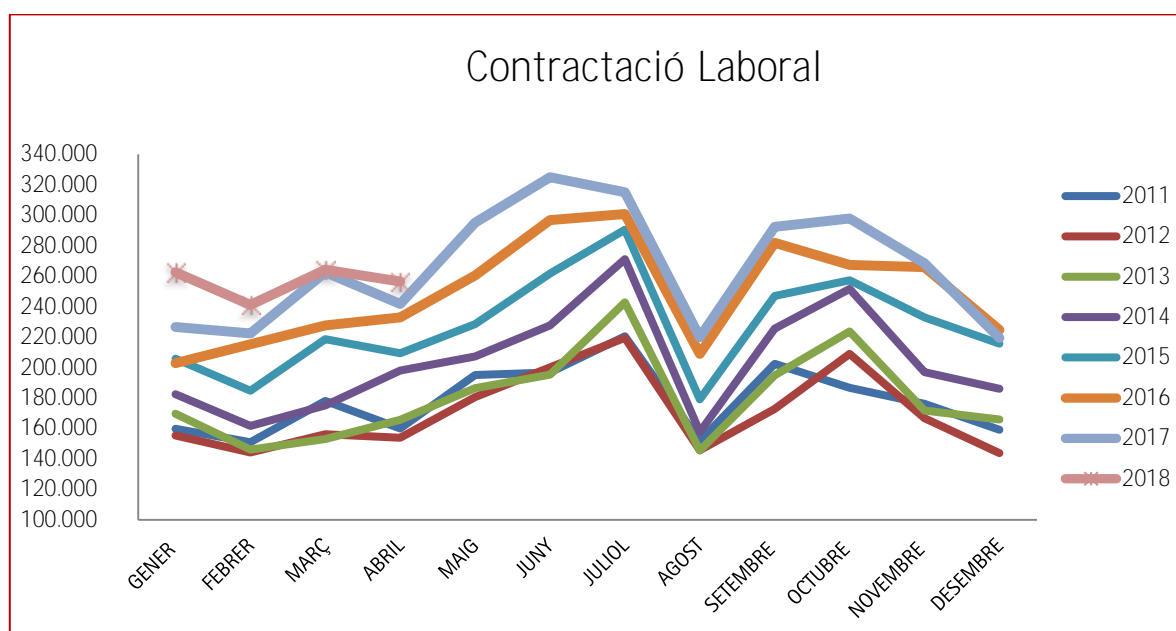
## 2.2. CONTRACTACIÓ

L'abril de 2018 s'han formalitzat a Catalunya 256.614 contractes laborals, dels quals el 14,8% han estat indefinits (37.920) i el 85,2%, temporals (218.694).

Respecte del mes de març, la contractació s'ha reduït un 2,9% (7.688 contractes menys), sent més intens el descens de la indefinida (-8,2%; 3.374 contractes menys) que el de la temporal (-1,9%; 4.314 menys).

Interanualment, s'ha produït un increment del 6,1% (14.794 contractes més), també més pronunciat en el cas dels indefinits (11,4% enfront del 5,2% dels temporals).

La contractació ha augmentat un 7,5% interanual en el primer quadrimestre de l'any, superant el milió de contractes. Aquest increment és lleugerament més moderat que el d'un any abans i molt similar al registrat l'any 2016 (7,4%).



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

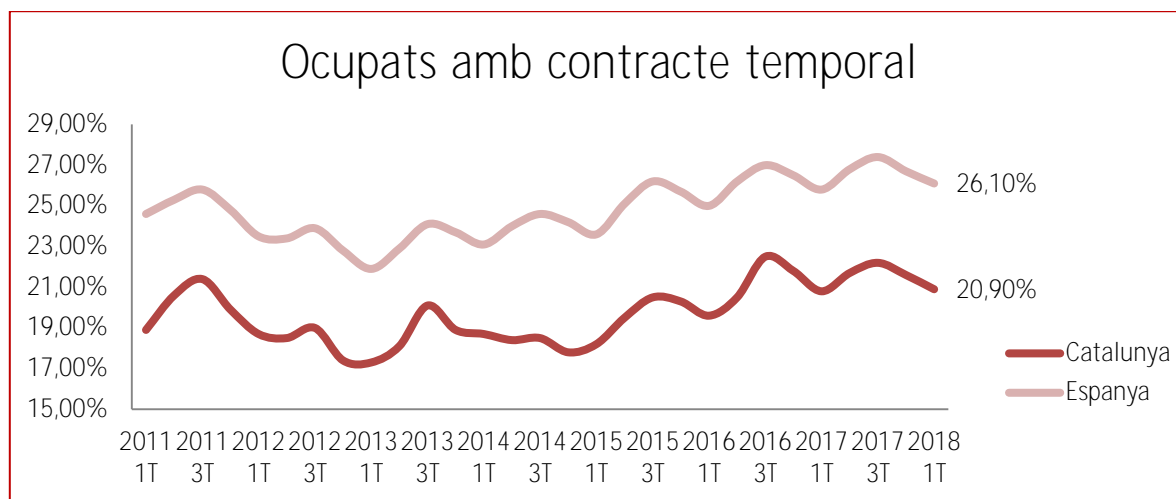
En el conjunt de l'Estat, s'han formalitzat 1.772.557 contractes en el mes d'abril, xifra que suposa un increment interanual del 10,48% (168.081 contractes més). Els contractes indefinits han crescut un 25,24% i els temporals, un 8,94%.

Fins al mes d'abril, s'ha acumulat un total de 6.715.176 contractes, 730.359 de caràcter indefinit (10,88%) i 5.985.357 temporals (89,12%).



Per altra banda, si analitzem les dades de l'EPA del primer trimestre de l'any, del total d'ocupats a Catalunya el 79,1% d'ocupats té contracte de durada indefinida i el 20,9% de caràcter temporal. A Espanya, la taxa de temporalitat és superior amb el 26,1%.

Entre el període 2007-2018 la taxa de temporalitat ha passat del 23,50% al 20,9% a Catalunya i al conjunt d'Espanya se situava en el 31,80% en el primer trimestre de 2007 i en aquest trimestre s'ha situat en el 26,1%.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE.

Per modalitats contractuals, a Catalunya, entre les indefinides augmenten els contractes ordinaris a temps indefinit (11,8%; 10.472 més) i les conversions en indefinit (11,3%; 4.995 més); per contra, es redueixen els contractes indefinits a persones amb discapacitat (-13,3%; 103 menys) i els contractes de foment de la contractació indefinida (-8,9%; 349 menys).

Pel que fa a les temporals, l'augment ha estat pràcticament generalitzat, exceptuant els contractes de pràctiques (728 menys), de formació (240 menys) i de substitució per jubilació als 64 anys (7 menys). En xifres relatives, els que més s'incrementen són els contractes d'inserció (32,4%) i els de jubilació parcial (21,6%). En xifres absolutes, els que més augmenten, com sol ser habitual, són els contractes eventuals per circumstàncies de la producció (30.675 més) i els d'obra i servei (18.780 més).

Per sexe, els homes han signat 538.124 contractes (el 52,5% del total) en el quadrimestre i les dones, 486.510. En relació amb un any enrere, els increments han estat del 7,6% i del 7,4%, respectivament.

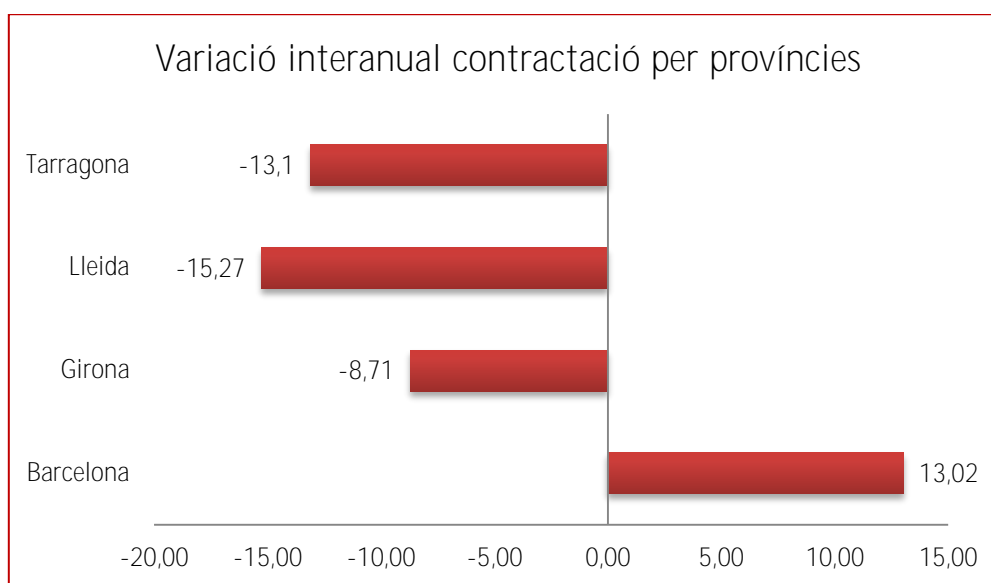
Segons l'àmbit territorial, a la província de Barcelona al mes d'abril s'han signat un total de 197.279 contractes, el que suposa un increment del 13,02% respecte l'any anterior. La contractació indefinida augmenta un 16,42% i la temporal un 12,44%. Les dades acumulades de contractació suposen un total de 796.775 contractes (15,09% indefinits i 84,91% temporals).

A la província de Girona, s'han formalitzat 23.828 contractes durant el mes d'abril, amb una disminució anual del 8,71%. Els contractes indefinits augmenten un 2,12% i els temporals

disminueixen un -10,57% respecte l'any anterior.

A Lleida, durant el mes d'abril, s'han formalitzat 10.536 contractes en total, per tant, la contractació laboral s'ha reduït un 15,27% respecte l'any anterior (1.899 contractes menys). La contractació indefinida ha augmentat un 9,74% i la temporal disminueix un -18,44%.

Per últim, a la província de Tarragona, s'han signat 24.971 contractes, el que suposa una variació anual del -13,10%. Els contractes indefinits han disminuït en un -15,50% i els temporals un -12,78%.



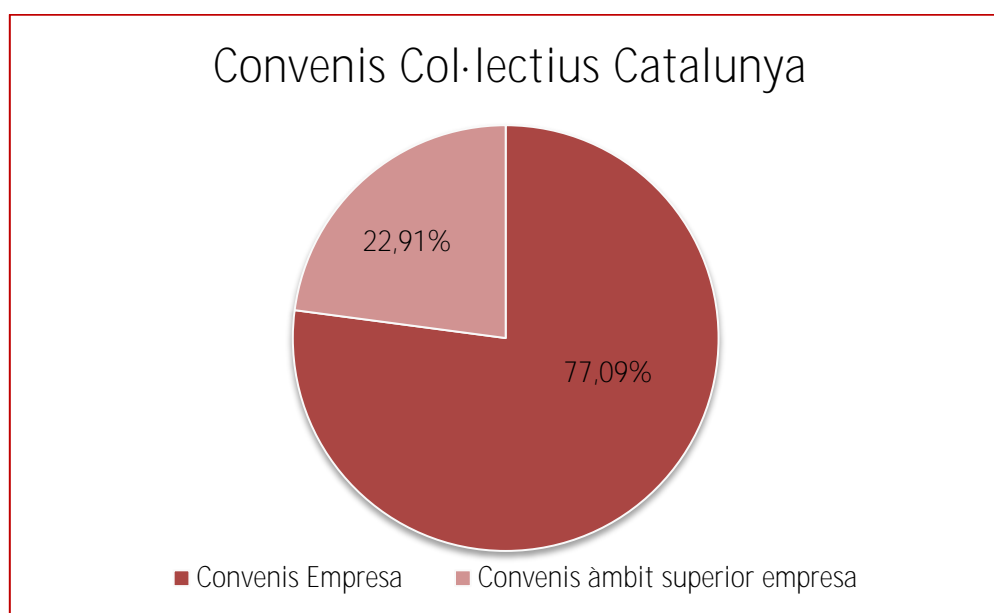
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

## 2.3. NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

### 2.3.1 Convenis Col·lectius

A 31 de març de 2018 a Catalunya s'han registrat un total de 203 Convenis, afectant a 430.629 treballadors i 107.737 empreses.

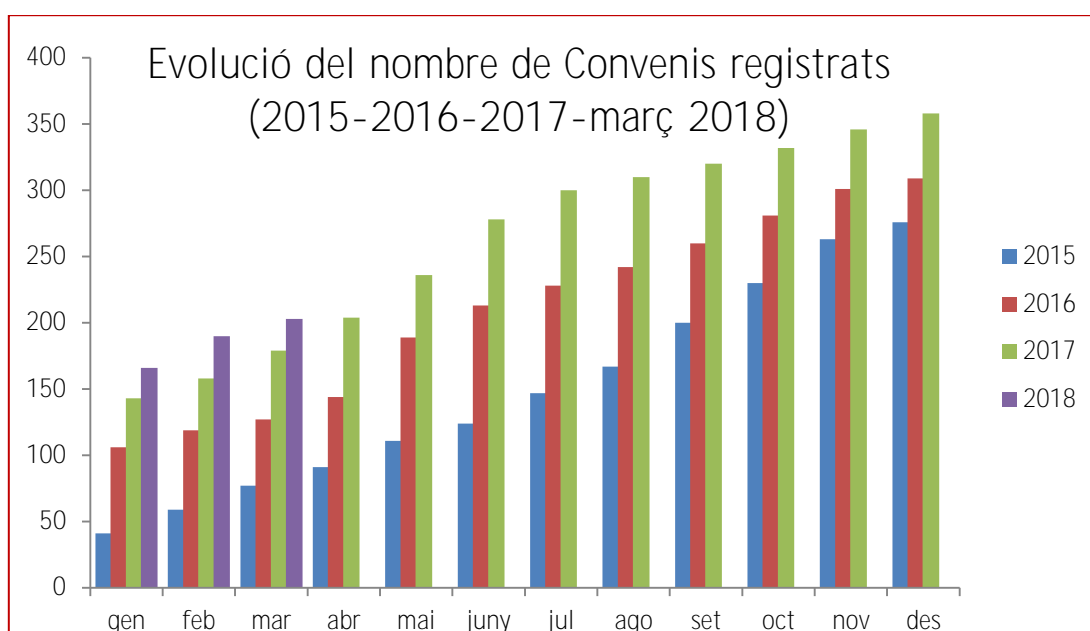
D'aquests 203 Convenis, 138 són Convenis d'empresa (77,09%) i afecten a 24.172 treballadors, i 41 són Convenis d'àmbit superior a l'empresa (22,91%), afectant a 386.375 treballadors.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

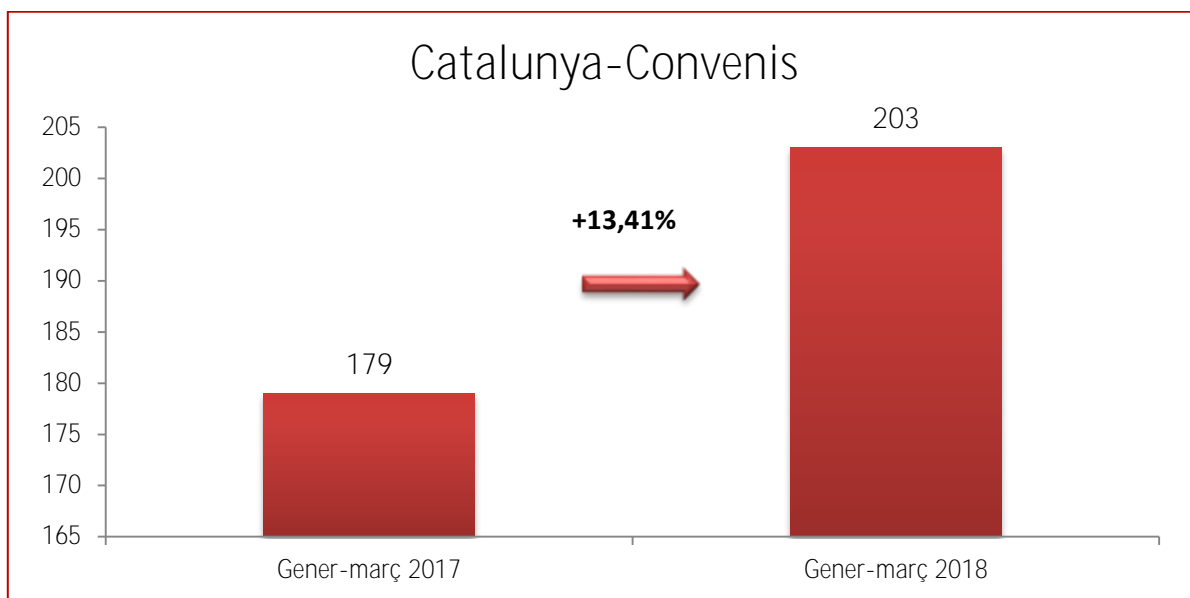
La mitjana de la variació salarial pactada en el global de Convenis ha sigut de 1,58%, sent del 1,04% en els Convenis d'empresa i el 1,62% en els Convenis d'àmbit superior a l'empresa.

En relació a la jornada anual mitjana pactada ha sigut de 1.776,08 hores, sent en els Convenis d'empresa de 1.725,65 hores i de 1.779,92 hores en els Convenis d'àmbit superior a l'empresa.

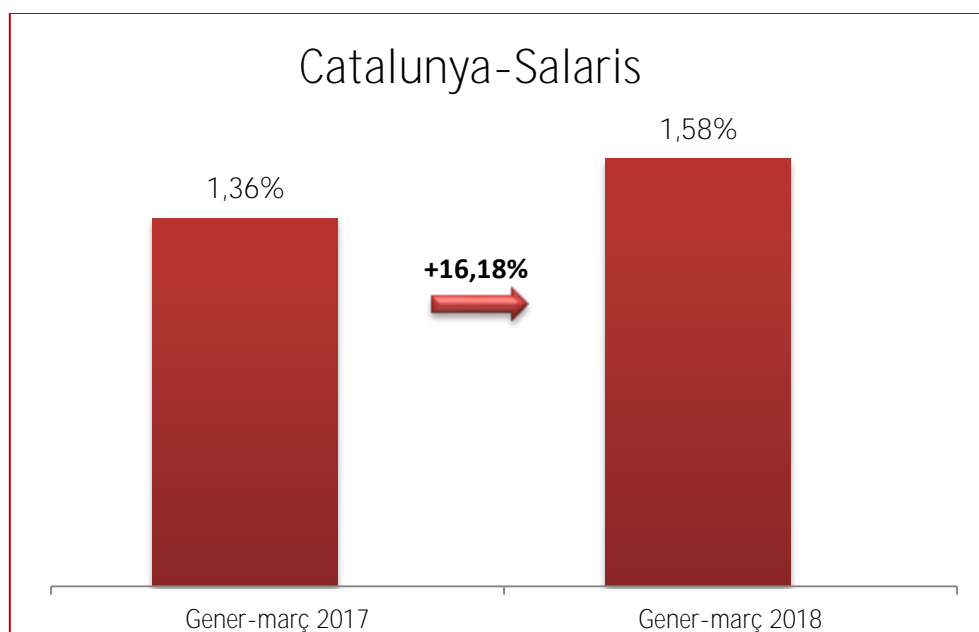


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Interanualment, si comparem els Convenis registrats fins al març de 2017 amb el 2018, observem que fins al mes de març de 2018 s'han registrat 24 Convenis més (+13,41%), a nivell salarial s'ha passat del 1,36% pactat en 2017 al 1,58% pactat en 2018, que suposa una variació d'un 16,81%, i en relació a la jornada fins a març de 2017 va ser de 1.750,46, i en 2018 es situa en 1.776,08, el que suposa una variació del 1,46%.



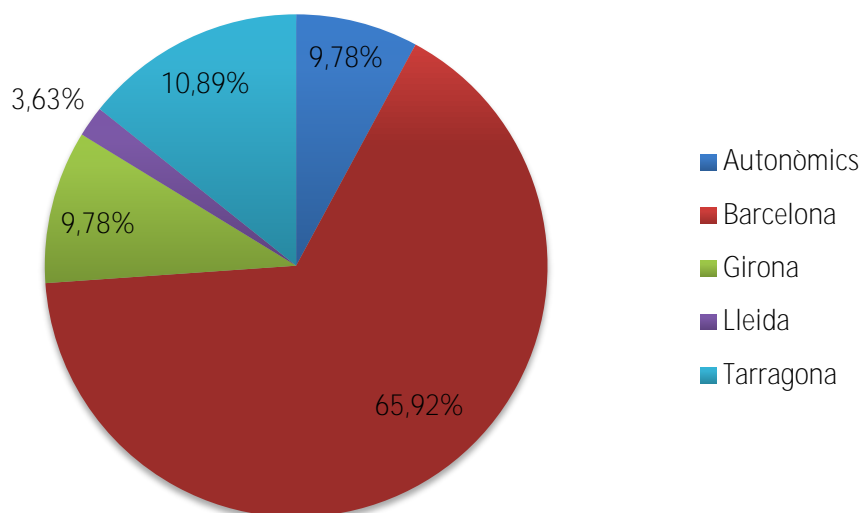
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Empleo y Seguridad Social



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Dels 203 Convenis registrats, 16 són autonòmics (95.693 empreses afectades i 340.709 treballadors), 134 són de la província de Barcelona (5.754 empreses i 61.725 treballadors), 20 de la província de Girona (180 empreses i 3.089 treballadors), 4 de Lleida (286 empreses i 4.825 treballadors) i 29 de la província de Tarragona (1.824 empreses i 20.281 treballadors).

### Convenis segons àmbit geogràfic



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

### TOTAL CONVENIS

Distribució Territorial Convenis	Convenis	Empreses	Treballadors	Variació Salarial (%)	Jornada mitjana (h/any)
Autònoms	16	95.693	340.709	1,64	1.780,19
Barcelona	134	5.754	61.725	1,29	1.753,88
Girona	20	180	3.089	1,42	1.764,37
Lleida	4	286	4.825	2,41	1.781,16
Tarragona	29	1.824	20.281	1,27	1.775,21
<b>TOTAL CATALUNYA</b>	<b>203</b>	<b>103.737</b>	<b>430.629</b>	<b>1,58</b>	<b>1.776,08</b>

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

### CONVENIS D'EMPRESA

Distribució Territorial Convenis	Convenis	Treballadors	Variació Salarial (%)	Jornada mitjana (h/any)
Autònoms	1	74	0,00	1.826,00
Barcelona	119	23.450	1,10	1.718,38
Girona	17	743	0,94	1.701,62
Lleida	2	96	0,08	1.826,00
Tarragona	22	6.131	0,86	1.753,61
<b>TOTAL CATALUNYA</b>	<b>161</b>	<b>30.494</b>	<b>1,04</b>	<b>1.725,65</b>

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

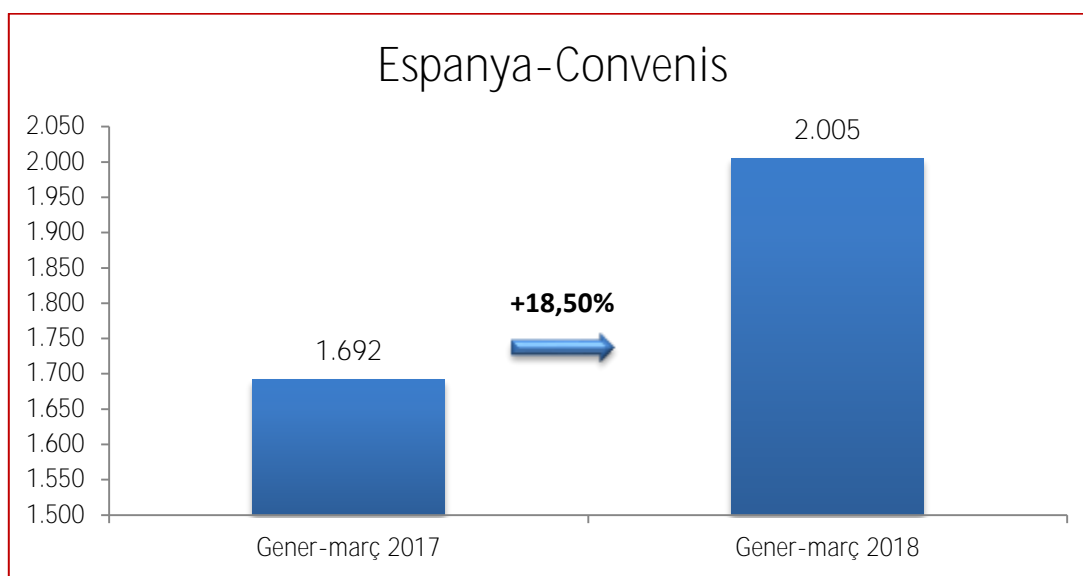
### CONVENIS D'ÀMBIT SUPERIOR A L'EMPRESA

Distribució Territorial Convenis	Convenis	Treballadors	Variació Salarial (%)	Jornada mitjana (h/any)
Autonòmics	15	340.635	1,64	1.780,18
Barcelona	15	38.275	1,41	1.775,62
Girona	3	2.346	1,57	1.784,25
Lleida	2	4.729	2,45	1.780,25
Tarragona	7	14.150	1,44	1.784,57
<b>TOTAL CATALUNYA</b>	<b>42</b>	<b>400.135</b>	<b>1,62</b>	<b>1.779,92</b>

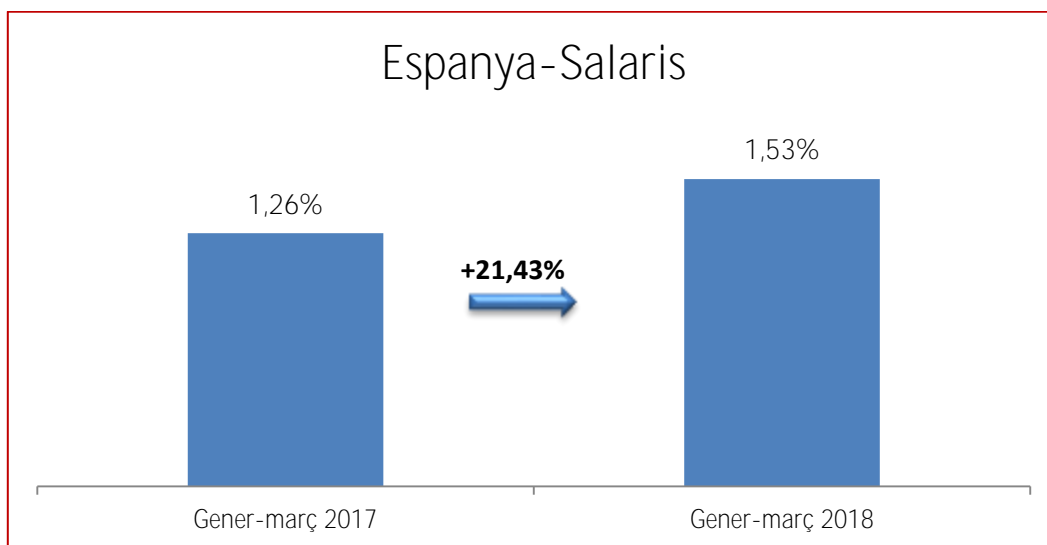
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

A nivell estatal, fins a 31 de març de 2018 s'han registrat un total de 2.005 Convenis, afectant a 5.019.164 treballadors i 607.004 empreses.

Si fem la comparació, a nivell interanual, observem que fins al mes de març de 2018 s'han registrat a nivell estatal 131 Convenis més (18,50%), a nivell salarial s'ha passat del 1,26% pactat en 2017 al 1,53% pactat en 2018, que suposa una variació d'un 21,43%, i en relació a la jornada fins a març de 2017 va ser de 1.750,46, i en 2018 es situa en 1.764,88, el que suposa una variació del 0,07%.

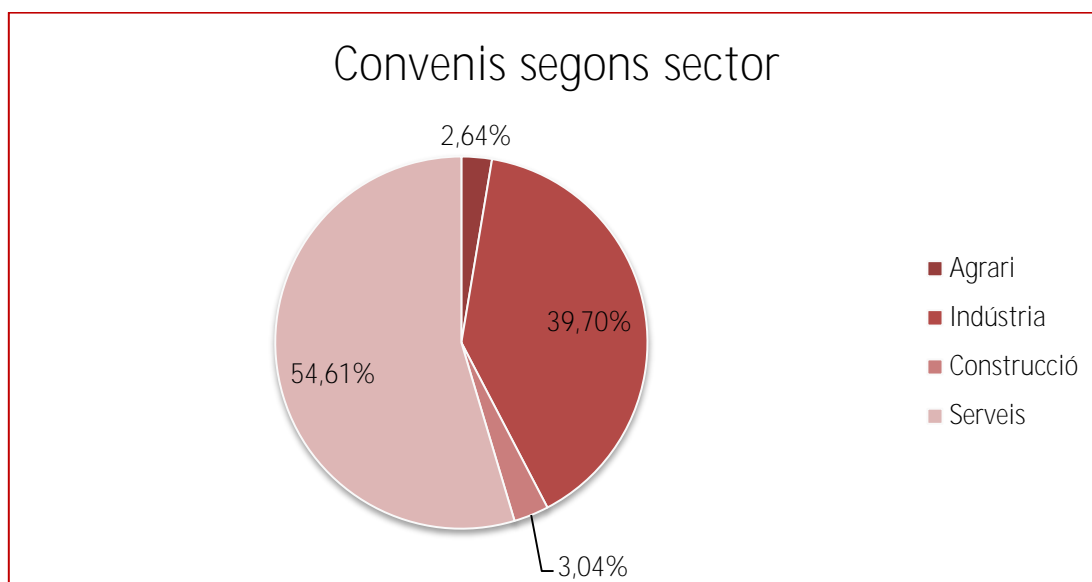


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Empleo y Seguridad Social



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Per sector d'activitat a nivell estatal<sup>5</sup>, del total de Convenis registrats, 53 corresponen al sector agrari (afectant a 38.488 empreses i 328.770 treballadors), 796 del sector de la indústria (afectant a 87.908 empreses i 973.240 treballadors), 61 de l'àmbit de la construcció (amb 18.486 empreses i 93.145 treballadors) i 1.095 convenis del sector serveis (afectant a 462.122 empreses i 3.624.009 treballadors).



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

<sup>5</sup> A nivell autonòmic no es disposen d'aquestes dades.

## TOTAL CONVENIS

Distribució Sectorial	Convenis	Empreses	Treballadors	Variació Salarial (%)
Agrari	53	38.488	328.770	1,10
Indústria	796	87.908	973.240	1,46
Construcció	61	18.486	93.145	2,02
Serveis	1.095	462.122	3.624.009	1,57
<b>TOTAL ESPANYA</b>	<b>2.005</b>	<b>607.004</b>	<b>5.019.164</b>	<b>1,53</b>

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

### 2.3.2 Inaplicacions de Convenis Col·lectius<sup>6</sup>

De gener a març de 2018 s'han dipositat 297 inaplicacions de conveni (un 21,01% menys respecte el mateix període de l'any 2017), les quals han estat presentades per 286 empreses (un 19,89% menys respecte el mateix període de l'any anterior), i han afectat a un total de 5.684 treballadors (-22,19% respecte el mateix període de 2017). Per sector d'activitat, el 75,08% de les inaplicacions presentades han sigut en el sector serveis.

De les 297 inaplicacions presentades, 6 han sigut del sector agrari (2,02%) –afectant a 6 empreses i 238 treballadors-, 36 del sector de la indústria (12,12%) –afectant a 34 empreses i 2.303 treballadors-, 32 a la construcció (10,77%)– afectant a 31 empreses i 505 treballadors- i 223 al sector serveis (75,08%)–215 empreses i 2.638 treballadors-.

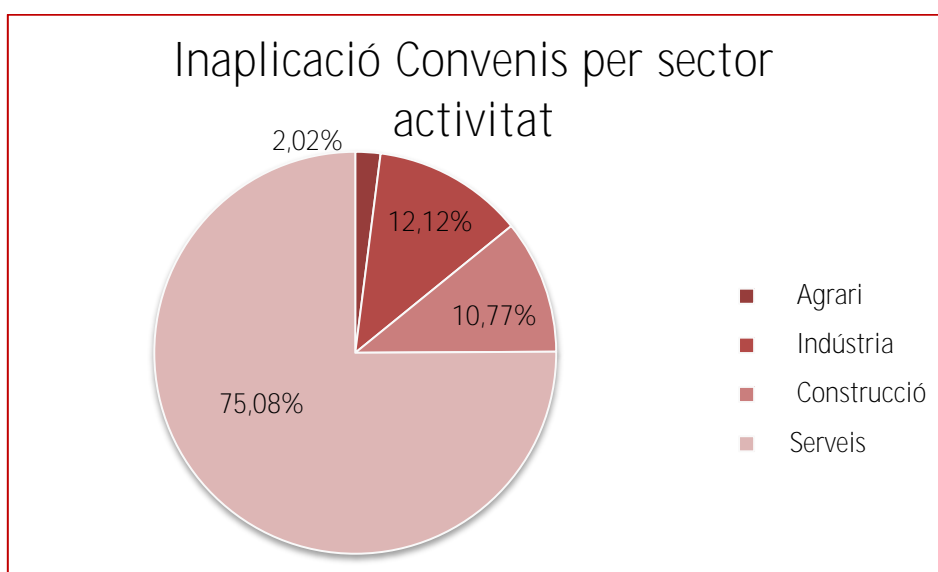
En xifres acumulades des de març de 2012 fins a març de 2018, s'han dipositat davant les diferents autoritats laborals un total de 9.469 inaplicacions de Conveni, amb una afectació a 359.651 treballadors.

Sector activitat	I.Convenis	% total	Empreses	% total	Treballadors	%total
Agrari	6	2,02	6	2,10	238	4,19
Indústria	36	12,12	34	11,89	2.303	40,52
Construcció	32	10,77	31	10,84	505	8,88
Serveis	223	75,08	215	75,17	2.638	46,41
<b>TOTAL</b>	<b>297</b>	<b>100</b>	<b>286</b>	<b>100</b>	<b>5.684</b>	<b>100</b>

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

<sup>6</sup> En matèria d'inaplicació de convenis no es disposen de dades autonòmiques. En aquest informe es faciliten les dades generals a nivell estatal, les quals fan referència als acords d'inaplicació de convenis entre empreses i treballadors, així com, les que deriven de decisions arbitralis



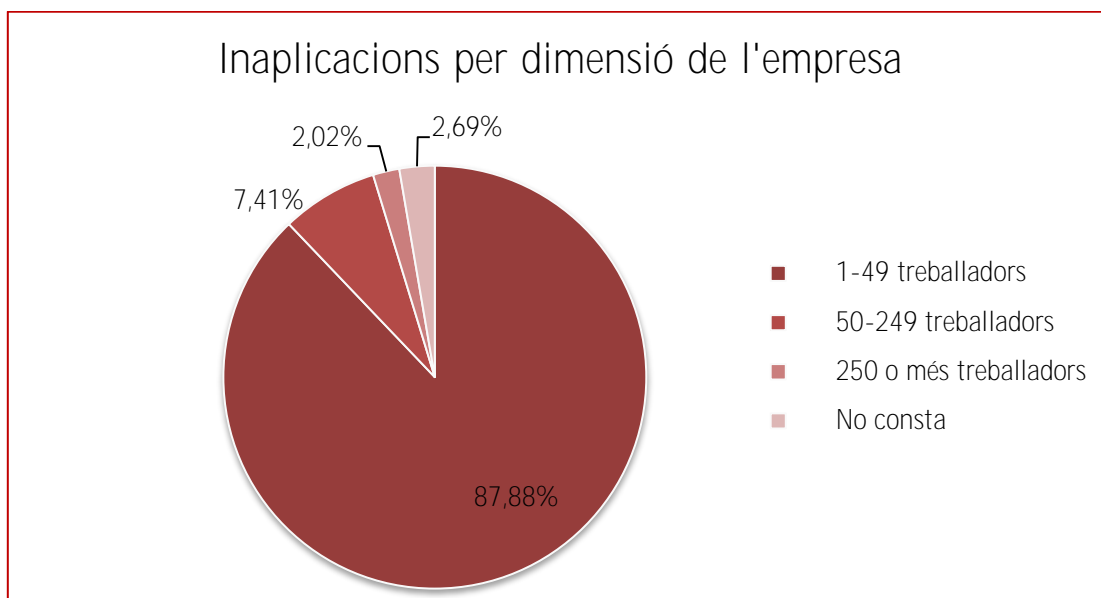


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Pel que fa a la dimensió de l'empresa, el 43,98% dels treballadors presten els seus serveis en empreses d'entre 1 i 49 treballadors, i el 30,42% dels treballadors afectats presten el seus serveis en empreses de 250 o més treballadors. No obstant això, la majoria d'empreses que presenten inaplicacions, el 87,88%, les seves plantilles són d'entre 1 i 49 treballadors.

Dimensió empresa	I.Convenis	% total	Empreses	% total	Treballadors	%total
1 a 49 treballadors	261	87,88	253	88,46	2.500	43,98
50 a 249 treballadors	22	7,41	20	6,99	1.384	24,35
250 o més treballadors	6	2,02	5	1,75	1.729	30,42
No consta	8	2,69	8	2,80	71	1,25
<b>TOTAL</b>	<b>297</b>	<b>100</b>	<b>286</b>	<b>100</b>	<b>5.684</b>	<b>100</b>

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Empleo y Seguridad Social



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Pel que fa a les condicions de treball inaplicades, el 59,90% d'inaplicacions són de quantia salarial exclusivament, encara que en la resta, s'inaplica conjuntament amb d'altres condicions.

Condicions de treball inaplicades	I. Convenis	% total	Treballadors
Quantia salarial	178	59,90	3.540
Quantia salarial i sistema de remuneració	40	13,50	462
Sistema de remuneració	11	3,70	220
Quantia salarial, sistema de remuneració i millores voluntàries de l' acció protectora de la Seguretat Social	11	3,70	102
Quantia salarial i jornada de treball	10	3,40	118
Quantia salarial, sistema de remuneració i jornada de treball	10	3,40	107
Quantia salarial, jornada de treball i horari i distribució del temps de treball	5	1,70	23
Resta de casos	32	10,80	1.112
<b>TOTAL</b>	<b>297</b>	<b>100</b>	<b>5.684</b>

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

El 91,90% de les inaplicacions s'han resultat amb acord entre l'empresa i els representants legals dels treballadors durant el període de consultes.

Procediment d'inaplicació	I.Convenis	% total	Treballadors
Acord en període de consultes	273	91,90	4.984
Acord de la comissió paritària del conveni	14	4,70	608
Acord de mediació en òrgan bipartit	8	2,70	88
Laude en òrgan bipartit	-	-	-
Decisió en un òrgan tripartit	2	0,70	4
<b>TOTAL</b>	<b>297</b>	<b>100</b>	<b>5.684</b>

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

El 94,4% de les inaplicacions presentades són en relació a Convenis d'àmbit superior a l'empresa, i la resta, és a dir, el 5,60% de Convenis d'empresa.

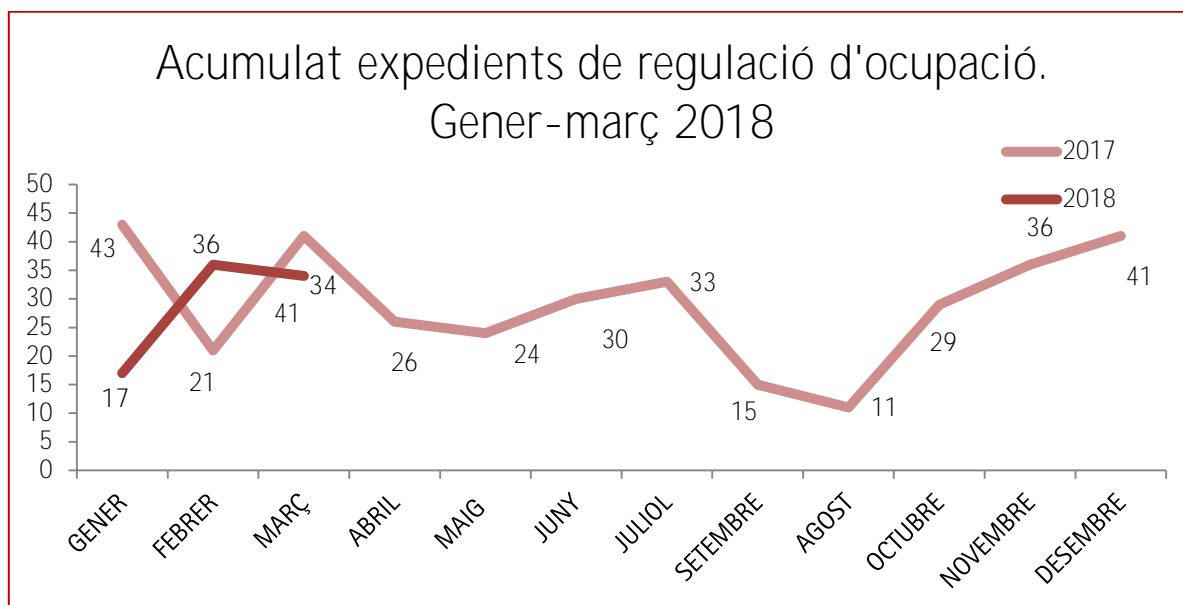
Àmbit funcional del Conveni inaplicat	I.Convenis	% total	Treballadors
<b>Conveni d'empresa</b>	6	2,02	596
<b>Conveni/s d'àmbit superior a l'empresa</b>	291	97,98	5.088
<b>TOTAL</b>	<b>297</b>	<b>100</b>	<b>5.684</b>

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

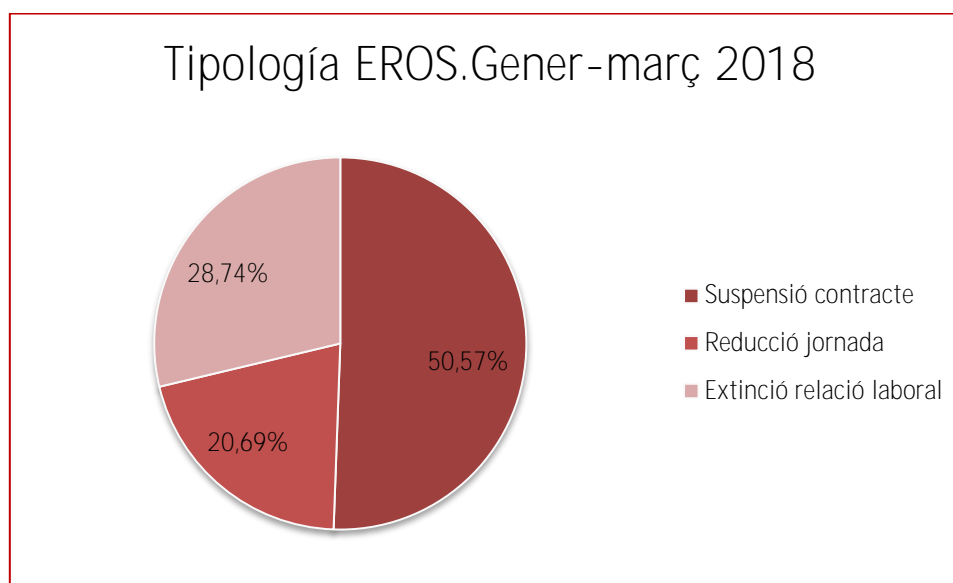
## 2.4. EXPEDIENTS DE REGULACIÓ D'OCUPACIÓ

Segons les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu, fins al mes de març de 2018, s'han comunicat o resultat 87 expedients (-17,14% respecte el mateix període de l'any 2017) que han afectat a un total de 1.405 treballadors (18,17% respecte el mateix període de l'any 2017).

Del total d'aquests 87 expedients 25 van ser d'extinció (28,74%) -afectant a 584 treballadors-, 44 de suspensió del contracte de treball (50,57%) -afectant a 725 treballadors- i 18 de reducció de jornada (20,68%) -afectant a 96 treballadors-.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

Si comparem el primer trimestre de l'any 2018 i del 2017, podem observar que seguint la dinàmica expressada en anteriors informes hi hagut una reducció del nombre d'expedients, però en canvi els treballadors afectats s'han incrementat com a conseqüència de l'augment del nombre de treballadors afectats en els expedients d'extinció. Així doncs, el total d'expedients de regulació d'ocupació ha disminuït en un 17,14%, registrant-se un decreixement pels expedients de suspensió -20% i en els de reducció en un -30,77%, i els d'extinció en canvi s'han incrementat en un 4,17%. Pel que fa al nombre de treballadors afectats, en el període comparat els treballadors afectats per expedients de regulació d'ocupació s'ha incrementat, tal i com s'ha exposat anteriorment, en un 18,17%. En aquest sentit, i tenint en compte el tipus d'expedient, els treballadors afectats per expedients d'extinció han

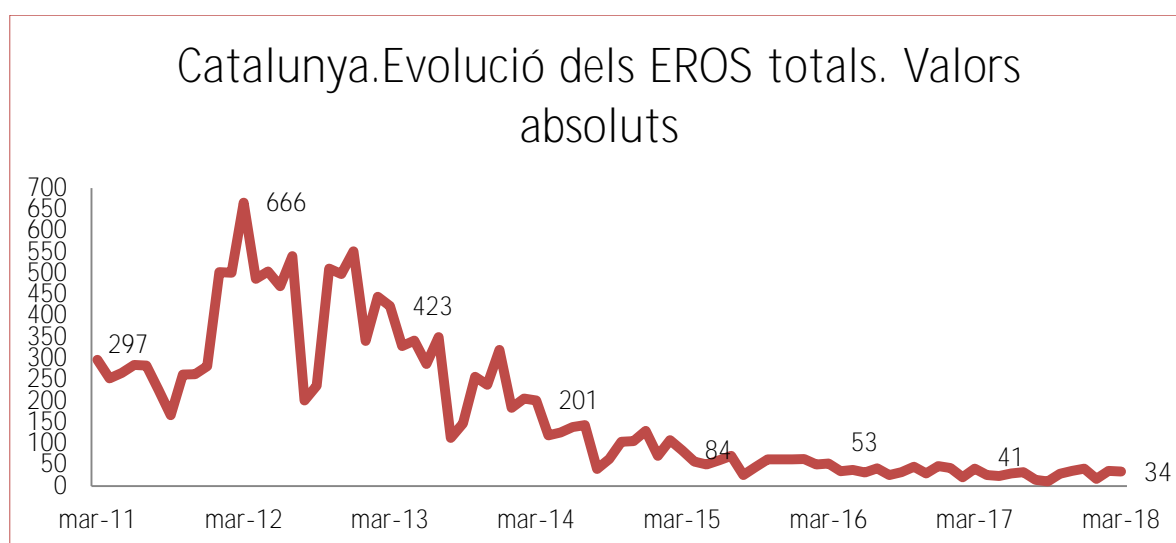
augmentat exponencialment en un 127,24% respecte el mateix període de l'any anterior, els de suspensió s'ha reduït en un -10,49% i els de reducció en un -21,31%.

### Expedients i treballadors afectats. Gener-març 2018

	Núm. Expedients		%Variació Interanual	Núm. treballadors		% Variació Interanual
	2018	2017		2018	2017	
<b>ERO EXTINCIÓ</b>	25	24	4,17	584	257	127,24
<b>ERO SUSPENSIO</b>	44	55	-20,00	725	810	-10,49
<b>ERO REDUCCIO</b>	18	26	-30,77	96	122	-21,31
<b>ERO TOTAL</b>	87	105	-17,14	1405	1189	18,17

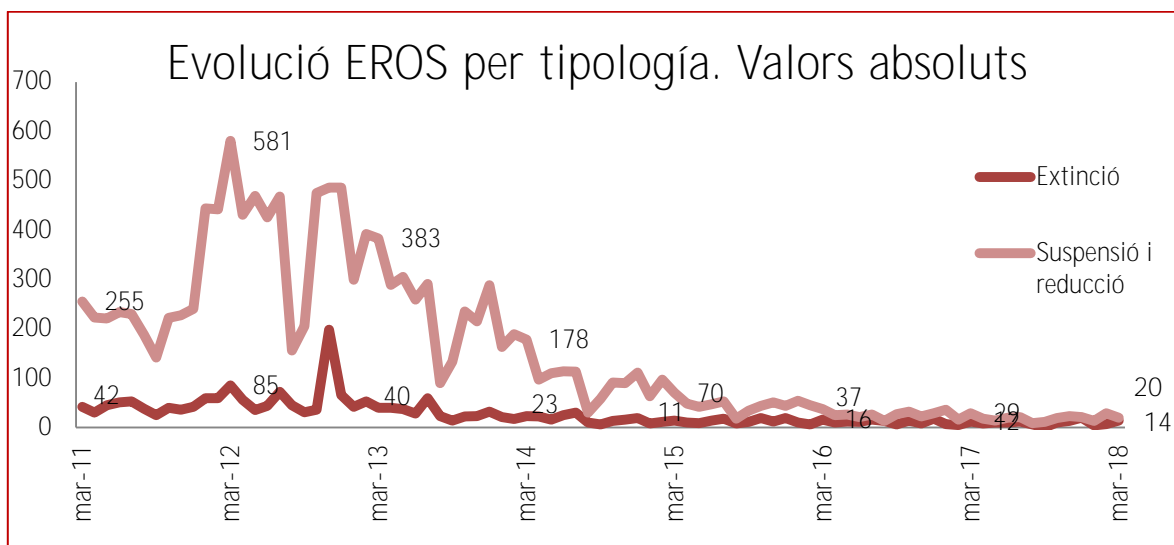
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

En el següent gràfic, es pot observar com des de març de 2012, amb caràcter general, ha disminuït el volum d'expedients de regulació d'ocupació, passant de 666 al març de 2012 a 36 en aquest mes de març de 2018.



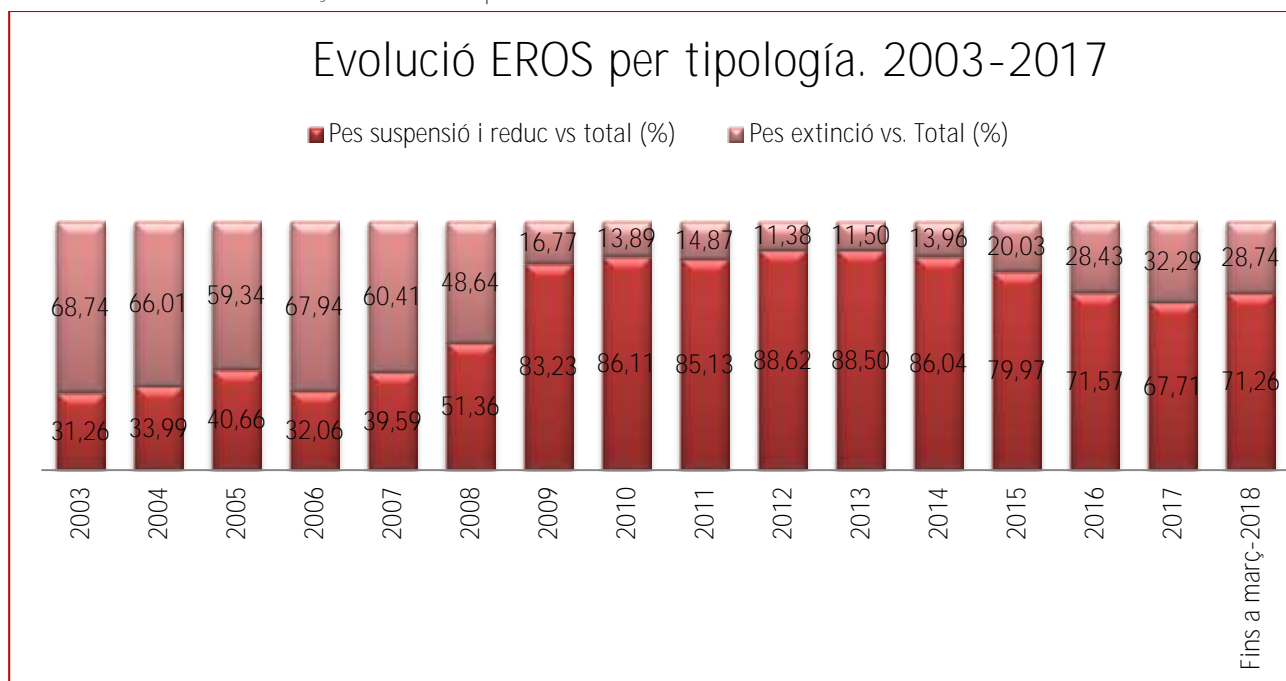
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

Així mateix, en el gràfic següent es pot observar el pes dels expedients d'extinció en relació amb els de suspensió del contracte de treball i reducció de jornada, com a mecanismes de flexibilitat interna per a les empreses.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

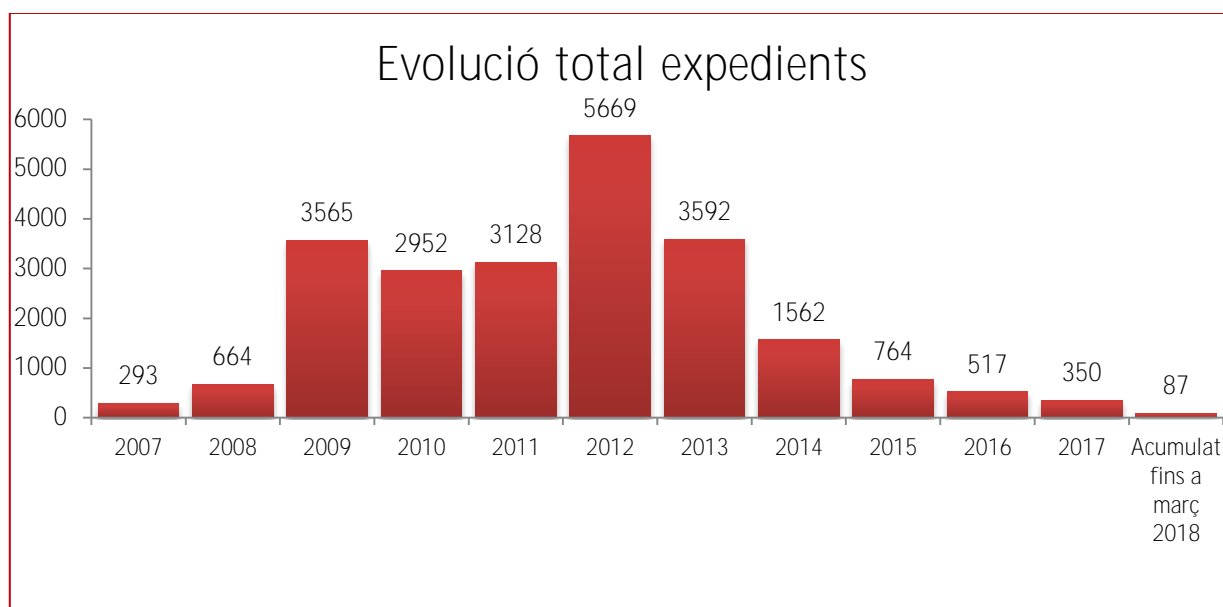
Així mateix, tal i com s'observa en el següent gràfic, els expedients que suposen l'adopció de mesures de flexibilitat interna (suspensió de contracte de treball i reducció de la jornada de treballador) han anat guanyant major pes vers els que suposen l'extinció de la relació de treball. Per tant, del total d'expedients que es van presentar<sup>7</sup> en l'any 2003 els expedients d'extinció suposaven el 68,74%, l'any 2007 comportaven el 60,41%, el 20,03% en 2015, en 2016 el 28,43%, en 2017 el 32,29% i actualment, i fins al març de 2018 suposen el 28,74%.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

<sup>7</sup> En relació als expedients presentats abans de l'entrada en vigor de la Reforma Laboral, únicament s'han tingut en compte els autoritzats per l'Administració Laboral.

En el gràfic següent observem que des de l'any 2008 els expedients de regulació d'ocupació es van anar incrementant exponencialment, fins arribar al seu punt màxim l'any 2012 amb un total de 5.669 expedients, per progressivament anant disminuint a partir de l'any 2013.



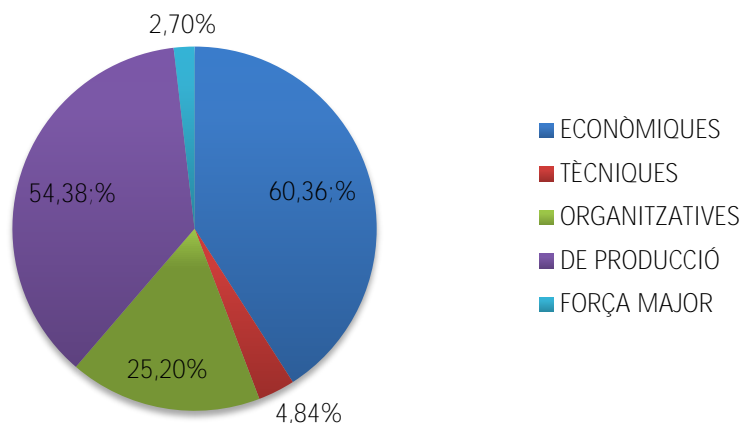
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

Per sexe, pel que fa a les dades acumulades fins el mes de març, els expedients de regulació d'ocupació s'han incrementat tant en homes (21,66%) com en dones (12,24%). Si bé en els expedients de regulació d'ocupació d'extinció s'ha incrementat les dones afectades en un 286,05% respecte el mateix període de l'any anterior.

39

En atenció a la causa al·legada i treballadors afectats, pel que fa a les dades acumulades fins el mes de març són majoritaris els expedients on s'han al·legat motius de caire econòmic (60,36%) –848 treballadors afectats-, seguits per causes de producció (54,38%) –764 treballadors-, les organitzatives (25,20%) –354 treballadors-, per causes tècniques i/o tecnològiques (4,84%)– 68 treballadors-, i per últim les de força major (2,70%)– 38 treballadors afectats-.

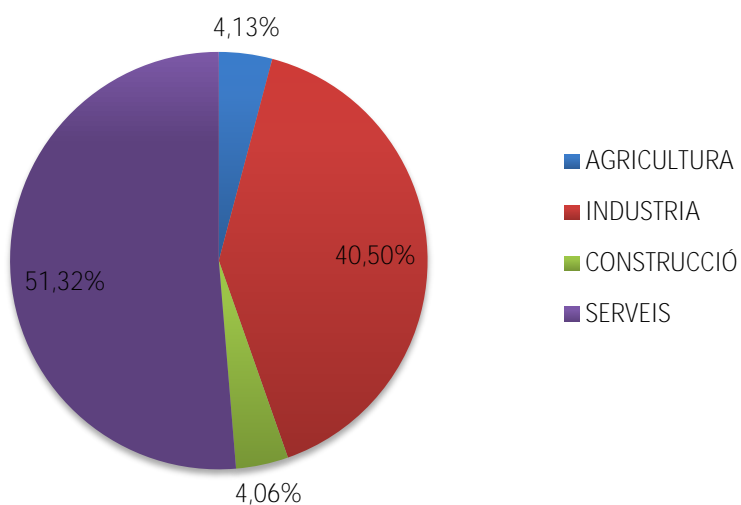
### Treballadors afectats segons causa alegada. Gener-març 2018



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

Si tenim en compte les dades corresponents a l'any 2018 i els sectors, dels treballadors afectats per expedients de regulació d'ocupació, el sector amb més treballadors afectats és serveis (51,32% sobre el total) amb 721 treballadors, seguit de la indústria (40,50%) amb 569, l'agricultura (4,13%) amb 58 treballadors, i per últim el sector de la construcció (4,06%) amb 57 treballadors.

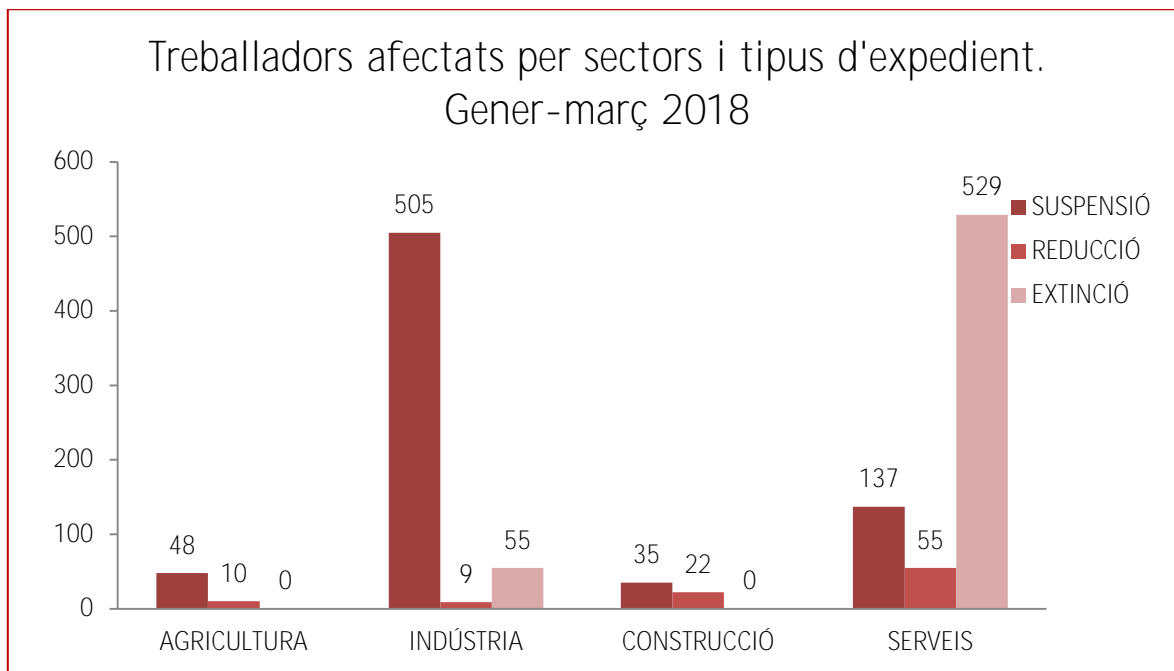
### Treballadors afectats segons el sector d'activitat. Gener-març 2018



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

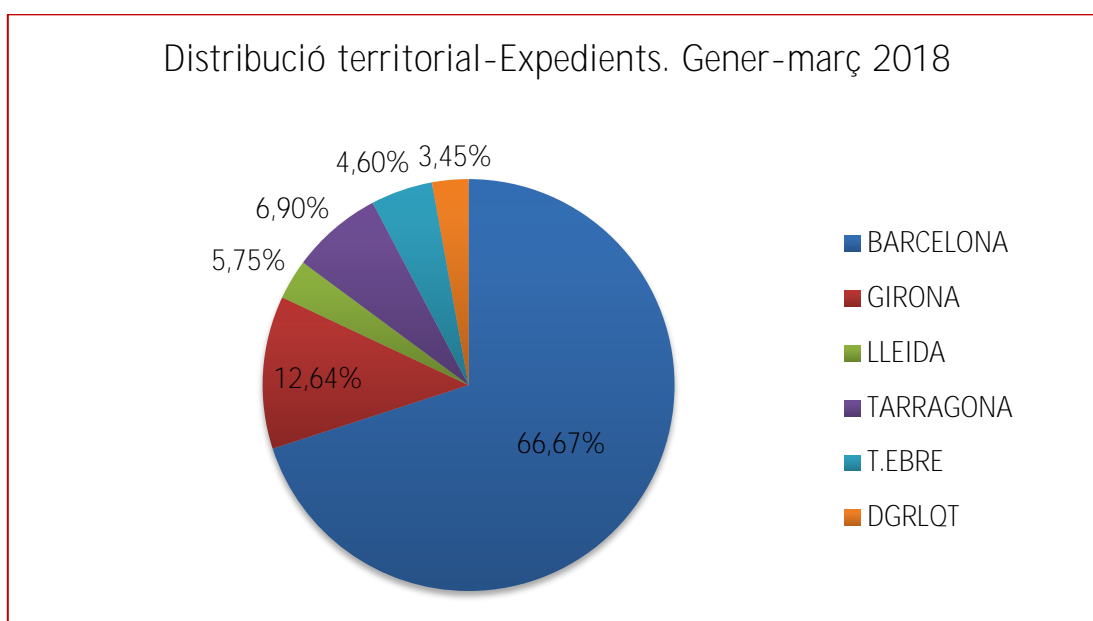


En el gràfic següent es pot observar la distribució del nombre de treballadors afectats en atenció al sector i tipus d'expedient:

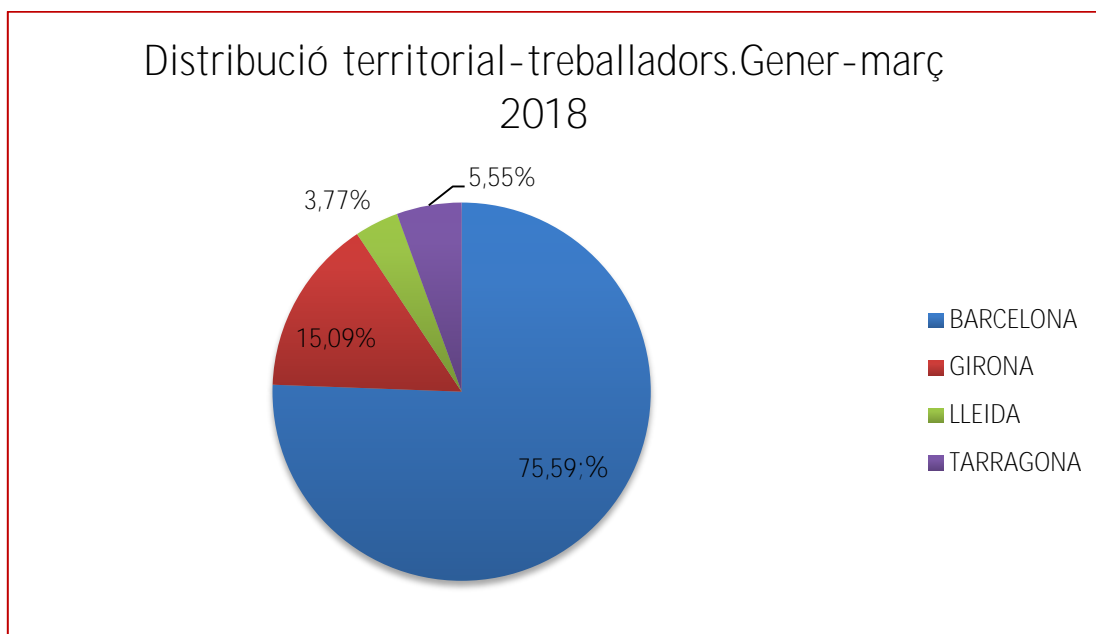


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

Segons l'àmbit territorial, tenint en consideració les dades acumulades fins al març de 2018, dels 87 expedients presentats, 58 es van presentar als serveis territorials de Barcelona (66,67%), 11 als de Girona (12,64%), 5 a Lleida (5,75%), 6 a Tarragona (6,90%), 4 a Terres de l'Ebre (4,60%) i 3 a la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball (3,45%).



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

A Barcelona, del total de 58 expedients, 19 van ser d'extinció (21,84% sobre el total d'expedients presentats a Catalunya) -afectant a 491 treballadors-, 31 de suspensió del contracte de treball (35,63 % sobre el total d'expedients presentats a Catalunya)- afectant a 544 treballadors- i 8 de reducció de jornada (9,20% sobre el total d'expedients presentats a Catalunya)- afectant a 27 treballadors-.

A Girona, del total de 11 expedients, 1 va ser d'extinció (1,15% sobre el total d'expedients presentats a Catalunya) -afectant a 60 treballadors-, 7 van ser de suspensió del contracte de treball (8,05% sobre el total d'expedients presentats a Catalunya)- afectant a 125 treballadors- i 3 de reducció de jornada (3,45% sobre el total d'expedients presentats a Catalunya)- afectant a 27 treballadors-.

A Lleida dels 5 expedients, 1 ha sigut d'extinció (1,15% sobre el total d'expedients presentats a Catalunya) -afectant a 19 treballadors-, 1 va ser de suspensió del contracte de treball (1,15% sobre el total d'expedients presentats a Catalunya)- afectant a 4 treballadors- i 3 de reducció de jornada (3,45% sobre el total d'expedients presentats a Catalunya) -afectant a 30 treballadors-.

A Tarragona del total de 6 expedients, 1 va ser d'extinció (1,15% sobre el total d'expedients presentats a Catalunya)- afectant a 14 treballadors-, 4 han estat de suspensió del contracte de treball (4,60% sobre el total d'expedients presentats a Catalunya), afectant a 52 treballadors i 1 de reducció de jornada (1,15% sobre el total d'expedients presentats a Catalunya), afectant a 12 treballadors.

A Terres de l'Ebre<sup>8</sup> del total de 4 expedients presentats, 1 ha estat de suspensió del contracte de treball (1,15% sobre el total d'expedients presentats a Catalunya), i els altres 3 de reducció de jornada (3,45% sobre el total d'expedients presentats a Catalunya).

<sup>8</sup> Els treballadors afectats de Terres de l'Ebre estan sumats a la demarcació de Tarragona. No es disposen de dades diferenciades entre ambdós territoris.

Per últim, dels 3 expedients presentats a la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat<sup>9</sup> en el Treball, els 3 han estat d'extinció (3,45% sobre el total d'expedients presentats a Catalunya).

En el quadre següent es pot observar els expedients en atenció a la seva distribució territorial, treballadors afectats i tipus d'expedient:

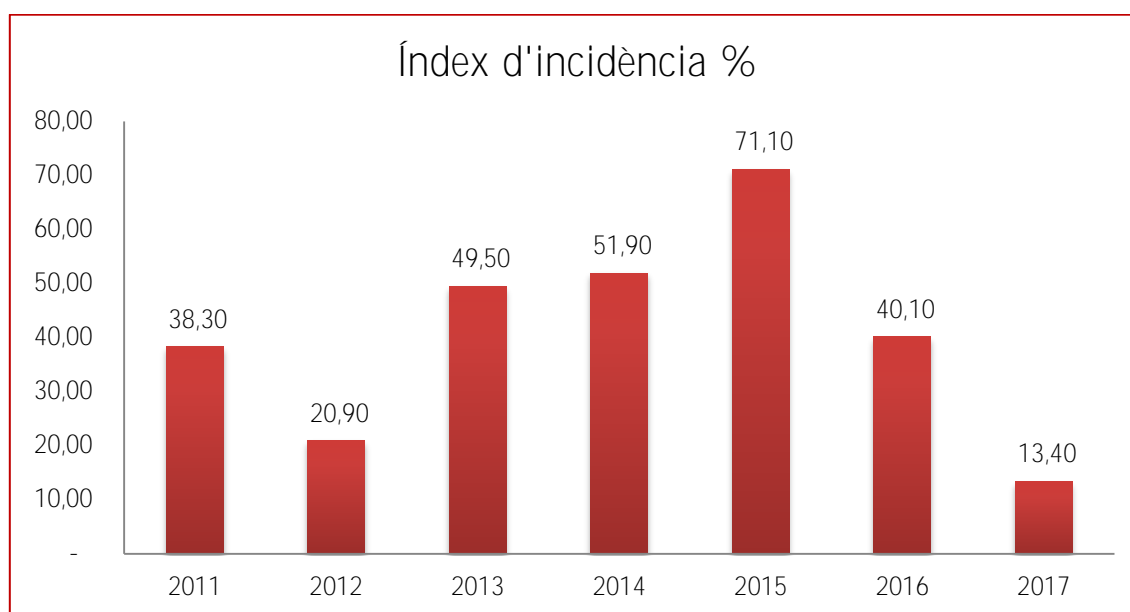
	TOTAL		SUSPENSÍO		REDUCCIÓ		EXTINCIÓ	
	Expedients	Treballadors	Expedients	Treballadors	Expedients	Treballadors	Expedients	Treballadors
BARCELONA	58	1062	31	544	8	27	19	494
GIRONA	11	212	7	125	3	27	1	60
LLEIDA	5	53	1	4	3	30	1	19
TARRAGONA	6	78	4	52	1	12	1	14
TERRES DE L'EBRE	4	-	1	-	3	-	0	-
DGRLOT	3	-	0	-	0	-	3	-
<b>TOTAL</b>	<b>87</b>	<b>1405</b>	<b>44</b>	<b>725</b>	<b>18</b>	<b>96</b>	<b>25</b>	<b>584</b>

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

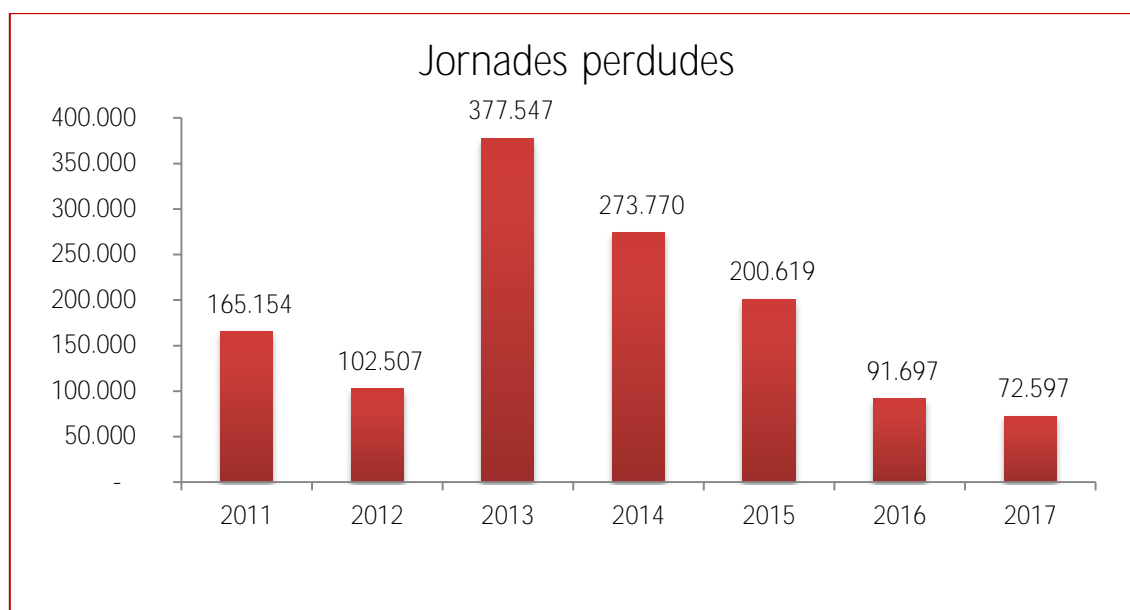
<sup>9</sup> No es disposen de les dades de treballadors afectats.

## 2.5. CONFLICTIVITAT LABORAL

Segons les darreres dades publicades per l'Observatori del Treball i Model Productiu, a Catalunya s'han produït 111 vagues durant l'any 2017, amb un total de 26.552 treballadors participants i 72.597 jornades laborals perdudes, disminuint el nombre de vagues registrades (19 vagues menys que durant el 2016), tanmateix, disminueix tant el nombre de jornades perdudes en un -21% (19.100 jornades perdudes menys) com el nombre de treballadors participants (-57%, 34.729 menys) i per tant, l'índex d'incidència passa del 40,1% en 2016 al 13,4% en 2017.



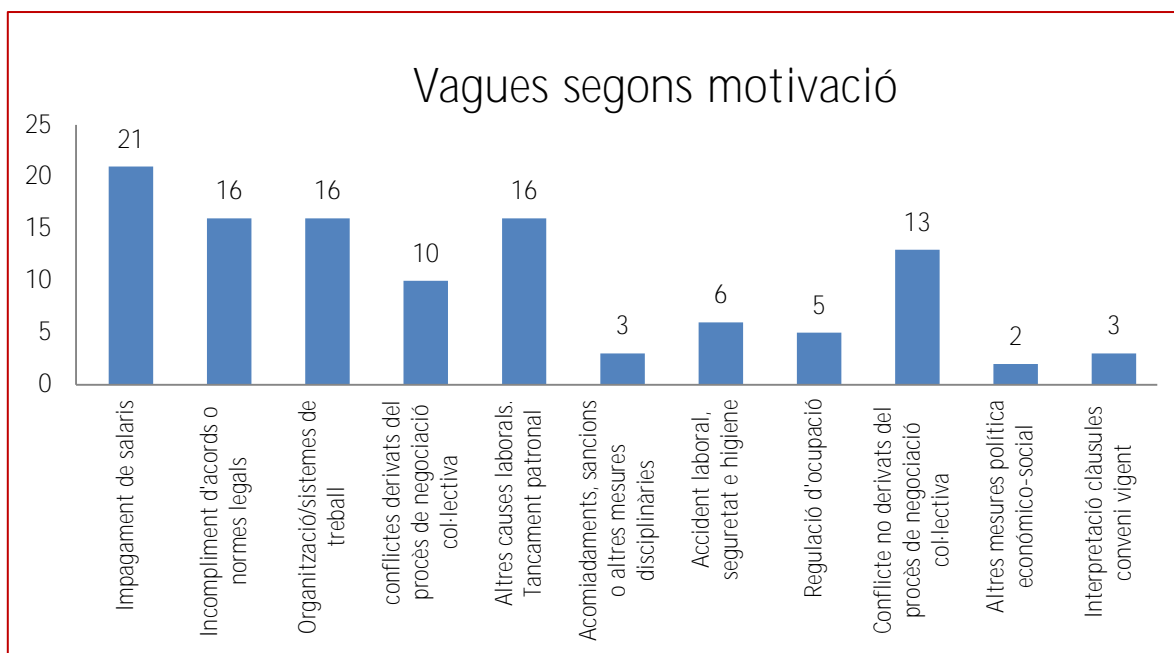
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

Al 2017, la major part de les vagues es van produir en el sector serveis (65,77% de total), i en la indústria (34,23%).

Quant a la motivació de la vaga, els principals motius de les vagues són impagament de salaris (21 vagues), l'incompliment d'acords o normes legals (16 vagues), altres causes laborals (16) i conflictes d'organització/sistemes de treball (16).



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

Segons l'àmbit territorial<sup>10</sup>, a la província de Barcelona van produir-se 104 vagues, a Girona 17 vagues, a Lleida 12 vagues i a Tarragona 17 vagues.

Respecte l'any 2016, a Barcelona el nombre de vagues ha disminuït un 13,46% (14 menys), a Girona augmenta un 11,76% (2 més), a Lleida 33,33% (4 més) i a Tarragona un 5,88% (1 més).

Segons les dades estadístiques de vagues i tancaments patronals del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social, durant l'any 2017 a Catalunya s'han produït 114 vagues (15 menys que al 2016), 2 de les quals amb caràcter general.

En les dues vagues generals del 3 d'octubre i 8 de novembre a Catalunya, van participar 2.506.336 segons les dades del Ministeri.

Aquestes 2 vagues generals han incidit de manera rellevant en l'augment tant del nombre de participants en vagues passant de 59.512 en 2016 a 2.535.243 en 2017, com en el nombre de jornades perdudes, passant de 94.449 en 2016 a 2.584.661 en 2017.

<sup>10</sup> La suma de la totalitat de les vagues segons àmbit territorial és superior al nombre total de vagues del període referenciat degut a que un mateix conflicte pot haver afectat a més d'una província.

L'últim trimestre de 2017 ha estat especialment convuls a nivell de conflictivitat laboral. A continuació s'exposa la successió d'esdeveniments succeïts amb implicacions en l'àmbit laboral i un resum del posicionament de Foment que va comportar la resolució de nombroses consultes de socis, elaboració de notes informatives, participació en mitjans de comunicació i la iniciació d'accions judicials:

- Vaga general convocada per la Confederació General del Treball de Catalunya, la Coordinadora Obrera Sindical, la Intersindical-CSC i per la Intersindical Alternativa de Catalunya del 3 al 13 d'octubre: Foment del Treball Nacional va considerar que aquesta vaga havia de ser declarada il·legal donat que no es tractava d'una vaga sociopolítica o amb finalitat socioeconòmica, sinó que les motivacions entronquen amb la no acceptació d'una sèrie de mesures i actuacions esdevingudes en els dies precedents ordenades pels Tribunals de Justícia, i per tant, d'índole polític. El 4 d'octubre els sindicats convocants van comunicar el seu desistiment a la vaga general convocada del 3 al 13 d'octubre de 2017 per als dies restants de la mateixa, això és del 4 fins al 13 d'octubre. El sindicat Coordinadora Obrera Sindical s'havia adherit a la convocatòria de vaga presentada per la Confederació General de Treball de Catalunya, per la qual cosa havent desistit de la mateixa el sindicat convocant també se'ls té per desistits.

- En paral·lel, a la convocatòria de vaga exposada anteriorment, la Taula per la Democràcia, i com a conseqüència dels fets que es van produir l'1 d'octubre, van convocar pel 3 d'octubre "l'aturada del país", respecte a la qual Foment del Treball Nacional va manifestar que: en primer lloc, que no existeix una convocatòria formal de vaga, i es planteja una figura inexistent jurídicament, conseqüentment no es poden exigir per part dels treballadors els drets que de tal situació es deriven, i finalment, les faltes al treball no justificades hauran de tenir el tractament que per a les mateixes preveuen tant la llei com els Convenis Col·lectius d'aplicació.

- La Intersindical-CSC va convocar novament una vaga general pels dies 10 al 16 d'octubre, la qual té motivacions de caràcter polític. En aquest sentit, en el tràmit d'audiència a les organitzacions empresarials més representatives per a la determinació dels serveis mínims, davant el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Foment del Treball Nacional va considerar que es tractava d'una convocatòria amb motivacions alienes a l'interès professional dels treballadors i a l'àmbit de les relacions laborals, sent plantejaments que transcendeixen de l'àmbit del contracte i de l'organització empresarial, i per tant, es tracta d'una vaga que entenem que hauria de considerar-se il·legal i, en conseqüència, no correspondria formular una proposta de serveis mínims.

- En data 9 d'octubre, Foment del Treball Nacional va interposar davant la Sala social del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya papereta de conciliació, prèvia a la interposició de demanda de procediment col·lectiu per vaga il·legal en tot el territori de Catalunya convocada pel sindicat minoritari Intersindical-CSC per als dies 10 al 16 d'octubre de 2017 i de reclamació de danys i perjudicis i simultàniament ha presentat demanda de mesures cautelars.

Els representants de Foment del Treball en l'acte de la vista celebrada el 10 d'octubre davant el TSJC es van ratificar en la seva demanda de mesures cautelars i el sindicat Intersindical-CSC va desconvocar la vaga sense haver-se personat davant la Sala.

En conseqüència, els serveis mínims acordats per a la vaga general prevista per als dies 10 al 16 d'octubre van quedar anul·lats.

El mateix dia 10 d'octubre es va dictar per la Sala social del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya l'Acte 35/2017 en el marc del procediment de mesures cautelars, el qual declara que sense entrar a conèixer sobre la sol·licitud cursada sobre la suspensió de la convocatòria de vaga, declara la incompetència de l'ordre jurisdiccional social en favor de la jurisdicció contenciós administrativa. Si bé, el Fiscal va plantejar la qüestió d'incompetència es va adherir a la petició de mesures cautelars sol·licitada per Foment del Treball.

- En data, 4 d'octubre de 2017, la Intersindical Alternativa de Catalunya-IAC va convocar novament una vaga general per als dies 16 al 20 d'octubre de 2017, i igual que en les anteriors convocatòries al·legant motius d'índole polític.

En data 11 d'octubre la Intersindical Alternativa de Catalunya-IAC va comunicar la desconvocatòria de vaga, excepte pel dia 18 d'octubre.

- En data 19 d'octubre de 2017, la Intersindical Alternativa de Catalunya-IAC va convocar una nova vaga general per als dies 30 d'octubre a 9 de novembre. Per part de Foment de Treball es va actuar enfront del Departament de Treball sol·licitant que no s'establiessin serveis mínims per l'existència de defectes formals en la notificació a les organitzacions empresarials més representatives de Catalunya. Finalment, el sindicat desconvoca la Vaga excepte pel dia 8 de novembre.

Així mateix, Foment va interposar demanda de conciliació prèvia a la interposició de demanda de procediment col·lectiu per vaga il·legal convocada en tot el territori de Catalunya i de reclamació de danys i perjudicis i simultàniament ha presentat demanda de mesures cautelars davant la Sala contenciosa administrativa del TSJ de Catalunya, la qual s'ha declarat incompetent per conèixer de la mateixa.

La raó per la qual es va procedir a la interposició de les corresponents accions judicials davant la jurisdicció contenciós-administrativa va venir motivada, perquè la sala social del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya en el seu Acte de data 10 d'octubre de 2017, mitjançant el qual es coneixia de la papereta de conciliació prèvia a la interposició de demanda de procediment col·lectiu per vaga il·legal convocada en tot el territori de Catalunya per al dia 10 al 16 d'octubre pel sindicat Intersindical-CSC, va fallar el següent "Que sense entrar a conèixer sobre la sol·licitud cursada sobre la suspensió de la convocatòria de vaga afecta, declarem la incompetència d'aquest Ordre Social de la Jurisdicció per conèixer de la mateixa; remetent a les parts a l'ordre jurisdiccional contenciós-administratiu".

No obstant això, la Sala contenciós-administrativa del TSJ de Catalunya, es declara igualment incompetent, entenent que es tracta d'una qüestió pròpia de l'ordre jurisdiccional Social.

A partir de les expressades discrepàncies competencials en el si del TSJ de Catalunya, es va citar a les parts a una vista davant la Sala social del TSJC el dia 7 de novembre. Aquest Tribunal va emetre un Acte en què, d'una banda, declaren la competència de la Sala social, i, d'altra banda, desestimen la mesura cautelarríssima de suspensió de la vaga.

Davant aquests fets, Foment del Treball ha presentat una demanda per considerar la vaga de caràcter polític, malgrat, han intentat en aquesta última convocatòria donar-li un aspecte de laboralitat, per evitar la declaració d'il·legalitat.

Els motius pels quals Foment del Treball ha presentat la demanda són: d'una banda, per evitar crear un precedent en el sentit que un sindicat minoritari pugui convocar i desconvocar vagues generals per motivacions polítiques, i d'altra banda, perquè es rescabalin els danys i perjudicis causats a les empreses.

La demanda es basa en tres arguments, que són: la motivació política de les vagues convocades, els defectes formals per no haver estat notificats amb els 10 dies que estableix la llei, i la falta de legitimitat del sindicat per convocar una vaga general, atès que no té la suficient implantació.

En data 25 d'abril de 2018 es va celebrar l'acte de conciliació sense avenença entre les parts per la demanda de conflicte col·lectiu interposat per Foment del Treball Nacional instant la declaració d'il·legalitat de la vaga de 8 de novembre de 2017.

Iniciat el judici Foment s'ha ratificat en la seva demanda i ha exposat el contingut de la mateixa en 3 punts:

- Irregularitats en la notificació i convocatòria de la vaga.
- Contingut polític de la mateixa.
- Reclamació de danys i perjudicis.

La part demandada en la seva contestació ha plantejat la inadequació del procediment, la falta de legitimitat de Foment, la naturalesa professional i laboral de la vaga i la improcedència de la indemnització.

Practicada la prova, ambdues parts han formulat les seves conclusions definitives sol·licitant per part de Foment la declaració de vaga il·legal per defensar l'exercici legal del dret de vaga ajustat a la normativa vigent i l'abonament dels danys i perjudicis ocasionats, i per la part demandada la lliure absolució del sindicat.



## 2.6. RESOLUCIÓ EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTES

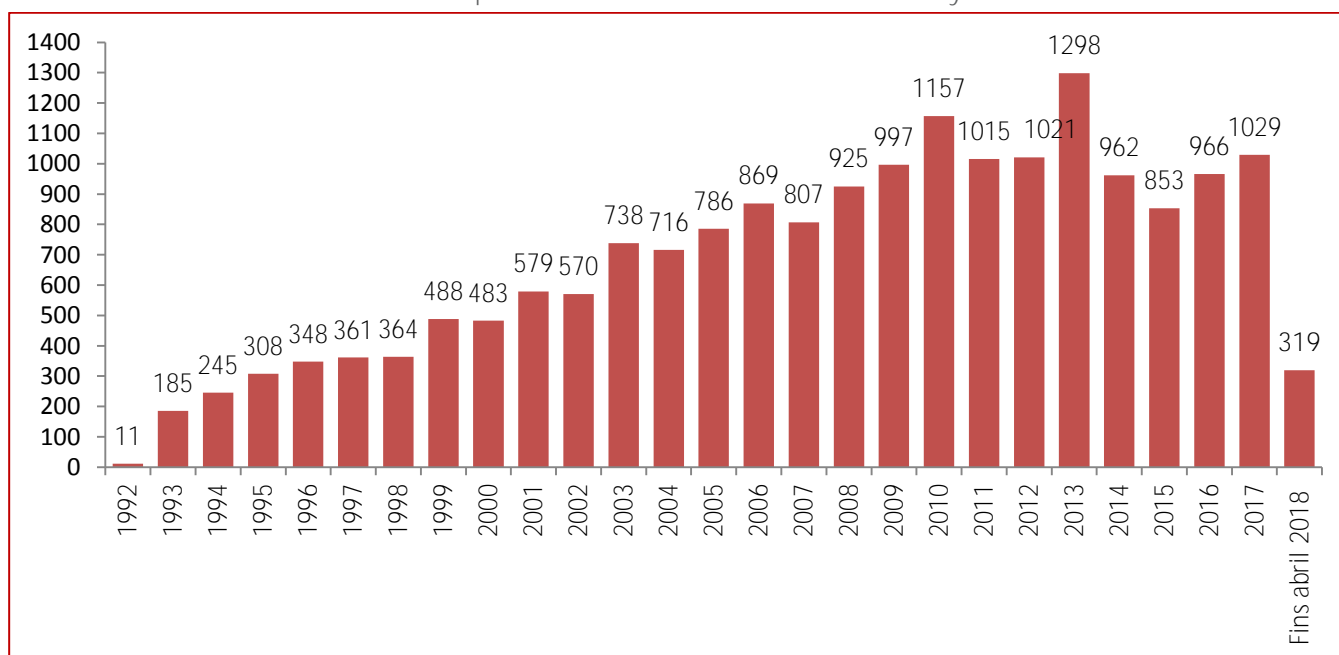
### 2.6.1. Tribunal Laboral de Catalunya

Segons les dades del Tribunal Laboral de Catalunya, en els primers quatre mesos de l'any 2018 s'han presentat un total de 319 expedients, dels qual 241 han sigut conciliacions i 78 mediacions.

CATALUNYA Gener – abril 2018	NÚMERO		EMPRESSES AFECTADES	TREBALLADORS AFECTATS
EXPEDIENTS PRESENTATS	319		17.987	251.581
ARBITRATGES	0	0%	0	0
CONCILIACIONS/MEDIACIONS	319	100%	17.987	251.581
TRAMITACIONS EFECTIVES	266	83,39%	17.929	240.900
Amb avenença	140	52,63%	217	19.374
Avenença Parcial	5	1,88%	5	980
Sense avenença	121	45,49%	17.707	220.546
TRAMITACIONS NO EFECTIVES	53	16,61%	58	10.681
Intentat sense efecte	37	69,81%	38	8.384
Desistits	10	18,87%	14	2.073
Arxiu	6	11,32%	6	224

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Tribunal Laboral de Catalunya

### Evolució Expedients Tribunal Laboral de Catalunya



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Tribunal Laboral de Catalunya

Interanualment, el total d'expedients han disminuït en un 16,71%, registrant-se un descens en tots els tipus de procediment. En aquest sentit, aquest any no s'ha presentat cap arbitratge (l'any passat 6), les conciliacions han disminuït en un 13,31% i les mediacions en un 21,21%.

CATALUNYA 01/01 a 30/04	TOTAL	ARBITRATGES	CONCILIACIONS	MEDIACIONS
2018	319	0	241	78
2017	383	6	278	99
DIFERÈNCIA	-64	-6	-37	-21
%	-16,71%	-100%	-13,31%	21,21%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Tribunal Laboral de Catalunya

En atenció a la causa al·legada, destacar que el 20,27% ha sigut per qüestions salarials, seguides per conflictes per jornada/calendari/vacances amb un 19,82%, l'**incompliment de Conveni Col·lectiu/pacte d'empresa** amb un 11,04% i negociació col·lectiva/pacte empresa amb un 6,31%

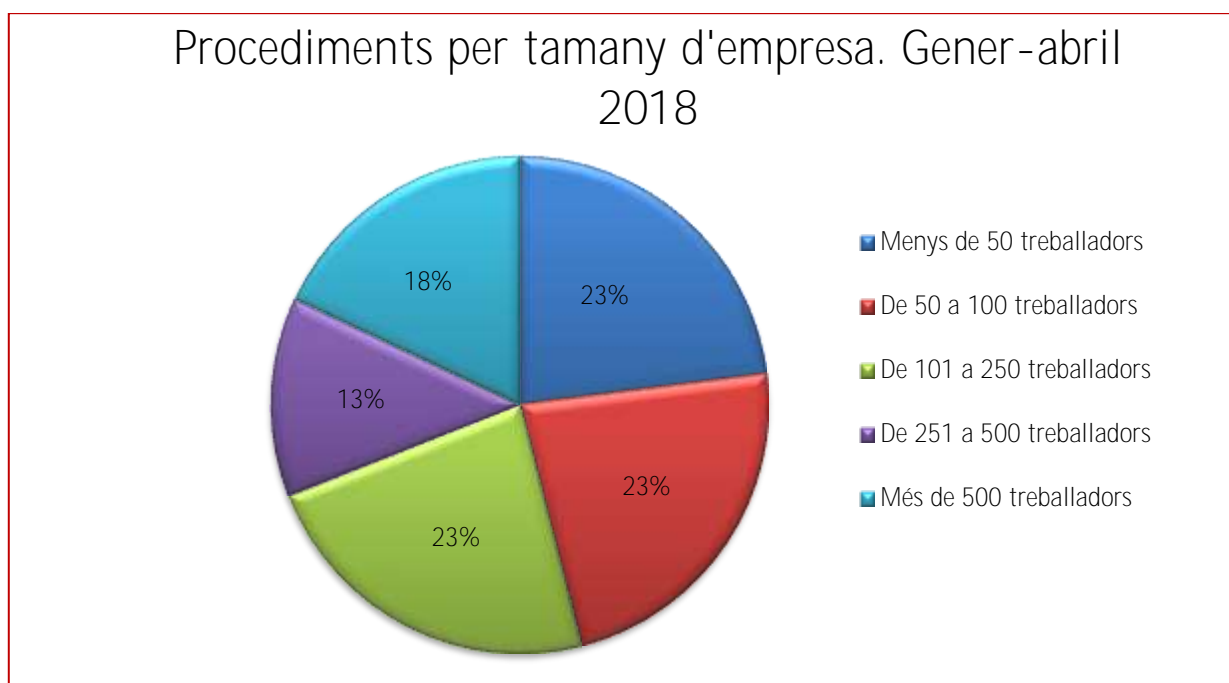
TIPUS PROCEDIMENT GENER-ABRIL 2018 <sup>11</sup>		
Salari	90	20,27%
Jornada/calendari/vacances	88	19,82%
Incompliment Conv. Col/pacte empresa	49	11,04%
Negociació col·lectiva-pacte empresa	28	6,31%
Categoria professional	25	5,63%
Acomiadaments objectius	23	5,18%
Modificació substancial de les condicions de treball	19	4,28%
Interpretació /aplicació Conv. Col/pacte de empresa	15	3,38%
Dret d'informació	12	2,70%
Vaga	11	2,48%
Salut laboral	11	2,48%
Drets sindicals	10	2,25%
Organització del treball	10	2,25%
Formació professional	8	1,80%
Drets socials	8	1,80%
Contractació	6	1,35%
Subrogació	5	1,13%
Incapacitat Temporal	5	1,13%
Incompliment acords/laudes TLC	4	0,90%
Altres causes laborals	17	3,83%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Tribunal Laboral de Catalunya

Pel que fa a la dimensió de l'empresa, el 23% es correspon a empreses de menys de 50 treballadors, el 23% a empreses de 50 a 100 treballadors, el 23% a empreses de 101 a 250 treballadors, el 13%

<sup>11</sup> La suma de la totalitat dels expedients per raó de la causa és superior al nombre d'expedients total del període referenciat degut a que un mateix expedient pot haver sigut comptabilitzat més d'un cop si el mateix té com a objecte més d'una matèria.

empreses de 251 a 500 treballadors i, per últim, el 18% empreses de més de 500 treballadors.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Tribunal Laboral de Catalunya

Per raó del sector productiu, el 58,62% dels expedients s'han donat en el sector terciari (187 expedients), el 41,07% en el secundari (131 expedients) i el 0,53% en el primari (1 expedient). Per branques d'activitat podem destacar que el major nombre de procediments han sigut en l'àmbit del metall (21% amb 67 expedients), seguit de transport (15% amb 47 expedients), oficines i despatxos (10% amb 31 expedients) i sanitat (9% amb 30 expedients).

51

A nivell de vagues, de gener a abril, s'han desconvocat un total de 8 vagues (1 de caràcter indefinit), amb un total de 43.614 hores desconvocades i amb un valor d'hores mensual desconvocades de 683.758,49 euros<sup>12</sup>.

Segons l'àmbit territorial, durant el període gener-abril, a Barcelona s'han presentat un total de 289 expedients, dels quals 218 han sigut conciliacions i 71 mediacions.

Interanualment, el total d'expedients s'ha reduït en un 16,47% (-57 expedients), registrant-se un decreixement en els arbitratges, les conciliacions i mediacions. En aquest sentit, els arbitratges s'han reduït 100%, les conciliacions en un 16,48%, i en les mediacions en un 10,13%.

A Girona, durant el període gener-abril s'han presentat un total de 10 expedients, dels quals 8 han sigut conciliacions i 2 mediacions.

Interanualment, el total d'expedients han disminuït respecte el mateix període del 2017, en 2

<sup>12</sup> Cost salarial per hora, per Comunitat Autònoma. INE

expedients (-16,67%). Les conciliacions s'han incrementat en un 14,29% (1 més) i les mediacions s'han reduït en un 60% (-3).

A Lleida, durant el període gener-abril, s'han presentat un total de 6 expedients, dels quals 4 han sigut conciliacions i 2 mediació.

Interanualment, el total d'expedients s'ha incrementat en un 100%, atès que s'han presentat 3 procediments més. Concretament s'han presentat 2 conciliacions més (100%) i una mediació més (100%).

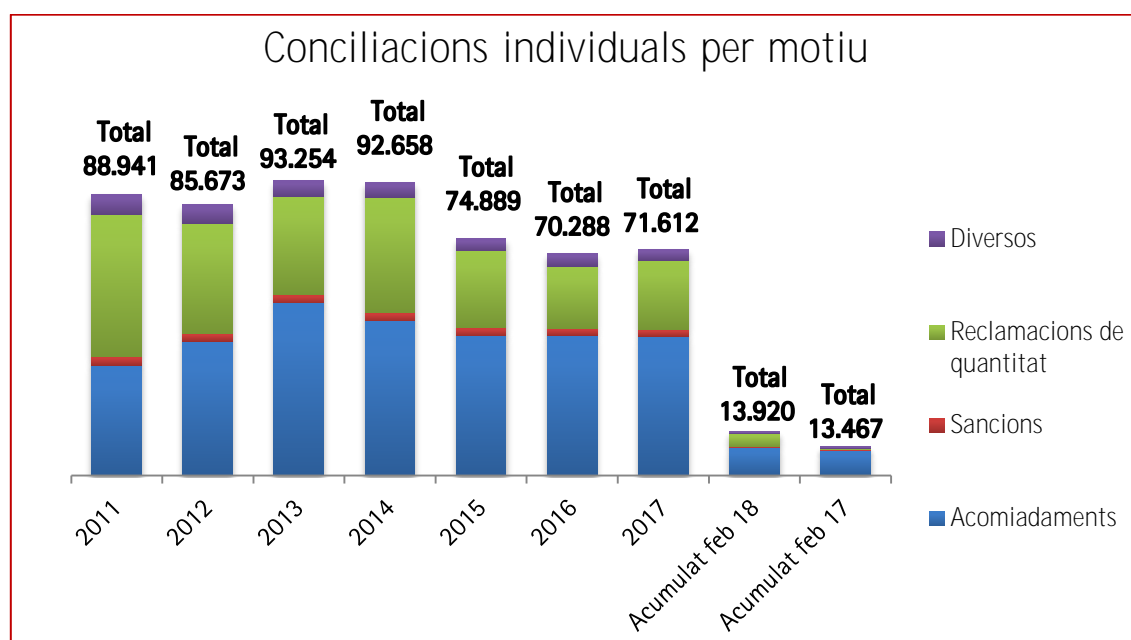
A Tarragona, durant el període gener-abril, s'han presentat un total de 14 expedients, dels quals 11 han sigut conciliacions i 3 mediacions.

Interanualment, el total d'expedients s'ha reduït en un 36,36%, havent-se incrementat el nombre de conciliacions en un 37,50% (3 més), i reduint-se les mediacions en un 78,57% (11 menys).

## 2.6.2. Servei de Mediació, Arbitratge i Conciliació (SMAC)

### a) Conciliacions individuals

Fins al mes de febrer de 2018 s'han produït 13.920 conciliacions individuals a Catalunya, un 3,4% més respecte al mateix període de 2017, que hi van haver 13.467 conciliacions individuals.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

Segons la forma d'acabament, del total de 13.920 conciliacions, 5.796 han estat amb avenença, per contra, 4.370 han estat sense avenença. A més, 3.158 conciliacions han acabat intentades sense efecte, 266 s'han considerat no presentades i 330 desistides i altres.

A continuació, es mostra un quadre comparatiu entre 2018 i 2017, del nombre total de conciliacions i la forma d'acabament:

	Amb avinença	Sense avinença	Intentades sense efectes	Considerades no presentades	Desistides i altres	Total
Acumulat febrer 2017	5.073	4.876	2.842	315	361	13.467
Acumulat febrer 2018	5.796	4.876	3.158	266	330	13.920
Variació Interanual	0,14%	-0,10%	0,11%	-0,15%	-0,08%	0,03%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

Per demarcació territorial, a la província de Barcelona fins el mes de febrer de 2018 van haver-hi 11.614 conciliacions individuals, el que suposa una variació del 4,8% respecte al 2017.

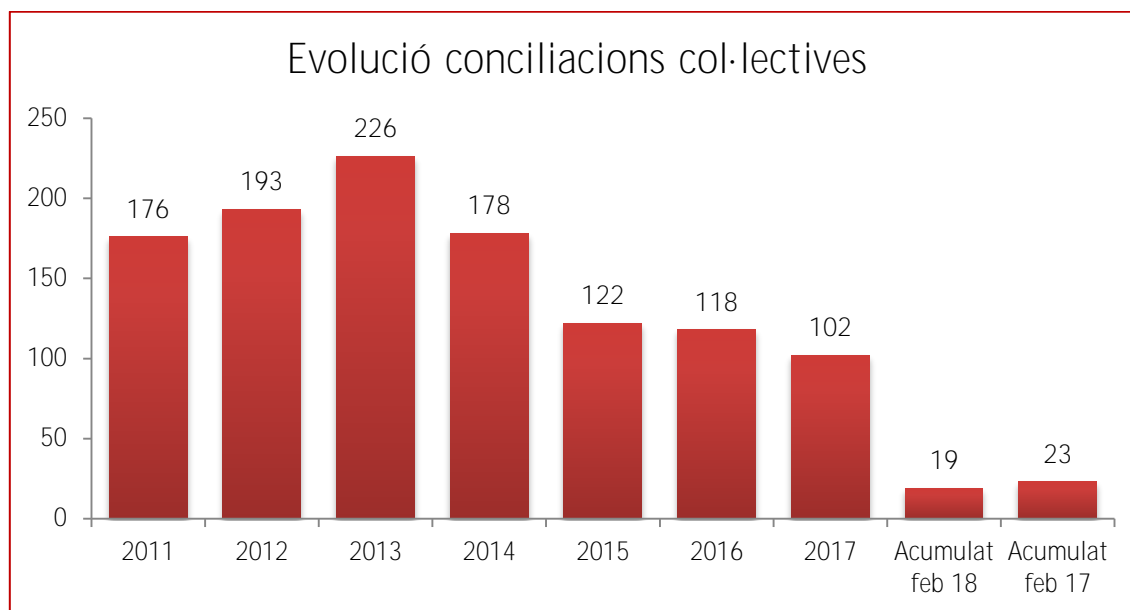
A la província de Girona, van haver-hi 868 conciliacions individuals, en comparació a l'any anterior, s'ha produït una variació del 2,2%.

A Lleida, van haver-hi 503 conciliacions individuals, augmentant així el nombre de conciliacions un 8,6%.

Per últim, a la província de Tarragona, van produir-se 935 conciliacions individuals, el que suposa un -14,76% menys.

#### a) Conciliacions col·lectives

L'Estadística de Conciliacions Laborals de l'Observatori de Treball i Model Productiu, estima que fins el mes de febrer de 2018, van haver-hi 19 conflictes col·lectius en el Servei de Mediació, Arbitratge i Conciliació, fet que suposa una variació del -17,4% respecte a l'any anterior (4 conflictes menys).



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

Els 19 conflictes col·lectius, van afectar en total a 25 empreses i a 5.122 treballadors. Amb una variació interanual del 0% i del -4,4% respectivament.

Període	Conflictes col·lectius	Empreses afectades	Treballadors afectats
2011	176	196	68.867
2012	193	207	134.831
2013	226	16.038	404.127
2014	178	190	68.379
2015	122	124	114.979
2016	118	126	65.182
2017	102	129	66.503
Acumulat feb 18	19	25	8.046
Acumulat feb 17	23	25	8.414
Variació	-17,4%	0%	-4,4%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

Per sectors, el 36,36% de conflictes col·lectius van afectar al sector Indústria i el 63,64% al sector Serveis.

Per àmbit territorial, fins al mes de febrer de 2018, s'han produït 11 conflictes col·lectius a Barcelona, 3 a Girona i 5 a Tarragona.

Demarcació territorial	Conflictes col·lectius	Empreses afectades	Treballadors afectats
Barcelona	11	0	7029
Girona	3	3	908
Lleida	0	0	0
Tarragona	5	11	109

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

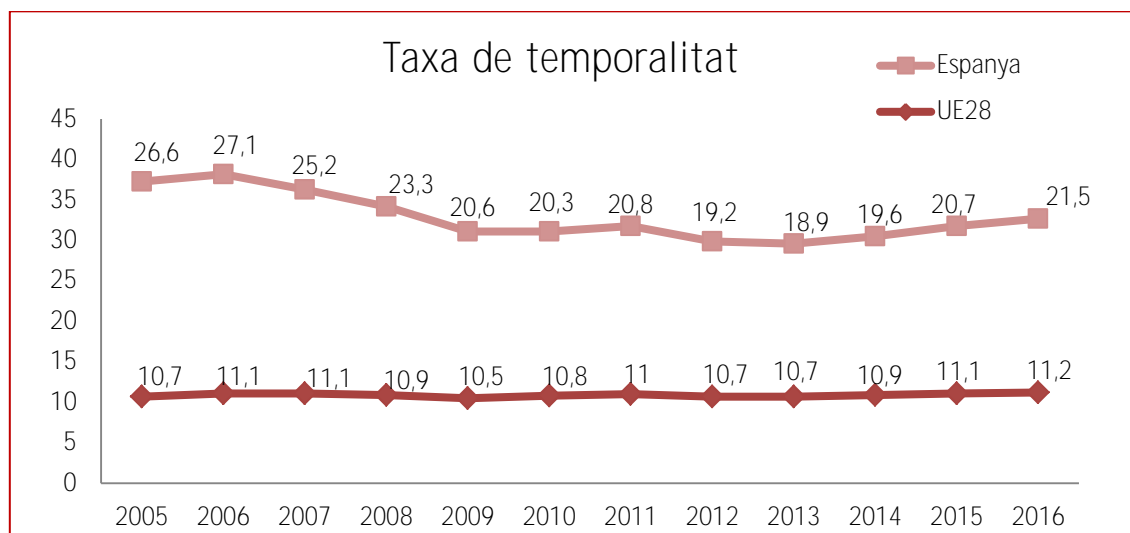
## 2.7 EVOLUCIÓ I ANÀLISI DE LA CONTRACTACIÓ TEMPORAL.

La situació del mercat laboral evoluciona de manera positiva en sintonia amb el comportament econòmic general, amb increments interanuals de l'ocupació, de l'afiliació i un descens de l'atur que confirmen la tendència iniciada el 2013 de creació d'ocupació i que es mantindrà en els propers trimestres segons totes les projeccions. Ara bé, és prioritari emprendre reformes que afavoreixin una major competitivitat per a les empreses que es tradueixin en la major creació d'ocupació possible, facilitant l'accés al mercat laboral a aquells col·lectius que es troben amb més dificultats, especialment joves, majors de 45 anys i aturats de llarga durada.

Tot i el inqüestionable procés de reactivació econòmica i de l'ocupació, la taxa d'atur existent al nostre país segueix sent elevada i hi ha determinats riscos latents. És necessari superar la situació d'incertesa política i aconseguir un entorn institucional que impulsi la millora de l'economia i del mercat laboral, de manera que, no es pot abaixar la guàrdia i convé adoptar noves mesures que impulsin la creació d'ocupació per part de les empreses en termes de reducció de costos, flexibilització de les relacions laborals i més seguretat jurídica en l'aplicació de la normativa vigent.

No es pot obviar que la nostra realitat es caracteritza per les dificultats i rigidesa per contractar i acomiadar, i, en definitiva per crear ocupació. Segons les dades publicades pel Foro Econòmic Mundial, Espanya ocupa el lloc 34 en l'Índex Global de Competitivitat 2017-2018 d'un total de 137 països, però la classificació baixa a la posició 70 pel que fa a la eficiència del mercat laboral la qual es mesura analitzant, entre altres aspectes, la cooperació entre empresaris i treballadors, la flexibilitat salarial, la regulació en matèria de contractació i acomiadaments, costos de l'acomiadament i la relació entre remuneració i productivitat.

Tal i com es pot observar als gràfics següents, els diferents ítems laborals, són ostensiblement pitjors a Espanya en relació a països del nostre entorn (majors taxes d'atur i temporalitat, entre altres), no únicament en una situació de crisi econòmica, sinó també en èpoques de bonança, el que evidencia una problemàtica estructural, i això és com a conseqüència, en part, per l'existència d'un mercat laboral molt segmentat en funció del nivell de protecció dels treballadors. Així doncs, es pot observar que en la EU28 la mitja de la taxa de temporalitat ha oscil·lat entre el 10 i 11%, i en canvi a Espanya es va arribar al 27,1% en l'any 2006 fins al 21,5% de l'any 2016.



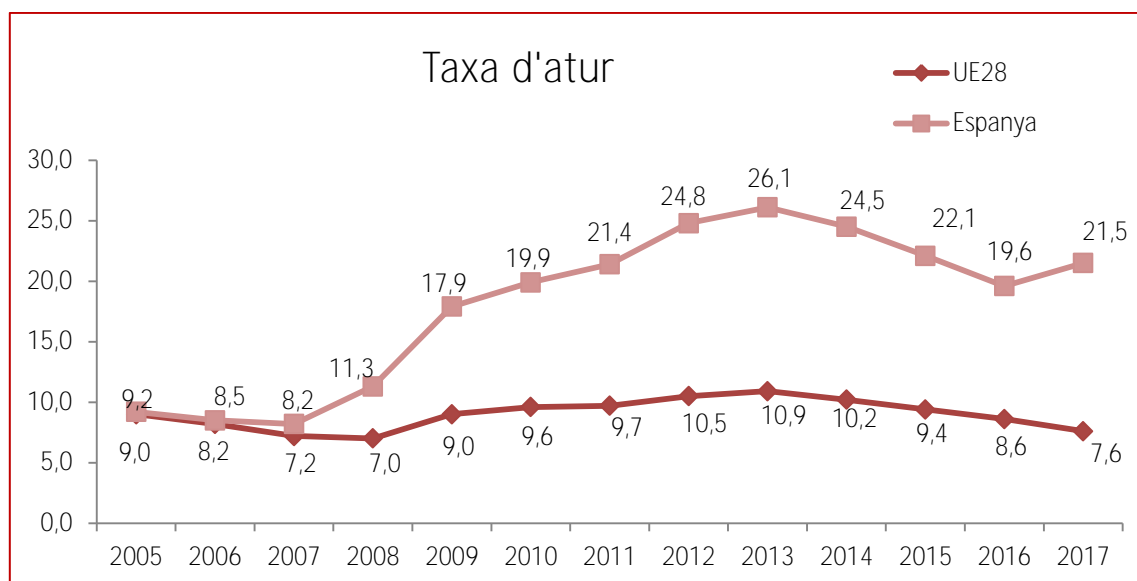
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Eurostat.

Tanmateix, segons les dades de l'Eurostat corresponents a l'any 2016, Espanya es troba en la posició 27 pel que fa a la taxa de temporalitat, duplicant la mitjana europea. Podem observar, que països com Dinamarca, Finlàndia, Suècia, França, Portugal i Polònia superen també la mitjana de la UE28, i en canvi, hi trobem 17 països per sota de la mitjana europea com són Romania, Lituània, Estònia, Letònia, Bulgària, Regne Unit i Àustria, entre d'altres.

Rànquing temporalitat UE 28: 11,2					
1	Romania	1	15	Hongria	8,6
2	Lituània	1,6	16	Alemanya	10,2
3	Estònia	3	17	Itàlia	10,7
4	Letònia	3,1	18	Dinamarca	11,4
5	Bulgària	3,5	19	Finlàndia	12,6
6	Regne Unit	4,5	20	Suècia	13,2
7	Àustria	5,5	21	França	13,3
8	Malta	5,9	22	Eslovènia	14,2
9	Irlanda	6,5	23	Països Baixos	14,3
10	Grecia	7,4	24	Xipre	14,3
11	Luxemburg	7,4	25	Croàcia	18,6
12	Bèlgica	7,4	26	Portugal	18,6
13	República Txeca	7,9	27	Espanya	21,5
14	Eslovàquia	8,3	28	Polònia	21,6

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Eurostat.

Pel que fa a la taxa d'atur, també es pot observar que les dades a nivell espanyol han superat amb escreix la mitjana a nivell europeu. En aquest sentit, si bé en el període 2005-2007 les taxes d'atur eren molt similars, a partir de l'any 2008, coincidint amb la crisi econòmica, hi ha un canvi evident de tendència i la taxa d'atur a Espanya ha triplicat, fins i tot, l'europea.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Eurostat.



Per tant, un dels elements més rellevants que afecten el mercat de treball ve donat pel caràcter que se li atorgui a la relació laboral en funció del tipus contractual que es subscriu: indefinit o temporal.

No hi ha dubte que a les empreses els interessa des de nombrosos punts de vista (costos en processos de selecció, en recursos humans, pèrdua d'experiència adquirida pel treballador, inversió en formació, fidelització de l'empleat amb l'empresa, prevenció de riscos laborals, productivitat, etc.) el manteniment d'una plantilla el més estable possible.

La millora en l'equilibri entre seguretat per als treballadors i flexibilitat per a les empreses passa per atenuar la dualitat existent entre la contractació temporal i indefinida i la simplificació i acostament entre les diferents modalitats de contractació. Per això, resulta necessària fer més atractiva la contractació indefinida enfront de la contractació temporal.

Les elevades indemnitzacions per acomiadament, els costos laborals, la rigidesa en la normativa laboral que dificulta l'adaptació dels RRHH de l'empresa, unit a altres causes com una inacceptable inseguretat jurídica producte de la ingent i canviant normativa laboral existent al nostre país, i de les diferents interpretacions judicials de les mateixes, són factors dissuasius de la contractació estable al nostre país.

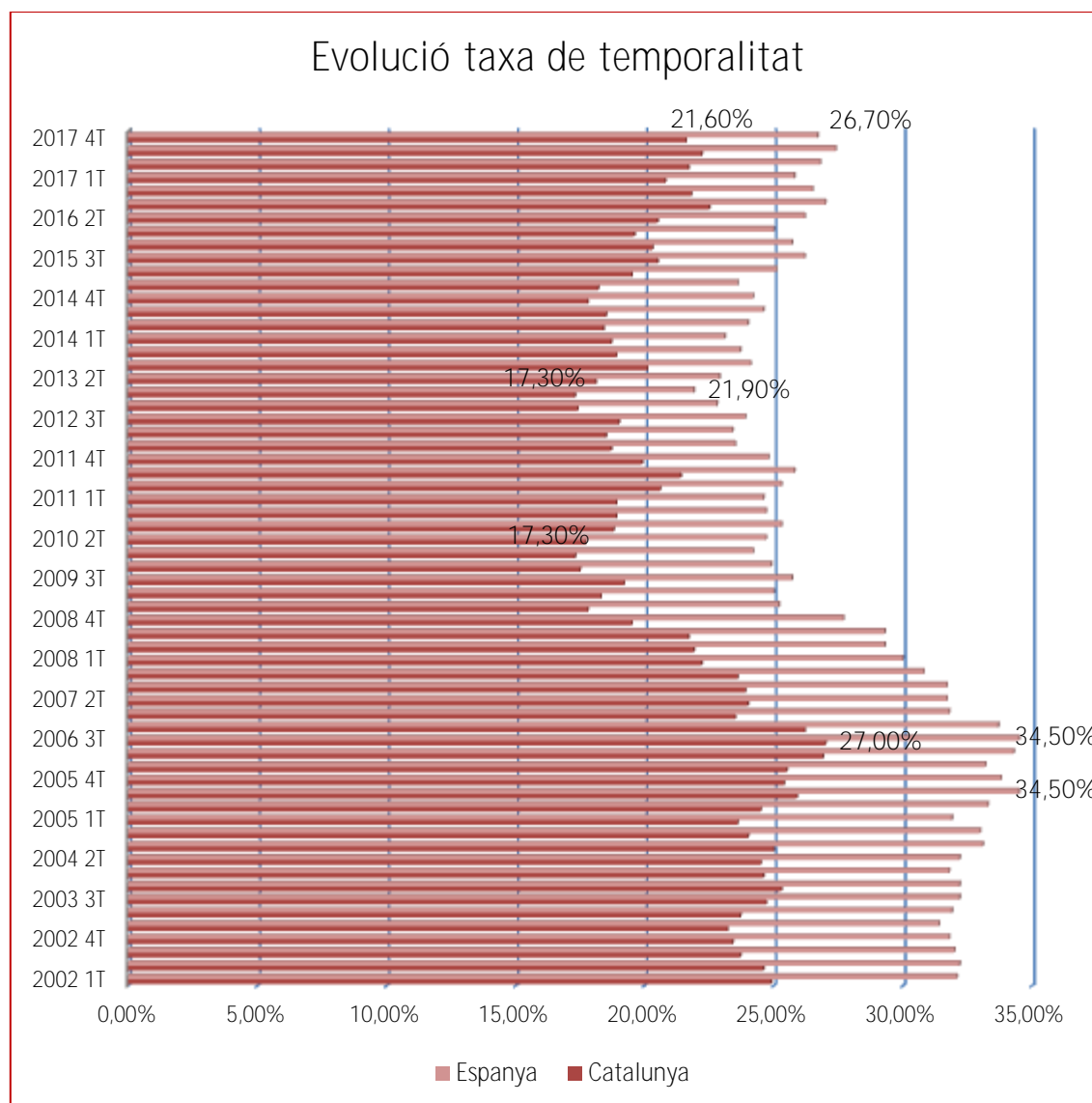
Més encara, si tenim en compte la realitat del teixit productiu al nostre país constituït en un 99% per petites i mitjanes empreses, i microempreses, per a les que els elements exposats suposen barreres difícilment franquejables, sobretot en èpoques de crisi o incertesa econòmica.

Igualment, cal advertir que la nostra configuració productiva, propicia l'existència d'una temporalitat estructural, a causa de la importància de sectors com els serveis, amb empreses dedicades al turisme i l'hostaleria, entre d'altres, que comporten una temporalitat implícita per la pròpia naturalesa de les seves activitats. Per això, en el 3r trimestre de cada any és habitual un lleuger increment de la taxa de temporalitat, sense que això hagi de pressuposar connotacions negatives, sinó una creació d'ocupació coherent amb la nostra estructura productiva.

Des del món empresarial es promou l'estabilitat en l'ocupació, i prova d'això la tenim tant en els diversos Acords per a l'Ocupació i la Negociació Col·lectiva signats a nivell estatal, com en els Acords Interprofessionals de Catalunya, subscrits per Foment del Treball i les organitzacions sindicals, on els agents socials instem l'articulació de fórmules de flexibilitat per propiciar mecanismes d'adaptació interns preferibles als ajustos d'ocupació, la potenciació de la contractació indefinida a temps parcial com alternativa a la contractació temporal i el desenvolupament de la formació contínua, la promoció i l'actualització permanent de l'organització professional per adaptar-la als canvis en l'organització del treball, com a factors fonamentals afavoridors d'una incentivació de la contractació i d'una major estabilitat en l'ocupació.

### 2.7.1. Reformes laborals en matèria de contractació

El mercat laboral ha experimentat importants reformes laborals des de l'any 1980. A partir de la Reforma Laboral de 1984 es va produir a Espanya un augment exponencial de les taxes de temporalitat dels llocs de treball fins a nivells que dupliquen àmpliament la mitjana europea. Des d'aleshores s'han realitzat diferents reformes laborals, amb escassos resultats per reduir-la.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de la EPA. INE

La pràctica habitual ha sigut la de regular elements penalitzadors amb l'objectiu de limitar la utilització de la contractació temporal, aspecte que ha donat escassos resultats en la pràctica. A més, qualsevol mesura que penalitzi o limiti la temporalitat, sense oferir alternatives de flexibilitat pot anar en detriment de la creació d'ocupació. Si les empreses no tenen prou certeses sobre la seva capacitat d'adaptació futura reduiran el seu potencial de creació d'ocupació i només augmentaran les seves plantilles quan sigui estrictament indispensable, procurant atendre la producció amb la plantilla més reduïda possible.

A continuació s'exposa una síntesis de les principals modificacions normatives en matèria de contractació laboral<sup>13</sup>:

- Reforma 1984: Aquesta reforma va ser aprovada mitjançant la Llei 32/1984, de 2 d'agost, sobre modificació de determinats articles de la Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels

<sup>13</sup> *Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el período 1985-2008*. Cátedra SEAT de Relaciones Laborales-IESE

Treballadors, i amb l'acord de les organitzacions empresarials i sindicals més representatives a nivell estatal. L'objectiu principal d'aquesta modificació, tenint en compte l'elevat nombre de persones aturades en aquell moment, va ser dotar al marc legal d'una major claredat i estabilitat per reduir la incertesa empresarial de les actuacions que condueixen a la creació de nous llocs de treball i en el necessari ajust de la demanda a les característiques de la oferta de treball. Al mateix temps es persegueix facilitar la inserció de joves treballadors i la tornada de treballadors desocupats a llocs de treball generats pel procés productiu. Per tant, aquesta norma va introduir una sèrie de modificacions legislatives per facilitar a les empreses l'ús de contractes laborals amb la finalitat de reduir la taxa d'atur. Els principals canvis introduïts mitjançant aquesta reforma van ser l'impuls del contracte de foment de l'ocupació, tota vegada que es va eliminar qualsevol tipus de restricció i s'amplia a qualsevol treballador aturat, i es podia renovar cada sis mesos en un període màxim de tres anys. També va haver novetats en els contractes eventuais, contractes formatius, contractació a temps parcial i també com a novetat la possibilitat de dur a terme un contracte de durada determinada quan es tracés de l'inici d'una nova activitat.

El resultat d'aquesta reforma és que el número de contractes temporals realitzats entre 1985 al 1993 es va incrementar en termes absoluts en quasi dos milions de contractes (un 73% en termes relatius), i en gran part va ser com a conseqüència de l'augment dels contractes temporals de foment de l'ocupació (de l'any 1985 al 1989 es va incrementar en més d'un 150%).

→ Reforma 1994: Aquesta Reforma va ser aprovada mitjançant la Llei 10/1994, de 19 de maig, de mesures urgents de foment de l'ocupació, i aquesta a diferència de l'anterior reforma, no va ser resultat d'un pacte social. Aquesta reforma tenia com a principals finalitats reduir l'atur i la contractació temporal, per això, entre les principals mesures que es van prendre en matèria de contractació van ser:

- Supressió, amb caràcter general, del contracte de foment de l'ocupació.
- Impuls dels contractes formatius.
- Legalització de les Empreses de Treball Temporal.

De 1994 a 1997 la contractació temporal segueix augmentant (un 60,80%), per tant, tot i que es va eliminar el contracte de foment de l'ocupació, es va recórrer a l'ús d'altres modalitats de contractació temporal. Per tant, el contracte temporal seguia sent la modalitat més utilitzada per part de les empreses. En aquest període tots els contractes temporals es van incrementar, i en particular el contracte eventual, que en l'any 1997 suposava el 37% de la contractació temporal, el que va implicar un increment del 143% en quatre anys. Pel que fa al contracte d'obra i servei quasi no es va incrementar, tot i que representava el 29,47% dels contractes temporals que es van realitzar a Espanya a l'any 1997. Tot i que el número de contractes temporals realitzats en el període de 1994-1997 va ser superior al dels contractes indefinits, la contractació indefinida també es va incrementar en un 186%. Per tant, en aquest període, si bé la taxa d'aturats es va reduir va ser en gran part per la contractació temporal ( la proporció de contractes temporals es va incrementar en un 7%, al passar del 31,36% del total en 1994 al 37,23% en 1997).

→ Reforma 1997: aquesta reforma va ser aprovada mitjançant la Llei 63/1997, de 26 de desembre, de mesures urgents per a la millora del mercat de treball i el foment de la

contractació indefinida, i amb l'acord de les organitzacions empresarials i sindicals més representatives a nivell estatal. Aquesta reforma tenia com a principals objectius, incrementar la contractació indefinida mitjançant la creació del contracte de foment de la contractació indefinida, amb una indemnització menor en cas d'acomiadament objectiu declarat improcedent (33 dies per any amb un màxim de 24 mensualitats), limitació i control dels contractes temporals i modificació dels contractes formatius. A continuació es destaquen les principals modificacions:

- Creació del contracte de foment de la contractació indefinida el qual podia ser subscrit amb determinats grups amb especials dificultats d'accés al mercat laboral (joves de 16 a 30 anys, aturats de llarga durada, discapacitats, etc.)
- Contracte per obra i servei determinat: per la realització d'aquest tipus contractual aquest hauria de tenir substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa, i la seva durada, encara que limitada en el temps, hauria de tenir una durada incerta.
- Contracte eventual per circumstàncies de la producció: s'estableixen una sèrie de límits temporals mitjançant la negociació col·lectiva.

En el període 1998-2001 la contractació temporal es va incrementar en un 19,3%, i concretament, les modalitats que van experimentar un major increment van ser l'eventual i el d'obra i servei, que en aquest període incrementen en un 17,56% i en un 28,27%, respectivament. Per tant, vam passar d'un increment del 60% de la contractació temporal en el període 1994-1997 a un increment del 19% en el del 1998-2001, i aquesta reforma va suposar un fre al creixement de la contractació temporal. Pel que fa a l'objectiu de l'increment de la contractació indefinida, els contractes indefinits amb caràcter general van augmentar (tenint un paper rellevant el contracte per al foment de la contractació indefinida), superant el milió de contractes indefinits per primera vegada des del 1985. Tot i que el número de contractes temporals segueix sent superior al d'indefinitos, la taxa dels contractes temporals disminueix en un 1,74% respecte del principi del període (en 1998 era del 37,43% y en 2001 del 35,69%). Aquesta reforma laboral també va permetre reduir la taxa d'atur del 18,8% en 1998 al 10,5% en 2001.

ANY	TOTAL CONTRACTES	INDEFINITS	TEMPORALS
1998	11.663.279	970.964	10.692.315
1999	13.235.327	1.218.264	12.017.063
2000	13.828.919	1.208.414	12.620.505
2001	14.056.484	1.304.087	12.752.397

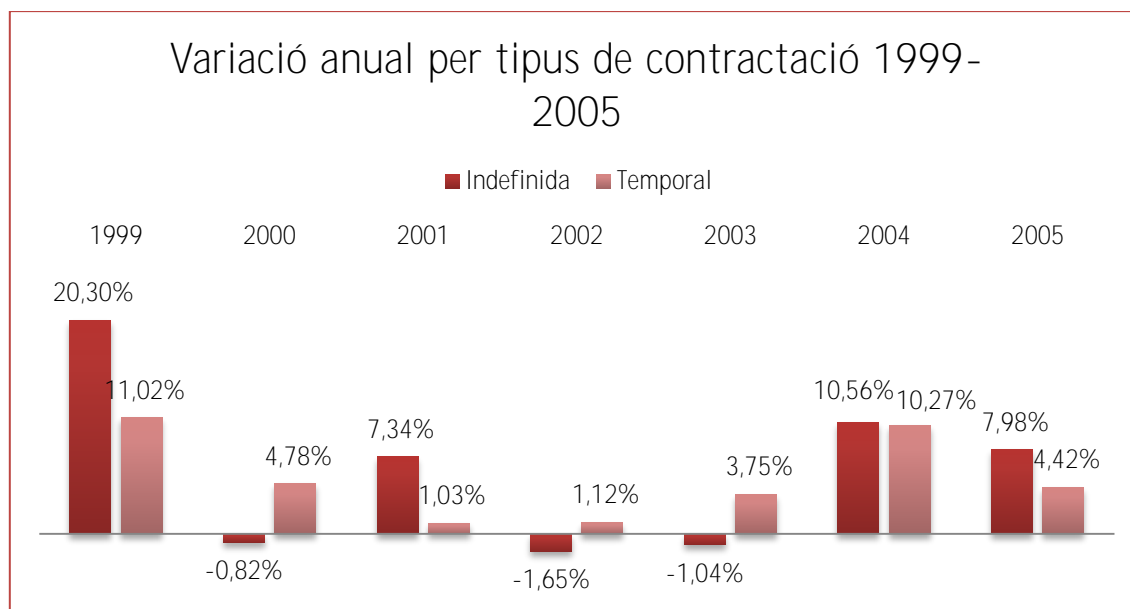
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social

- Reforma 2001: aquesta Reforma va ser aprovada mitjançant la Llei 12/2001, de 9 de juliol, de mesures urgents de reforma del mercat de treball per a l'increment de l'ocupació i la millora de la seva qualitat, i no va comptar amb el consens dels agents econòmics i socials. Aquesta reforma a diferència de les anteriors va ser aprovada en un context laboral favorable. L'objectiu de la mateixa era consolidar i ampliar els resultats obtinguts amb la reforma de l'any 1996. Per tant, es mantenien les modificacions introduïdes i s'incorporaven de noves per tal de fomentar la contractació a temps parcial (a partir de l'any 2002 deixa de ser una categoria independent per passar a classificar-se en funció a la modalitat pel que es utilitza, qualsevol jornada inferior a la considerada a temps complert en el Conveni Col·lectiu es

considera celebrat a temps parcial, i en relació a l'horari es flexibilitza la distribució del temps de treball) i afavorir la contractació indefinida.

En el període 2001-2005 la contractació temporal s'incrementa en quasi tres milions de contractes (en el període 1998-2001 es van incrementar en 2.060.089), coincidint també com en el període anterior un important increment dels contractes d'obra i servei i els eventuais (un increment d'aproximadament dos milions i mig de contractes més). Aquest creixement substancial va ser, en gran part, per la desaparició del càlcul estadístic per separat dels contractes a temps parcial.

Pel que fa a la contractació indefinida, aquesta també es va incrementar, principalment com a conseqüència de l'increment entre 2001-2005 del contracte de foment de la contractació indefinida (253.298 contractes).



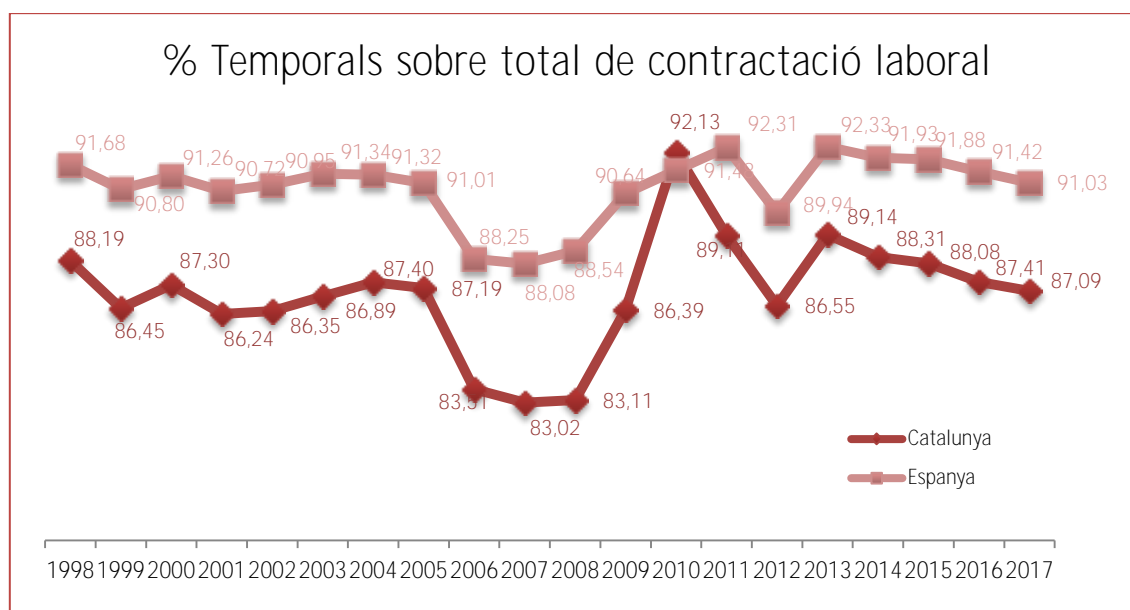
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social

En l'any 2001, la taxa de temporalitat era d'un 35,69% i la indefinida del 64,31%, i en l'any 2005 era del 34,98% la temporal i del 65,02% la indefinida. En termes absoluts, els contractes indefinits es van incrementar en prop d'un milió i mig de contractes. Pel que fa a la taxa d'atur aquesta es situava en el 10,5% en 2001 i en 2005 en un 9,2%.

- Reforma 2006: aquesta reforma va ser aprovada mitjançant la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i l'ocupació, i plasma l'acord signat el pel Govern i els agents socials CEOE, CEPYME, UGT i CCOO amb l'objectiu prioritari de reduir la temporalitat i promoure l'ocupació estable i de qualitat. Per tant, amb aquesta reforma, i pel que fa a l'àmbit de contractació, es pretén impulsar la contractació indefinida (reordenació del règim de bonificacions, regulació dels requisits dels beneficiaris, les exclusions, la concurrència, la quantia màxima, la incompatibilitat i el manteniment de les bonificacions, el reintegrament dels beneficis i el finançament, aplicació i control dels incentius del Programa de Foment de l'ocupació, estimulació de la conversió dels contractes temporals en indefinits, reducció de les cotitzacions empresarials al FOGASA i per atur, entre d'altres) i modificar la legislació laboral per a perfeccionar la utilització de la contractació temporal.

La vigència de la bonificació per conversió de contractes temporals en indefinits compren de l'1 de juny de 2006 a l'1 de gener de 2007, període en el qual s'incrementa exponencialment el nombre de contractes indefinits, tot i així la contractació temporal no disminueix de manera significativa, i això és perquè la mateixa no només depèn de reformes legislatives sinó també del seu caràcter estacional.

Del quadre següent es deriva que l'any 2007, és el període en que la contractació temporal es troba en el seu percentatge més baix, i per tant, i en sentit contrari és la millor dada de tota la sèrie històrica en contractació indefinida.



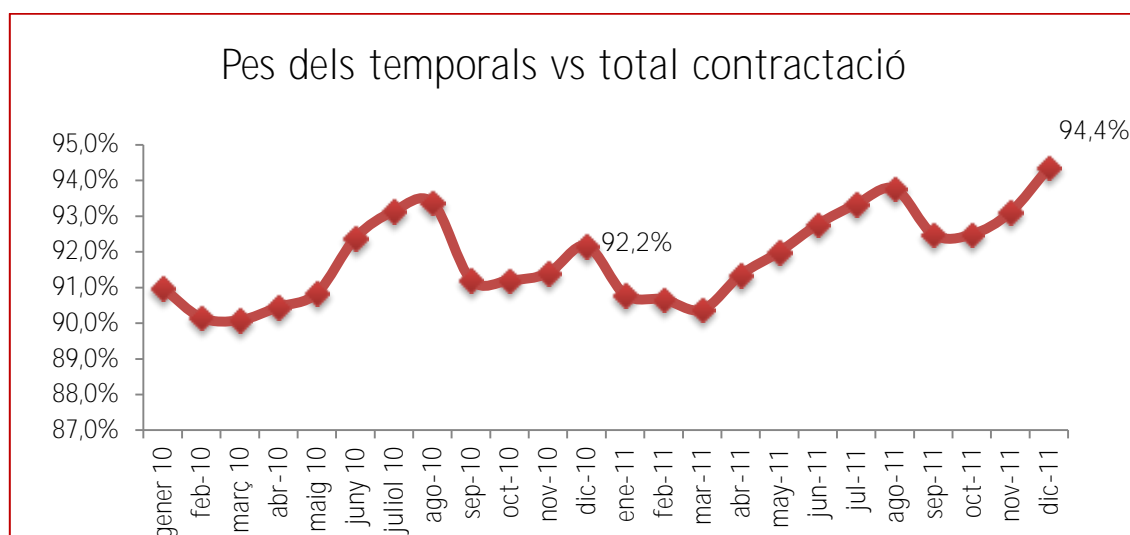
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social

- Reforma 2010: aquesta Reforma va ser aprovada mitjançant la Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball, i no va comptar amb el consens dels agents econòmics i socials. Aquesta reforma es contextualitza en un context de greu crisi econòmica. Segons el propi preàmbul de la norma aquesta tenia per finalitat contribuir a la reducció de la desocupació i incrementar la productivitat de l'economia espanyola. A aquests efectes, es dirigeix a corregir la dualitat del nostre mercat de treball promovent l'estabilitat en l'ocupació i a incrementar la flexibilitat interna de les empreses, com a aspectes més destacables. De manera més concreta, el mateix preàmbul assenyala que les mesures incloses en aquesta norma es dirigeixen a aconseguir tres objectius fonamentals: primer, reduir la dualitat del nostre mercat laboral, impulsant la creació d'ocupació estable i de qualitat, segon, reforçar els instruments de flexibilitat interna en el desenvolupament de les relacions laborals i, en particular, les mesures de reducció temporal de jornada, com a mecanisme que permeti el manteniment de l'ocupació durant les situacions de crisi econòmica, reduint el recurs a les extincions de contractes i oferint mecanismes alternatius més sans que la contractació temporal per a afavorir l'adaptabilitat de les empreses, i tercer, elevar les oportunitats de les persones desocupades, amb particular atenció als joves, reordenant per a això la política de bonificacions a la contractació indefinida per fer-la més eficient, fent més atractius per a empreses i treballadors els contractes formatius i millorant



els mecanismes d'intermediació. En relació a les mesures dirigides a la reducció de la dualitat i la temporalitat del mercat de treball, aquestes persegueixen, d'una banda, restringir l'ús injustificat de la contractació temporal i, de l'altra, afavorir una utilització més extensa de la contractació indefinida. **A títol d'exemple, la reforma modifica el contracte del foment de la contractació indefinida, pel que fa a la contractació temporal estableix el límit temporal de 3 anys en els contractes per a obra o servei determinat, així com també, límit legal a la successió de contractes temporals, l'obligació de l'empresa de comunicar per escrit la condició de fix i la indemnització de 12 dies per any per finalització del contracte temporal amb un període progressiu d'aplicació dels 8 als 12 dies.** Aquesta reforma no va tenir una incidència clara respecte la dualitat del mercat laboral entre contractes temporals i indefinits.

Al desembre de 2011 les estadístiques mostren una situació pitjor a la de desembre de 2010, ja que passem, a nivell estatal, d'un 92,2% de contractes temporals al 94,4% en 2011, per la qual cosa aquesta reforma no va tenir incidència en l'objectiu marcat de reducció de temporalitat i impuls de l'ocupació estable.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social

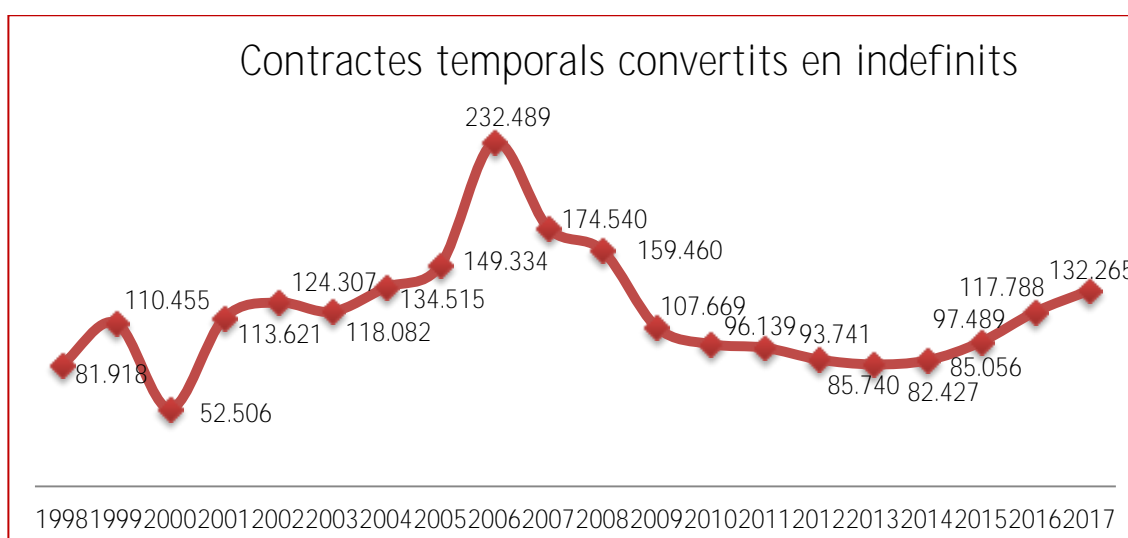
- Reforma Laboral 2012: aquesta Reforma va ser aprovada mitjançant la Llei 3/2012, 6 de juliol de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, i al igual que l'anterior no va comptar amb el suport de les organitzacions empresarials i sindicals. Segons recull la mateixa exposició de motius, es pretén crear les condicions necessàries perquè l'economia pugui tornar a crear ocupació, generant la seguretat necessària per a treballadors i empresaris, per a mercats i inversors. Els objectius principals es poden agrupar en quatre apartats: mesures per afavorir l'ocupabilitat dels treballadors, mesures per fomentar la contractació indefinida i la creació d'ocupació, mesures per afavorir la flexibilitat en les empreses com alternativa a la destrucció d'ocupació, mesures per afavorir l'eficiència del mercat de treball i reduir la dualitat laboral. Si bé, aquesta Reforma es marca com a objectius la reducció de la dualitat laboral, la mateixa a la pràctica es va incidir més en polítiques orientades a dotar de major flexibilitat al mercat laboral. Tot introduint modificacions legislatives en àmbits com els EROs, la modificació substancial de les condicions de treball, la inaplicació de convenis col·lectius, mesures que han incidit en evitar una major destrucció d'ocupació en moments econòmics delicats.

En matèria de contractació, es va crear el contracte indefinit de suport als emprenedors per a empreses de menys de 50 treballadors i amb un període de proba d'un any el qual a 31 de desembre de 2017 suposa el 11,53% dels contractes indefinits inicials, per tant, es pot comprovar que la seva incidència ha sigut rellevant però limitada.

### 2.7.1 Contractes temporals convertits en indefinits

L'últim any la conversió de contractes temporals en indefinits a Catalunya, ha augmentat un 12,30%, arribant a les 132.265 conversions, el que suposa la xifra més elevada dels últims nou anys, apropant-se als nivells previs a la crisi econòmica.

Aquests 132.265 contractes temporals convertits en indefinits representen el 32,14% del total de contractes indefinits del 2017.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori de Treball i Model Productiu.

Si analitzem la sèrie històrica, observem que a l'any 2000 va haver-hi una disminució significativa respecte l'any anterior, això s'explica perquè a l'any 2000 la bonificació a la conversió en indefinits de contractes de durada determinada o temporals únicament es va mantenir per als contractes d'aprenentatge, pràctiques, formació i de relleu<sup>14</sup>. El programa de Foment per l'Ocupació de 2001 va introduir novament la subvenció per a la transformació en indefinits de tots els contractes de durada determinada o temporals<sup>15</sup>.

També es pot observar un increment del 35,77% de l'any 2005 al 2006, per l'aprovació del Pla extraordinari per a la conversió d'ocupació temporal en fixa i la modificació del sistema d'incentius a la contractació indefinida, exposat en l'apartat 2.7.

A partir del 2007 han anat disminuint les conversions en indefinits (-64,55%) fins al 2014 que canvia la tendència, augmentat un 60,46% fins al 2017.

<sup>14</sup> Ley 55/1999, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social. Título II establece el Programa de Fomento del Empleo para el año 2000.

<sup>15</sup> Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.



## 2.7.2 Contractació temporal segons modalitat contractual

Segons la modalitat contractual dels contractes temporals, més de 98% es concentren entre les modalitats d'Obra o servei, els Eventuals per circumstàncies de la producció i els d'Interinitat.

Amb les dades de l'Observatori de Treball i Model Productiu es pot observar una reducció dels contractes d'obra o servei i els eventuals en els anys centrals de la crisi i un creixement significatiu a partir de 2013.

Mentre que els contractes d'interinitat van augmentar el seu pes en la contractació temporal als anys 2008 i 2009, i venen disminuint de manera continuada des de l'any 2010.

Any	Obra o servei	Eventuals circumstàncies producció	Interinitat
2007	36,97	49,16	12,29
2008	37,07	46,39	14,69
2009	37,56	42,59	18,05
2010	37,16	43,19	18,22
2011	36,01	44,84	17,53
2012	37,29	43,88	17,18
2013	36,73	45,03	16,75
2014	36,91	45,10	16,38
2015	36,97	45,75	15,62
2016	37,04	47,00	14,49
2017	37,51	47,82	13,34

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori de Treball i Model Productiu.

### 2.7.3 Contractació temporal segons la durada del contracte

La Contractació temporal a Catalunya segons la durada del contracte es concentra en els contractes de fins a 6 mesos de durada (62,78%), i en la durada indeterminada (33,70%). Destaquen els contractes de menys d'un mes de durada amb un 41,26% del total de contractes temporals.

ANY	<= 1 mes	2 a 3 mesos	4 a 6 mesos	7 a 12 mesos	12 a 18 mesos	18 a 24 mesos	Més de 24 mesos	Indeterminat
2007	26,39%	17,56%	14,48%	3,57%	0,09%	0,10%	0,60%	37,21%
2008	30,09%	15,70%	13,14%	3,95%	0,10%	0,14%	0,82%	36,06%
2009	34,63%	13,68%	10,60%	3,40%	0,10%	0,13%	0,86%	36,60%
2010	36,33%	13,25%	11,00%	3,22%	0,07%	0,12%	0,59%	35,42%
2011	37,30%	12,89%	11,27%	3,31%	0,07%	0,11%	0,49%	34,56%
2012	39,45%	12,09%	9,36%	3,13%	0,07%	0,11%	0,57%	35,22%
2013	41,25%	11,77%	8,91%	3,14%	0,06%	0,08%	0,33%	34,44%
2014	41,13%	11,54%	9,10%	3,10%	0,07%	0,08%	0,38%	34,60%
2015	40,54%	11,75%	9,30%	3,11%	0,06%	0,08%	0,37%	34,78%
2016	41,17%	11,74%	9,47%	3,01%	0,06%	0,10%	0,38%	34,07%
2017	41,26%	11,70%	9,82%	2,99%	0,07%	0,07%	0,39%	33,70%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori de Treball i Model Productiu.

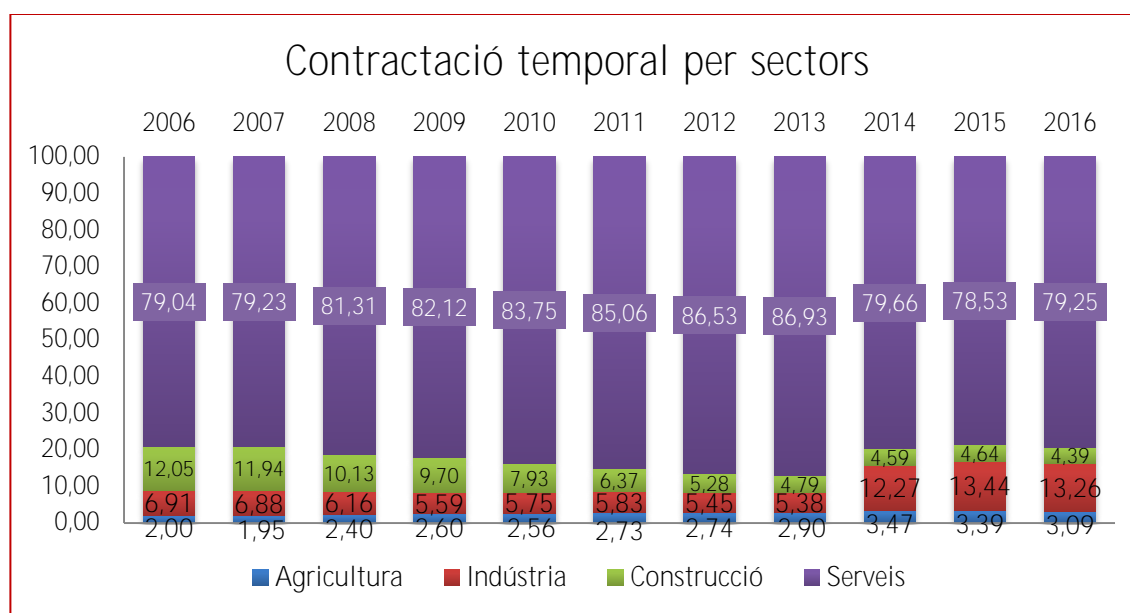
Si observem el període 2007-2017, es pot observar l'increment del 45% de la contractació de fins a 1 mes de durada, en canvi, la contractació temporal de 2 a 3 mesos, de 4 a 6 mesos i la superior a 24 mesos disminueixen de manera significativa en els últims 10 anys.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori de Treball i Model Productiu.

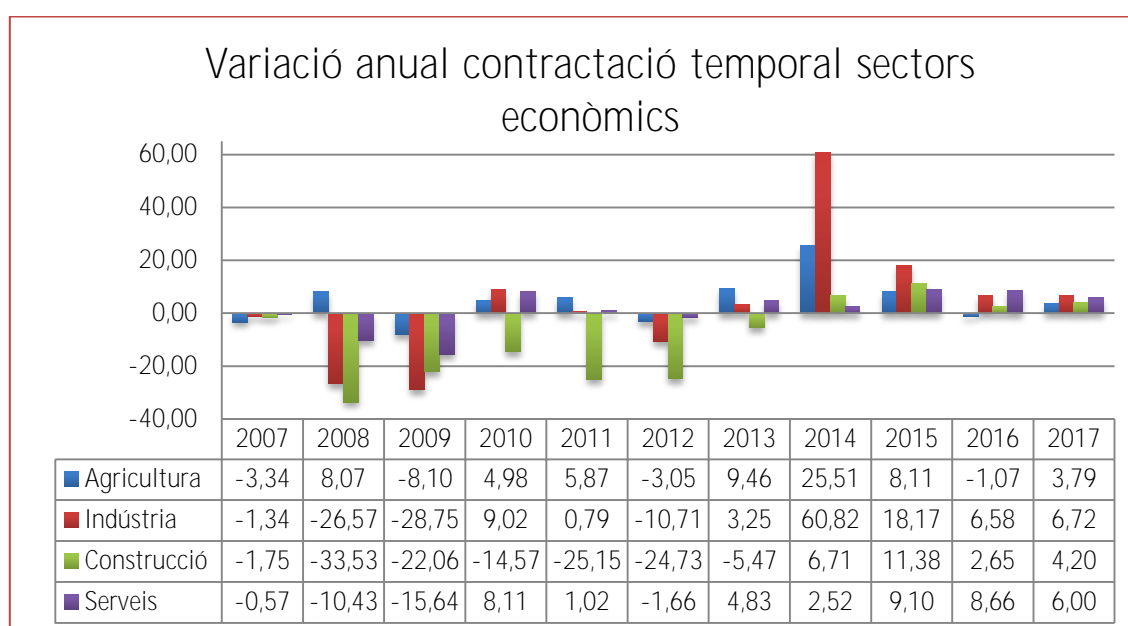
## 2.7.4 Contractació temporal segons el sector econòmic

Segons el sector d'activitat, a Catalunya quasi el 80% de contractes temporals corresponen al sector serveis, i podem observar que durant els anys 2011, 2012 i 2013 es va superar, arribant al 86,83% l'any 2013. D'altra banda, podem observar com en els anys de major crisi econòmica disminueix el pes del sector de la construcció en la contractació temporal.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori de Treball i Model Productiu.

En el següent gràfic podem observar la variació anual des del 2007 per sectors econòmics, com en els anys de major crisi econòmica es produeixen disminucions generalitzades o increments poc significatius i d'altra banda, com al 2014 es produeix un increment del 60,82% de contractació temporal en els serveis.

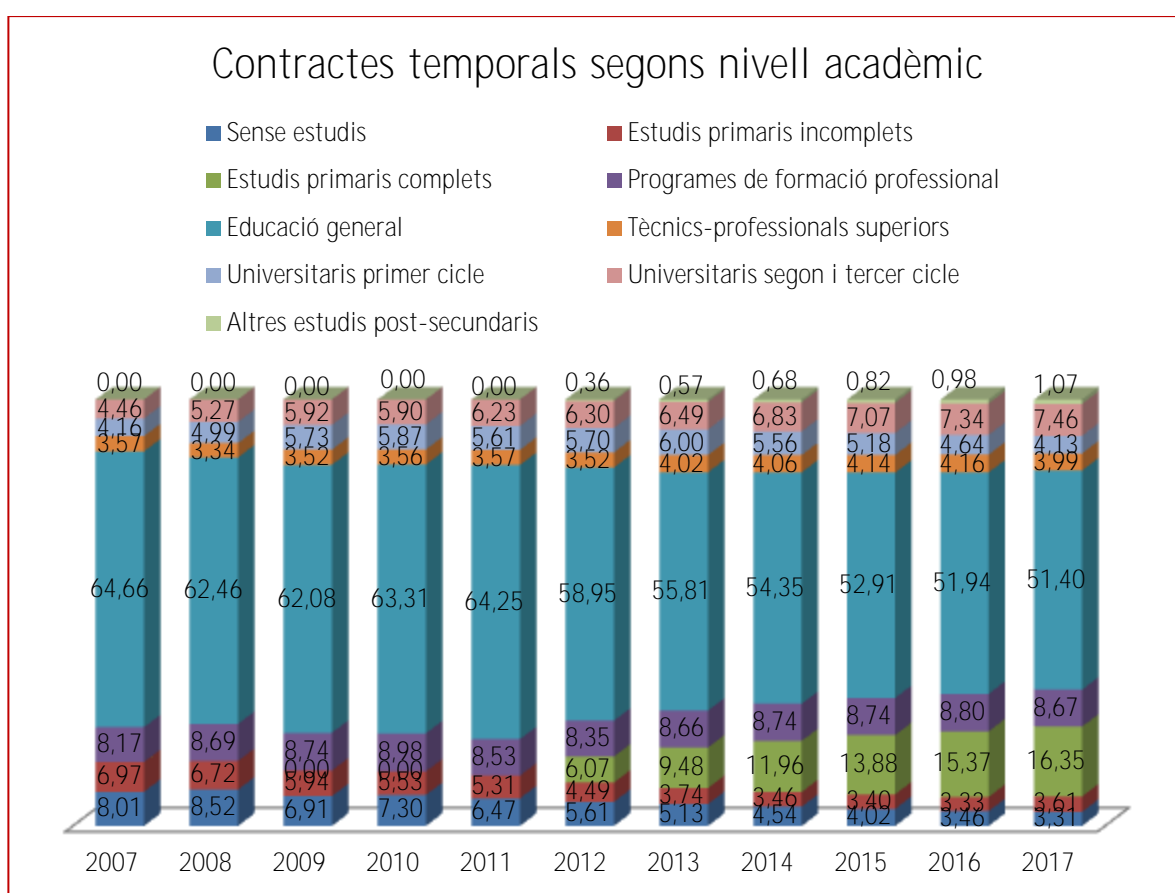


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori de Treball i Model Productiu

### 2.7.5 Contractació temporal segons el nivell acadèmic

La distribució de la contractació temporal segons nivell acadèmic a Catalunya, és del 51,40% amb educació general, seguida pel 16,35% amb estudis primaris complets, i del 8,67% amb estudis de formació professional. Els nivells acadèmics que tenen menys incidència en la contractació temporal són els estudis post-secundaris (1,07% del total), els tècnics-professionals superiors (3,99%), els universitaris de primer cicle (4,13%) i els universitaris de segon i tercer cicle (7,46%).

Tanmateix, podem observar com el pes de les persones sense estudis i amb estudis primaris incomplets en la contractació temporal ha anat disminuint des de 2007, mentre que ha augmentat els de estudis primaris complets i els universitaris de segon i tercer cicle.

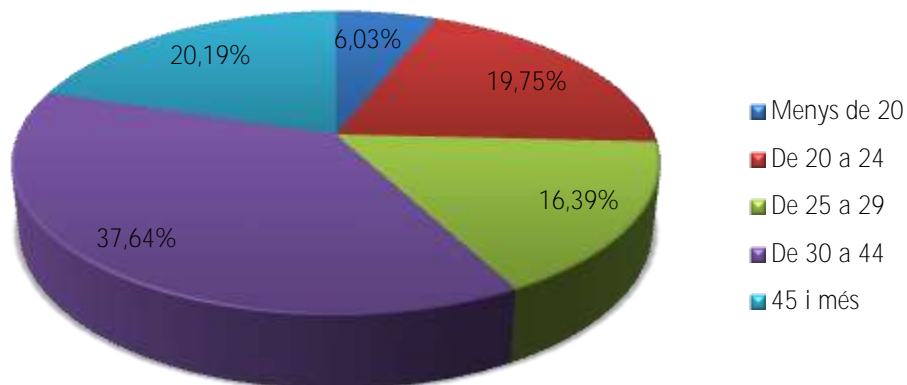


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori de Treball i Model Productiu.

### 2.7.6 Contractació temporal segons edat

Per grups d'edat, la contractació temporal es distribueix en el 37,64% en persones de 30 a 44 anys, el 20,19% en persones majors de 45 anys, el 19,75% en persones de 20 a 24 anys, el 16,39% en persones de 25 a 29 anys i el 6,03% menors de 20 anys.

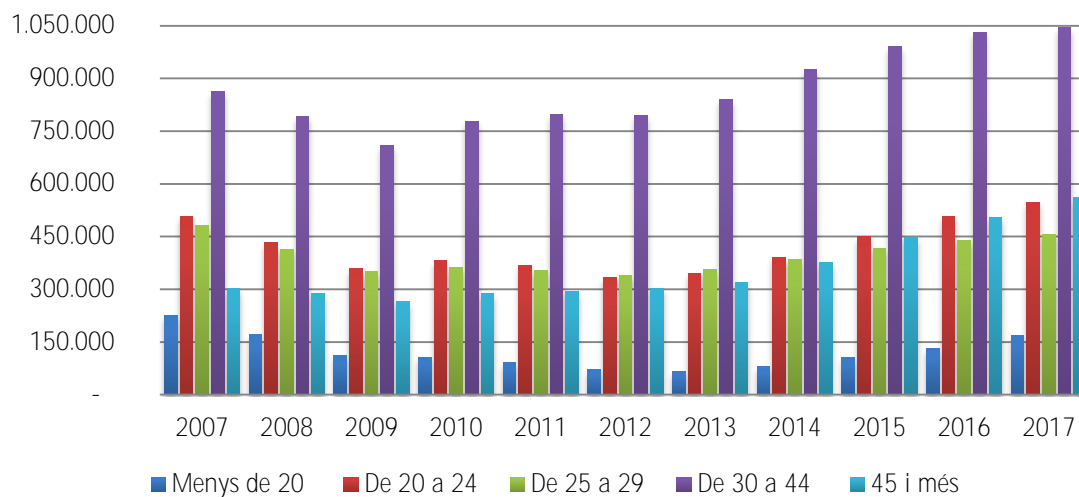
### Contractació temporal per edats 2017



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori de Treball i Model Productiu.

En el període 2007-2017, podem observar com entre 2007 i 2010 disminueix la contractació temporal en tots els grups d'edat. A partir del 2010, incrementa la contractació temporal sobretot en els grups de 30 a 44 anys i majors de 45 anys.

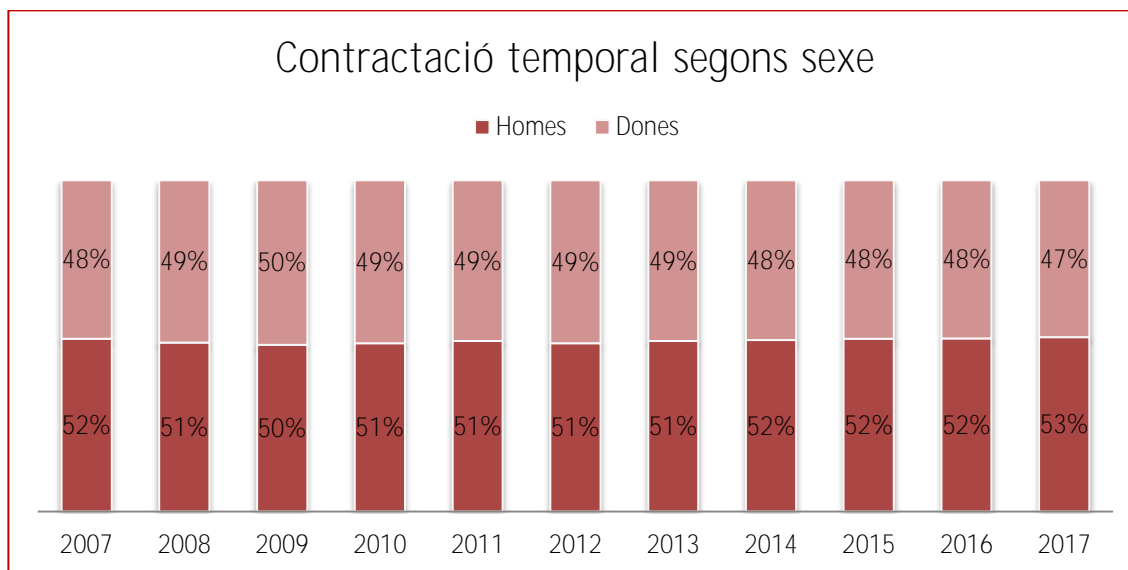
### Contractació temporal segons l'edat



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori de Treball i Model Productiu.

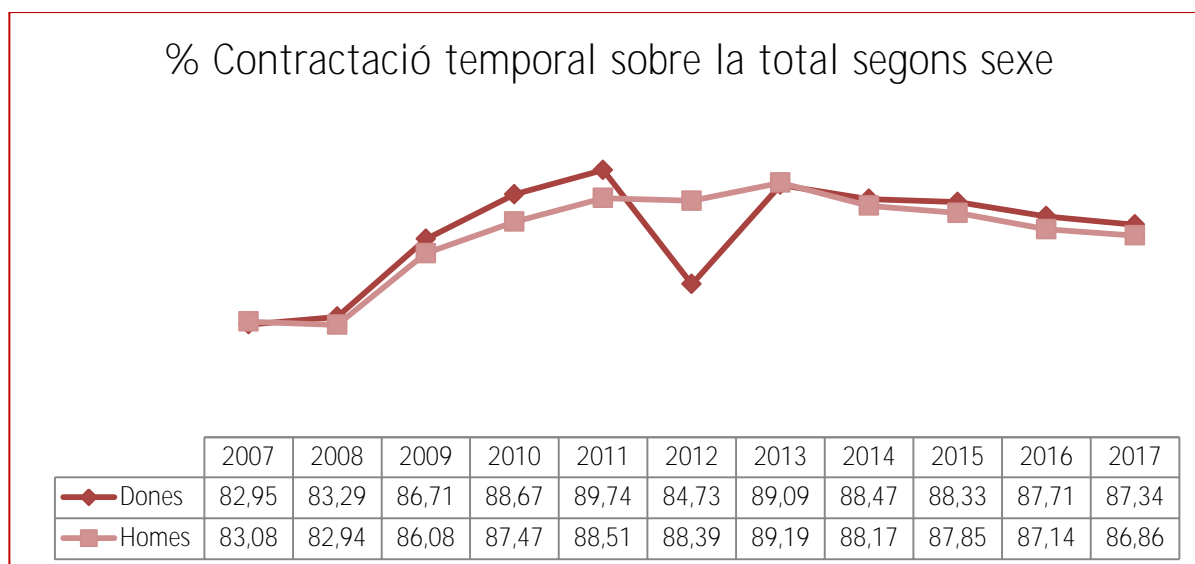
### 2.7.7 Contractació temporal segons sexe

La contractació temporal segons sexe es distribueix en un 47% en dones i 53% en homes. Tal i com s'observa en el següent gràfic, aquesta distribució ve sent molt similar en els últims 10 anys.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori de Treball i Model Productiu.

En relació amb la proporció de contractació temporal sobre la total per sexe, tampoc hi ha una diferència significativa.

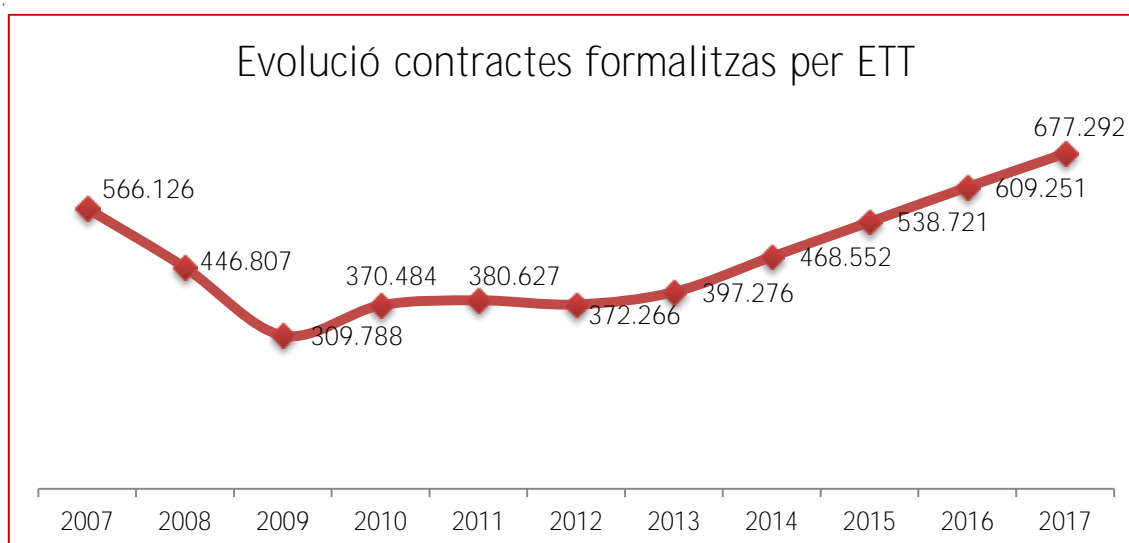


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori de Treball i Model Productiu.

### 2.7.8 Contractació de les empreses de treball temporal

A través de les empreses de treball temporal (ETT) s'han formalitzat al 2017, 677.292 contractes de treball a Catalunya, per a posar treballadors a disposició d'altres empreses que contracten els seus serveis. Per modalitats contractuals, com sembla lògic esperar, pràcticament la totalitat dels contractes que s'han formalitzat a través d'ETT han estat eventuals per circumstàncies de la producció (el 51,7%), d'obra i servei (el 45,8%) i d'interinitat (el 2,5%).

Interanualment, els contractes per ETT han augmentat un 11,2% (68.041 més), creixement molt superior al registrat pel conjunt de la contractació temporal (6,3%). Com es pot observar en el següent gràfic, l'increment de la contractació a través de les ETTs s'ha incrementat un 54,26% entre 2009 i 2017.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori de Treball i Model Productiu

Al 2017, la contractació a través de les ETTs suposa un 21,25% del total de la contractació laboral i un 24,40% respecte el total de la contractació temporal. Tal i com s'observa en el següent quadre la proporció de contractes formalitzats per ETT respecte al total de la contractació és la més elevada dels últims 10 anys.

Període	Contractes formalitzats per ETT	% sobre el total de la contractació	% sobre el total de contractes temporals
2007	566.126	19,79	23,84
2008	446.807	17,72	21,32
2009	309.788	14,91	17,26
2010	370.484	17,83	19,35
2011	380.627	17,81	19,98
2012	372.266	17,49	20,21
2013	397.276	18,38	20,62
2014	468.552	19,19	21,73
2015	538.721	19,72	22,39
2016	609.251	20,40	23,34
2017	677.292	21,25	24,40

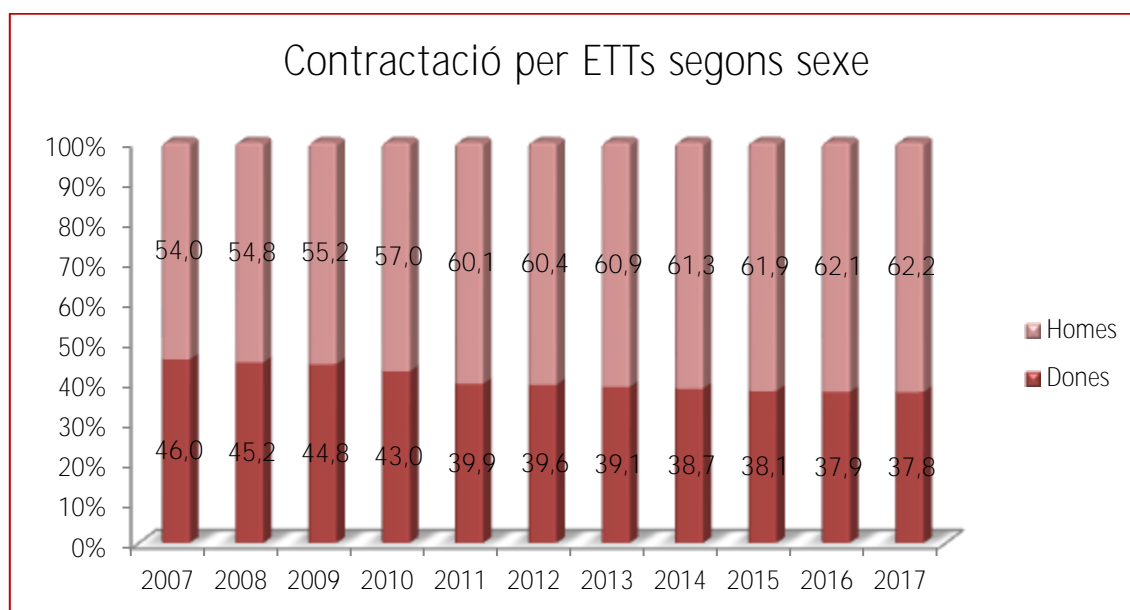
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori de Treball i Model Productiu

Per sectors d'activitat, el 60,4% de la contractació de les ETT s'engloba en el sector serveis i el 36,2%, en la indústria. A continuació, amb pesos bastant més reduïts, se situen l'agricultura (2,9%) i la construcció (0,5%).

	Agricultura	Indústria	Construcció	Serveis
2014	3,3%	22,2%	0,4%	63,7%
2015	4,0%	37,7%	0,5%	57,7%
2016	3,5%	36,6%	0,5%	59,4%
2017	2,9%	36,2%	0,5%	60,4%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori de Treball i Model Productiu

Per sexe, els homes han signat el 62,2% dels contractes formalitzats per ETT i les dones, el 37,8%, és a dir, els homes signen major proporció de contractes a través de les ETT que si es considera el conjunt de la contractació (52,8% i 47,2%, respectivament).



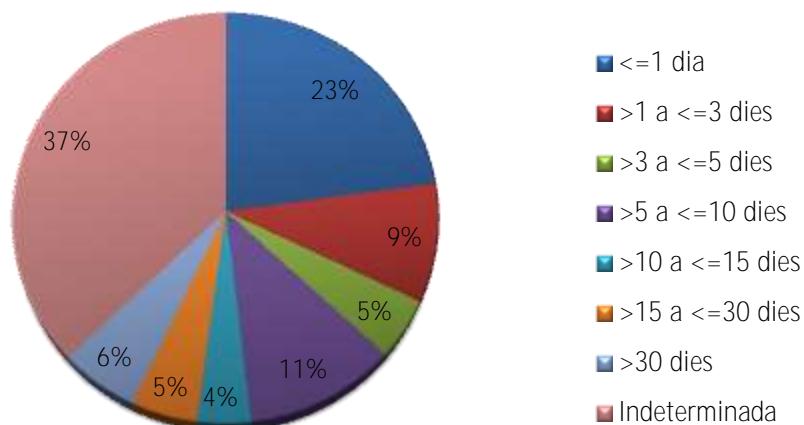
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori de Treball i Model Productiu

En relació amb la durada, destaca que el 48% dels contractes té una durada de com a màxim 10 dies. D'altra banda el 37% de contractes tenen una durada indeterminada.

Els contractes d'un dia suposen el 23% de la contractació a través de les ETTs.



### Contractació a través de les ETT any 2017 segons durada



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori de Treball i Model Productiu

Els contractes d'un dia de durada han augmentat en els últims 10 anys un 48,36%, els de 2 a 3 dies un 45,77%, els de 4 a 5 dies un 29,80%, els de 6 a 10 dies un 62,44%, els de 11 a 15 dies un 24,59% i han disminuït un -28,38% els de 16 a 30 dies, un -59,99% els de més de 30 dies i un -8,91% els de durada indeterminada.

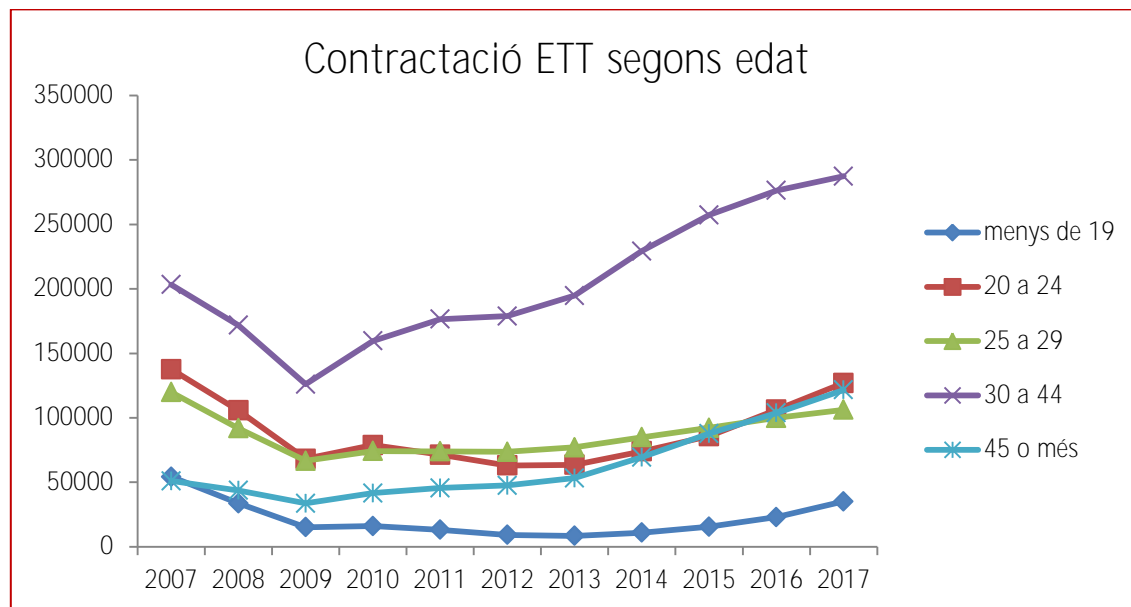
Tal i com es pot observar en el següent quadre, la contractació de fins a 15 dies ha anat creixent i la de més de 16 dies i la indeterminada ha anat disminuint la seva proporció respecte al total de contractes formalitzats per ETTs.

Període	<=1 dia	2 a 3 dies	4 a 5 dies	6 a 10 dies	11 a 15 dies	16 a 30 dies	>30 dies	Indeterminada
2007	14,09	6,08	4,01	5,03	3,60	7,40	11,20	48,46
2008	16,87	7,71	4,85	5,72	3,43	6,48	9,15	45,71
2009	22,66	9,61	5,17	7,46	2,77	4,78	5,45	42,10
2010	22,85	10,37	5,81	8,83	2,81	4,66	5,36	39,30
2011	22,89	9,84	6,17	9,42	3,03	4,24	5,46	38,94
2012	25,26	10,33	5,94	9,53	2,96	4,20	4,42	37,34
2013	26,76	10,41	5,49	10,31	3,27	4,14	3,82	35,76
2014	25,25	10,01	5,06	10,76	3,16	4,74	4,51	36,49
2015	23,47	9,32	4,57	10,80	3,32	4,59	5,13	38,80
2016	23,38	9,73	4,74	10,82	3,41	4,43	5,19	38,30
2017	22,81	9,37	4,78	11,19	4,00	4,82	5,85	37,19

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori de Treball i Model Productiu

Per edats, la contractació de les ETT es concentra una mica més en el tram de 30 a 45 anys que el total de la contractació (el 42,4% enfront del 38,2%); a continuació, els joves de fins a 29 anys han signat el 39,6% i el tram de 45 anys i més, el 18%.

En relació al 2007 ha crescut la contractació a través de les ETT en els grups d'edat de 30 a 44 anys (29,24%) i majors de 45 anys (57,99%) i ha disminuït en els de menys de 19 anys (-53,98%), en els de 20 a 24 anys (-8,42%) i en els de 25 a 29 anys (-12,84%).



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori de Treball i Model Productiu

### 2.7.9 Conclusions i Propostes

El nostre mercat laboral pateix de grans disfuncions en matèria d'atur, segmentació o dualitat del mercat de treball, costos, rigideses i manca de productivitat.

En aquest context, és imprescindible, adoptar noves mesures que flexibilitzin les nostres relacions laborals, i millorin la productivitat i la competitivitat empresarial.

Les modificacions dutes a terme en matèria de contractació laboral amb l'objectiu de limitar la utilització de la contractació temporal han donat escassos resultats en la pràctica.

Partint d'aquesta realitat, caldria distingir, a l'efecte de proposar mesures, entre la temporalitat necessària, que ha de preservar-se per mantenir una adequada gestió empresarial, i la temporalitat abusiva o fraudulenta, que sens dubte és rebutjable. És evident que la contractació temporal respon a causes molt concretes i no a l'arbitrarietat empresarial, i és un factor estructural del nostre model productiu. La nostra economia, tal i com s'ha exposat anteriorment, té unes característiques singulars, que per ella mateixa, explica part de la temporalitat al nostre país, la qual és una porta d'accés al mercat de treball per a determinats col·lectius i alhora potencia l'ocupabilitat de les persones al sumar experiència, formació i coneixement del teixit productiu.

Per obtenir un model que preservi l'ocupació i millori la seva estabilitat resulta necessària la configuració d'un sistema de contractació simple i flexible, capaç d'oferir fórmules clares i senzilles, fàcils d'entendre i gestionar.

És necessària una regulació que permeti incrementar la contractació indefinida que ofereixi seguretat al treballador i certesa a les empreses per a les necessitats temporals de mitjana o llarga durada, aconseguint percentatges de contractació temporal equiparables als dels països del nostre entorn.

Tanmateix, cal consolidar i impulsar l'important paper que desenvolupen les empreses de treball temporal en la gestió de la temporalitat, com a gestors professionals autoritzats que contribueixen a la millora de l'ocupació dels col·lectius per elles contractats, així com el paper a desenvolupar per les agències de col·locació.

Una proposta que parteixi de les premisses descrites tindria les següents conseqüències:

- Les empreses disposarien d'un esquema de contractació més senzill i fàcil de gestionar i a més amb un cost d'extinció molt més previsible.
- Milloraria la situació i expectatives d'un percentatge molt elevat de treballadors que en aquests moments tenen contractes temporals, al mateix temps que obtindrien estabilitat en l'ocupació.
- Reforçaria el caràcter de la contractació estable com a fórmula més comuna de la contractació, mantenint una contractació temporal més limitada per atendre necessitats de mà d'obra de caràcter conjuntural.
- La nova regulació d'un contracte estable afectaria només a les noves contractacions, no així a contractes indefinits en vigor que seguirien regint-se per la seva pròpia normativa.
- S'eliminarien els costos d'extinció, no quantificables per endavant, derivats de la incertesa de la decisió judicial.

#### a) Contractació estable

Es proposa articular un model de contractació que contribueixi a simplificar el ventall de modalitats contractuals actualment vigents i a canalitzar el gruix de la contractació a través d'un contracte estable amb possibilitats de resolució menys costosa i dotada de major certesa que l'actual.

Es proposa la creació d'un contracte estable amb les següents característiques:

Ha de ser estable pel que fa a la seva durada, que serà indefinida, però flexible respecte a la seva finalització, de manera que no comportaria per a les empreses els problemes que comporta actualment la rescissió d'un contracte ordinari de durada indefinida.

1. Ha de tenir la consideració de contractació estable aquella que no s'ajusti a les causes previstes de temporalitat o que excedeixi la durada màxima establerta per a la mateixa.

2. Aquesta regulació s'aplicarà a totes les contractacions celebrades *ex novo*, sense limitació dels col·lectius amb els quals pugui subscriure's o fruit de la conversió de contractes temporals en estables. Els titulars dels actuals contractes indefinits ordinaris o de suport a emprenedors continuaran regint-se per la normativa sota la qual es van subscriure.
3. Ha de tenir el següent règim indemnitzatori:
  - La resolució del contracte donarà dret a una indemnització a tant alçat (20 dies de salari per any treballat, amb el límit de 12 mensualitats).
  - L'extinció contractual es realitzarà mitjançant comunicació escrita al treballador, amb una antelació mínima de 15 dies, quan es realitzi després del primer any de vigència, o una antelació menor i proporcional a la durada de la relació laboral, si l'extinció és dins del primer any, i simultània posada a la disposició de la indemnització.
  - El treballador podrà reclamar enfront de l'acomiadament per incompliment dels requisits formals relatius a la comunicació escrita, el preavís i la posada a la disposició de la indemnització, impagament d'indemnització o vulneració de drets fonamentals.

#### b) Contractació temporal

1. Seria convenient recuperar la fórmula introduïda per la Derogada Llei 32/1984, en el sentit de permetre la celebració de contractes de treball de durada determinada com a conseqüència de l'inici d'una nova activitat empresarial. Ha d'entendre's com a nova activitat tant l'inici d'una nova activitat productiva, com la posterior instal·lació o obertura de nous establiments o mercats, així com, l'inici de noves activitats o l'increment de les ja existents.
2. Han de suprimir-se les penalitzacions a la contractació temporal, quant a les limitacions temporals, l'increment d'indemnitzacions, o qualsevol altra, considerant que alguns sectors, per la seva pròpia naturalesa, han de mantenir una temporalitat implícita. Quant a l'exemple de les penalitzacions anteriorment anunciades:
  - En els contractes temporals de durada efectiva inferior a set dies, la quota empresarial per contingències comunes s'incrementa en un 36 per cent. No s'aplica als contractes d'interinitat, ni al Sistema especial per a treballadors per compte d'altri agrari, inclòs en el Règim General.
  - El tipus general de cotització per desocupació és d'un 7,05% del com un 5,50% és a càrrec de l'empresa i un 1,55% a càrrec del treballador. En canvi s'apliquen diferents tipus de cotització per desocupació als contractes següents:
    - Contracte de durada determinada a temps complet: 8,3% (6,7% a càrrec de l'empresari i 1,6% a càrrec del treballador).
    - Contracte de durada determinada a temps parcial: 9,3% (7,7% a càrrec de l'empresari i 1,6% a càrrec del treballador).

3. S'han de Refondre els tres tipus de contractes conjunturals en un contracte temporal per atendre necessitats de mà d'obra de caràcter conjuntural, amb una durada vinculada als pròpies necessitats i com a màxim de 24 mesos, podent ser modificat el seu règim jurídic per conveni col·lectiu.

D'aquest règim jurídic s'ha d'excloure el contracte fix d'obra que deu considerat com una relació indefinida i no temporal, com succeeix en alguns països europeus.

4. Contracte per a la formació:

- Aquest contracte ha de ser utilitzat també per a aquells treballadors, qualsevol que sigui la seva edat, que hagin estat acomiadats en sectors en declivi, amb la finalitat de que puguin orientar els seus coneixements cap a una nova professió.
- Han d'eliminar-se les restriccions a la realització de contractes per a la formació i l'aprenentatge en treballs a torns.
- En relació a la part formativa, és necessària la unificació de les diferents modalitats, simplificant les diverses exigències formatives, flexibilitzant els percentatges obligatoris de jornada dedicats a treball i formació, i fins i tot substituint els actuals percentatges de jornada dedicats a activitats formatives per especificació del contingut de la formació teòrica i pràctica.
- S'han de poder concretar els itineraris formatius a través de la negociació col·lectiva.
- És necessari recuperar el període transitori que va finalitzar el 31 de desembre de 2015 amb la finalitat de mantenir la possibilitat d'efectuar contractes per a la formació i l'aprenentatge no vinculats a certificats de professionalitat o títols de formació professional.
- Respecte als supòsits de formació professional dual és necessari flexibilitzar els temps d'acompliment de l'activitat formativa i redissenyar els programes de formació dual perquè s'acomodin a la nostra estructura empresarial, majoritària de pimes. Dotant a la Formació professional dual d'un marc normatiu a nivell nacional que defineixi i doni coherència i sistematització al desenvolupament de la citada modalitat educativa.
- S'ha de possibilitar el desenvolupament de la formació dual en l'àmbit universitari.
- Han de contemplar-se mesures per a la millora de la formació professional dual compatibles amb la percepció d'ajudes a la cotització o subvencions a les empreses per al seu desenvolupament.

5. Contracte de relleu:

- És necessari recuperar a partir de l'1 de gener de 2019 les condicions del contracte de relleu anteriors a la reforma de la Seguretat Social de 2011 i permetre l'acumulació del temps de treball del jubilat parcial en un sol període, tot això amb la finalitat d'afavorir la regeneració de plantilles.
- Ha de poder-se formalitzar el contracte del rellevista preferentment amb menors de 30 anys, amb les oportunes ajudes econòmiques, com a eina per potenciar l'ocupació jove.

6. Contracte fix-discontinu:

- És necessari limitar la regulació legal al reenviament perquè sigui la negociació col·lectiva la que fixi la forma i ordre de crida, així com els requisits i especialitats per a la conversió de contractes temporals en contractes fixos-discontinus, sense entrar en definicions que atorguin el caràcter de fixos discontinus als treballadors des del primer dia de la seva relació laboral.
- Ha d'explorar-se la potencialitat de la figura del fix discontinu en determinats sectors d'alta temporalitat, corregint els aspectes que ara dissuadeixen del seu ús als empresaris en aquests sectors.

c) Treball a temps parcial

És fonamental millorar i potenciar la prestació de serveis a temps parcial reduint la complexitat i rigidesa de l'actual regulació, possibilitant una distribució més flexible del temps de treball, eliminant formalismes innecessaris i permetent la compatibilitat de la feina amb estudis reglats o amb l'atenció de necessitats familiars.

Per a això es proposen les següents mesures:

- Potenciar les fórmules de regulació flexible de jornada, possibilitant la distribució de les hores segons les necessitats organitzatives de l'empresa, amb el preavís que s'estableixi en conveni col·lectiu, pacte col·lectiu o en el contracte de treball.
- Desaparició de la necessitat de determinar en el contracte el nombre d'hores al dia o a la setmana, establint un sistema que permeti l'acumulació d'hores i la realització de la prestació laboral en supòsits de necessitats organitzatives empresarials, amb la determinació de la mateixa en un determinat període.
- Possibilitat de realitzar més d'una única interrupció en la jornada diària.

- La conversió dels sistemes de temps complet a temps parcial s'ha de poder dur a terme per mitjà dels mecanismes habituals regulats en l'Estatut dels Treballadors.
- Augmentar el nombre d'hores complementàries a realitzar, flexibilitzant el sistema i reduint el termini de preavís.
- Possibilitar la realització d'hores extraordinàries, establint el seu règim jurídic en conveni col·lectiu.

## NOTA METODOLÒGICA

L'objectiu de la present Nota Metodològica és explicar de quina forma s'obtenen els indicadors que es mostren a cada apartat i com han de ser interpretats, segons la font utilitzada.

Per aquest informe del mes de maig, les dades que s'han treballat són les següents:

1. Ocupació (Atur, Afiliació i EPA): Les dades generals d'ocupació es fan públiques el segon dia hàbil de cada mes, pel Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Per altra banda, les dades de l'Enquesta de Població Activa, s'obtenen de l'Observatori del Treball i Model Productiu, a partir de les dades de l'Institut Nacional d'Estadística, i segons el calendari de publicacions de l'INE.

2. Contractació: Les dades detallades de Catalunya i províncies sobre contractació laboral que s'obtenen del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, es fan públiques durant la primera setmana del mes.
3. Negociació Col·lectiva: Les dades sobre la Negociació Col·lectiva a Catalunya, s'obtenen del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
4. **Expedients de Regulació d'Ocupació:** Les dades sobre Expedients de Regulació d'Ocupació, s'obtenen de l'Observatori del Treball i Model Productiu, que es publiquen entre el dia 15 i 20 de cada mes.
5. Solució Extrajudicial de Conflictes: Les dades sobre Solució Extrajudicial de Conflictes, s'obtenen de dues fonts diferents; les corresponents al Servei de Mediació, Arbitratge i Conciliació (SMAC), s'obtenen de l'Observatori del Treball i Model Productiu i les relatives als procediments del Tribunal Laboral de Catalunya, s'obtenen del mateix organisme. En quant a les primeres, es publiquen cada mes. En quant a les dades del TLC, ens les fan arribar des del propi organisme entre el dia 1 i 2 de cada mes.
6. Conflictivitat laboral: Les dades sobre Conflictivitat Laboral, s'obtenen de l'Observatori del Treball i Model Productiu, així com del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.