



# XI Informe del Mercat Laboral

I

## Negociació Col·lectiva

Barcelona, 8 d'octubre

## TAULA DE CONTINGUT

1. RESUM EXECUTIU .....	3
2. DADES ESTADÍSTIQUES DEL MERCAT DE TREBALL I NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA .....	15
2.1. OCUPACIÓ.....	15
2.1.1. ATUR REGISTRAT.....	15
2.1.2. ENQUESTA DE POBLACIÓ ACTIVA.....	17
2.1.3. AFILIACIÓ .....	21
2.2. CONTRACTACIÓ.....	22
2.3. NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA.....	24
2.3.1. CONVENIS COL·LECTIUS .....	24
2.3.2. INAPLICACIÓ DE CONVENIS.....	30
2.4. EXPEDIENTS DE REGULACIÓ D'OCUPACIÓ.....	33
2.5. CONFLICTIVITAT LABORAL .....	41
2.6. RESOLUCIÓ EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTES .....	43
2.6.1. TRIBUNAL LABORAL DE CATALUNYA.....	43
2.6.2. SERVEI DE MEDIACIÓ, ARBITRATGE I CONCILIACIÓ (SMAC) .....	46
2.7. FLEXIBILITAT EN EL TEMPS DE TREBALL.....	49
2.8. IDEES CLAU.....	71
3. METODOLOGIA.....	73

## 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 de setembre, a Catalunya l'atur ha disminuït en 374 persones (-0,10%), i la xifra total d'aturats se situa en 380.344 persones. Interanualment, s'ha produït una reducció del -5% (-20.029 aturats menys) respecte setembre del 2017.

A nivell estatal, l'atur registrat ha augmentat en 20.441 persones en relació al mes anterior (0,64%), un augment lleument inferior que el del 2017, com a conseqüència de la pèrdua d'ocupació en activitats vinculades al turisme al final de setembre. La xifra d'atur a nivell estatal se situa en el mes de setembre en 3.202.509 persones.

En termes interanuals, l'atur disminueix en 207.673 persones, fet que suposa una variació del -6,09%.

**Interanualment, l'atur s'ha reduït un 5% a Catalunya i un 6,09% a nivell estatal.**

- Enquesta de Població Activa

El 2on trimestre de 2018, la taxa d'atur a Catalunya se situa en un 11,4%, situant-se en valors del quart trimestre de 2008, sent el nombre total d'aturats de 432.000 persones.

Les dades exposades per l'INE, suposen un descens del nombre d'aturats en 26.700 persones respecte del trimestre anterior (-5,8%), i en relació amb el mateix trimestre de l'any 2017, hi ha hagut un descens de 65.500 aturats (-13,1%). Així mateix, el nombre d'ocupats ha augmentat en 57.200 persones (1,7%) respecte al trimestre anterior i en 89.900 persones respecte a l'any anterior (2,7%).

**La taxa d'atur catalana se situa en un 11,4% i en un 15,28% a Espanya.**

A Espanya, el nombre d'aturats se situa en 3.490.100 persones, havent disminuït la taxa d'atur 1,46 punts situant-se en un 15,28% en aquest trimestre, reduint-se el nombre d'aturats en 306.000 persones aquest trimestre i en relació amb el mateix trimestre de l'any 2017, ha disminuït en 424.200 persones (-10,84% de variació interanual).

El nombre d'ocupats augmenta a Espanya en 469.900 persones (un 2,49%) respecte al trimestre anterior, sent el major increment trimestral observat en la sèrie històrica. En termes interanuals, el

nombre d'ocupats augmenta en 530.800 amb un 1% d'increment. La xifra d'ocupats se situa en 19.344.100 persones al segon trimestre de 2018.

- **Afiliació**

A Catalunya, al mes de setembre de 2018 hi ha 3.385.164 afiliats a la Seguretat Social, 9.763 més que el mes anterior (0,29%) i 82.792 més que l'any anterior (2,51%). Al conjunt d'Espanya l'afiliació se situa en els 18.862.713 afiliats (526.551 més que l'any anterior).

Per territoris, l'augment interanual de l'afiliació ha estat generalitzat; a Barcelona del 2,70%, a Girona d'un 2,17%, a Tarragona del 2,05% i a Lleida un 1,34%.

**Interanualment, l'afiliació ha augmentat un 2,51% a Catalunya (82.792 afiliacions més) i un 2,87% a Espanya (526.551 més).**

## Contractació

Al setembre de 2018 s'han formalitzat a Catalunya 279.205 contractes laborals, dels quals el 16,24% han estat indefinits (45.340) i el 83,76%, temporals (233.865).

Interanualment, s'ha produït un descens del -4,53% (-13.256 contractes menys), tot i l'augment de la contractació indefinida (7,30%) per la reducció de la contractació temporal (-6,53%; 16.340 contractes menys).

La contractació acumulada de gener a setembre de 2018 s'ha incrementat un 3,8% (90.127 contractes més), gràcies a l'augment de la contractació indefinida (11,6%), que manté el ritme, i un creixement més suau de la temporal (2,6%).

En el conjunt de l'Estat, s'han formalitzat 1.952.397 contractes en el mes de setembre, xifra que suposa un increment mensual del 21,83% (349.902 més) i un descens interanual del -2,05% (40.870 contractes menys). Els contractes indefinits han crescut un 51,23% respecte el mes anterior i un 20,80% respecte l'any anterior i els temporals, han augmentat un 18,71% mensualment i s'han reduït un -4,50% interanualment.

Fins al mes de setembre, s'ha acumulat un total de 16.471.425 contractes, 1.700.249 de caràcter indefinit (10,32%) i 14.771.176 temporals (89,68%).

**La contractació ha disminuït un -4,53% respecte l'any anterior a Catalunya, tot i l'augment de la contractació indefinida (7,30%) i un -2,05% al conjunt de l'Estat, tot i el 20,8% d'augment de la contractació indefinida.**

## Negociació col·lectiva

- Convenis Col·lectius

A 31 d'agost de 2018 a Catalunya s'han registrat un total de 297 Convenis, afectant a 683.056 treballadors i 132.355 empreses, el que comporta un decrement del -4,19%.

A nivell estatal, fins a 31 d'agost de 2018 s'han registrat un total de 2.962 Convenis, afectant a 7.526.712 treballadors i 988.122 empreses, que suposa un increment del 9,66%.

Fins a l'agost del 2018 s'han registrat a  
Catalunya 297 convenis col·lectius (-4,19%)  
i a nivell estatal 2.962 Convenis (+9,66%).

A Catalunya la mitjana de variació salarial pactada en el global de Convenis és del 1,64%, sent del 1,05% en els convenis d'empresa i del 1,67% en els convenis d'àmbit superior a l'empresa. A Espanya la mitjana de la variació salarial pactada és del 1,65% (1,33% convenis d'empresa i 1,68% d'àmbit superior a l'empresa).

En relació a la jornada anual mitjana pactada a Catalunya ha sigut de 1.774,46 hores i al conjunt de l'Estat de 1.743,50 hores.

A Catalunya a nivell salarial s'ha passat del 1,38% pactat fins a l'agost de 2017 al 1,64% pactat en 2018, que suposa una variació d'un 18,84%, i en relació a la jornada aquesta s'ha incrementat en un 3,23%.

A Catalunya la mitjana de variació salarial pactada  
ha sigut del 1,64% (+18,84%),  
i a Espanya la mitjana de la variació salarial  
pactada és del 1,65% (+24,06%).

- Inaplicacions de Conveni

De gener a agost de 2018 s'han dipositat 711 inaplicacions de conveni (un -6,69% respecte el mateix període de l'any 2017), les quals han estat presentades per 649 empreses (-8,72% respecte el mateix període de l'any anterior), i han afectat a un total de 12.398 treballadors (-16,30% respecte el mateix període de 2017). Per sector d'activitat, el 74,54% de les inaplicacions presentades han sigut en el sector serveis.

Pel que fa a les condicions de treball inaplicades, el 58% d'inaplicacions són de quantia salarial exclusivament, encara que en la resta, s'inaplica conjuntament amb d'altres condicions.

El 91% 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 d'agost de 2018 s'han dipositat 711**  
inaplicacions de conveni (-6,69%) de les quals  
el 58% són de quantia salarial exclusivament. El 91% de  
**les inaplicacions s'han resolt amb acord.**

### Expedients de Regulació d'Ocupació

Fins al mes d'agost de 2018, s'han comunicat o resolt 185 expedients (-20,60% respecte 2017) que han afectat a un total de 4.132 treballadors (28,24% respecte l'any 2017). D'aquests expedients 71 van ser d'extinció, 87 de suspensió del contracte de treball i 27 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 20,60%, registrant-se un decreixement pels expedients de suspensió -21,62% i els de reducció un -48,08%, els d'extinció, en canvi, s'han incrementat en un 1,43%.

**Fins al mes d'agost de 2018, s'han comunicat**  
o resolt 185 expedients (-20,60%)  
que han afectat a un total de 4.132  
treballadors (28,24%).

6

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 a l'agost del 2018 un 38,38%.

**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 38,38%.

Segons l'àmbit territorial, dels 185 expedients presentats, 138 es van presentar als serveis territorials de Barcelona (74,59%), 17 als de Girona (9,19%), 5 a Lleida (2,70%), 11 a Tarragona (5,95%), 11 a Terres de l'Ebre (5,95%) i 3 a la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball (1,62%).

## Conflictivitat laboral

Segons les darreres dades publicades per l'Observatori del Treball i Model Productiu, a Catalunya fins al mes de maig de 2018, s'han produït 44 vagues, amb un total de 17.082 treballadors participants i 75.773 jornades laborals perdudes, disminuint el nombre de vagues registrades un -23% respecte el mateix període de l'any 2017. No obstant, augmenten en un 143% el nombre de jornades perdudes (44.576 jornades perdudes més) i en un 23% el nombre de treballadors participants (3.197 més) i per tant, l'índex d'incidència passa del 7,8% en 2017 al 69,9% en 2018.

Fins al mes de maig, la major part de les vagues es van produir en el sector serveis (50% del total), i en la indústria (48,28%).

**A Catalunya s'han produït 44 vagues fins al mes de maig, disminuint el nombre de vagues registrades un -23% respecte el mateix període de l'any 2017.**

Segons l'informe de Conflictivitat Laboral de la CEOE del mes de setembre, en els dos primers quadrimestres de l'any s'han produït 348 vagues a tot l'Estat, amb 633.936 treballadors implicats i 9.487.772 hores laborals perdudes. Respecte el mateix període de l'any anterior, han disminuït un 35,31% el nombre de vagues, si bé han augmentat un 217,35% els treballadors participants i un 46,42% d'hores perdudes.

**En els dos primers quadrimestres de l'any s'han produït 348 vagues a tot l'Estat, amb 633.936 treballadors implicats i 9.487.772 hores laborals perdudes.**

En matèria de conflictivitat laboral, s'ha de tenir en compte, la repercussió que van tenir les vagues del sector del transport i les comunicacions al març, abril, maig, juny i juliol, especialment en el sector del taxi, i d'estibadors en el mes de juny, així com la incidència de la vaga convocada el Dia Internacional de la Dona i la d'estudiants de Catalunya davant de l'aplicació de l'article 155 de la Constitució Espanyola i en tot l'Estat davant la sentència de "La Manada".

## Resolució extrajudicial de conflictes

- Tribunal Laboral de Catalunya

Fins al mes de setembre de l'any 2018 s'han presentat un total de 675 expedients, dels quals 2 han sigut arbitratges, 487 han sigut conciliacions i 186 mediacions. Interanualment, el total d'expedients s'ha reduït en un 13,02%.

**Interanualment, el total d'expedients s'ha reduït en un 13,02%.**

A nivell de vagues, en el que portem d'any, s'han desconvocat un total de 21 vagues (4 de caràcter indefinit) amb un total de 82.607 hores desconvocades i amb un valor anual d'hores desconvocades de 1.225.887,88 euros<sup>1</sup>.

De gener a setembre de 2018 s'han desconvocat un total de 21 vagues, amb un total de 82.607 hores desconvocades amb un valor anual d'hores desconvocades de 1.225.887,88 euros.

Segons l'àmbit territorial, de gener a setembre de l'any 2018, a Barcelona s'han presentat un total de 586 expedients, dels quals 2 han sigut arbitratges, 425 han sigut conciliacions i 159 mediacions. A Girona s'han presentat un total de 35 expedients, dels quals 27 han sigut conciliacions i 8 mediacions. A Lleida, s'han presentat un total de 17 expedients, dels quals 14 han sigut conciliacions i 3 mediacions. A Tarragona, s'han presentat un total de 37 expedients, dels quals 21 han sigut conciliacions i 16 mediacions.

- Servei de Mediació, Arbitratge i Conciliació

- a) Conciliacions individuals

Fins al mes de maig de 2018 s'han produït 32.917 conciliacions individuals a Catalunya, un -2,1% menys respecte al mateix període de 2017, que hi van haver 33.606 conciliacions individuals.

Per demarcació territorial, a la província de Barcelona fins el mes de maig de 2018 van haver-hi 27.220 conciliacions individuals, el que suposa una variació del 0,7% respecte al 2017.

A la província de Girona, van haver-hi 1.987 conciliacions individuals, en comparació a l'any anterior, s'ha produït una variació del -9%.

A Lleida, van haver-hi 1.272 conciliacions individuals, augmentant així el nombre de conciliacions un 1,2%.

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



Per últim, a la província de Tarragona, van produir-se 2.438 conciliacions individuals, el que suposa un 5,5% menys.

**A Catalunya s'han produït 32.917 conciliacions individuals, un -2,1% menys respecte de 2017.**

### b) Conciliacions col·lectives

L'Estadística de Conciliacions Laborals de l'Observatori de Treball i Model Productiu, estima que fins el mes de maig de 2018, van haver-hi 45 conflictes col·lectius en el Servei de Mediació, Arbitratge i Conciliació, fet que suposa una variació del -13,5% respecte a l'any anterior (7 conflictes menys).

Els 45 conflictes col·lectius, van afectar en total a 57 empreses i a 15.787 treballadors. Amb una variació interanual del -26,9% i del -11,5% respectivament.

**Fins el mes de maig de 2018, van haver-hi 45 conflictes col·lectius, un -13,5% respecte 2017.**

Per sectors, el 40% de conflictes col·lectius van afectar al sector Indústria i el 60% al sector Serveis.

Per àmbit territorial, fins al mes de maig de 2018, s'han produït 30 conflictes col·lectius a Barcelona, 3 a Girona i 13 a Tarragona.

9

### **Flexibilitat en el temps de treball**

Segons les dades de l'Enquesta Anual Laboral, del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, només un 27,5% de les empreses a Catalunya (el 27,2% a nivell estatal) van aplicar mesures de flexibilitat interna en 2016, última dada disponible.

**Segons les dades de l'Enquesta Anual Laboral de l'any 2016, només un 27,5% de les empreses a Catalunya i un 27,2% a nivell estatal van aplicar mesures de flexibilitat interna.**

Pel que fa a les mesures de flexibilitat interna que suposen una afectació a la jornada laboral (que juntament amb aquelles que suposen un canvi de contracte segons el tipus de jornada són les que major pes tenen en relació a aquelles empreses que apliquen mesures de flexibilitat interna), a les que recorren més aquestes empreses són: el 8,8% són com a conseqüència de l'aplicació d'un expedient de regulació d'ocupació de reducció de jornada, el 1,61% com a conseqüència d'un expedient d'ocupació de suspensió del contracte de treball, un 38,72% per ampliació de jornada, un 17% per la introducció

o modificació de la distribució irregular de la jornada i el 54% per aplicació d'altres mesures de flexibilitat en la jornada.

En relació a mesures de flexibilitat interna amb afectació a la jornada laboral a les que més recorren les empreses són: el 8,8% **són com a conseqüència de l'aplicació d'un expedient de regulació d'ocupació de reducció de jornada** i el 1,61% **d'un expedient d'ocupació de suspensió del contracte de treball**, un 38,72% per ampliació de jornada, un 17% per la introducció o modificació de la distribució irregular de la jornada i el 54% per **aplicació d'altres mesures de flexibilitat** en la jornada.

El treball és el factor vertebrador del dia a dia de les persones i el temps de treball es configura com un dels eixos principals en relació als altres temps. Però, tot i la supremacia del temps de treball, s'està produint un canvi en la percepció de la importància del factor temps en general. Aquesta nova concepció del temps i dels seus usos provoquen una demanda més gran per equilibrar la vida personal-familiar-laboral mitjançant una reforma dels horaris que els faci més racionals.

La flexibilitat del temps de treball ens permet  
fer front a les noves realitats i necessitats.

La negociació col·lectiva és l'instrument adequat per regular la reordenació flexible del temps de treball i l'instrument que permet establir mesures de conciliació, amb una major capacitat d'adaptació a les realitats concretes dels sectors, de les empreses i dels treballadors. 10

En el darrer Acord Interprofessional de Catalunya 2018-2020, la flexibilitat en el temps de treball i les mesures de gestió del mateix ha tingut un paper cabdal tant en les negociacions com en els acords assolits en la matèria, introduint-se millores en la gestió negociada de la flexibilitat que combini la flexibilitat necessària que requereixen les empreses amb una protecció adequada dels drets de les persones treballadores.

### El temps de treball a la negociació col·lectiva

Del total de Convenis analitzats, 45,21% pacten exclusivament la jornada en mòdul anual, 7,31% en mòdul setmanal i el 44,29% el doble mòdul setmanal/anual.

És predominant en la negociació col·lectiva, la distribució del temps de treball amb caràcter anual, ja sigui pactat de manera exclusiva o, conjuntament, amb la setmanal.

De l'anàlisi realitzat el 93% dels Convenis no han variat la jornada pactada en els darrers cinc anys, el 4,57% l'ha reduït i el 2,74% l'ha augmentat.

En relació al tipus de jornada, el 34,70% del total de Convenis analitzats estableixen jornada continuada (un 39,6% en els d'àmbit estatal, un 26,19% en els autonòmics i el 32,89% dels provincials) . En comparació amb la darrera Enquesta de CEOE sobre Negociació Col·lectiva del 2008, hi ha un lleuger augment en 1,7 punts ja que en aquesta Enquesta se situaven en el 33% dels Convenis analitzats.

Únicament, el 13,24% dels Convenis analitzats estableixen un horari flexible. Si bé, cal destacar que és en l'àmbit estatal on aquest tipus de mesures tenen una major incidència amb un 20,79% dels Convenis d'aquest àmbit que així ho regulen.

El 57,08% dels Convenis analitzats contempnen la distribució irregular de la jornada de treball, destacant que el 63,37% dels d'àmbit estatal, el 57,14% dels autonòmics i el 48,68% dels provincials.

11

El 72,8% dels Convenis que regulen la distribució irregular de la jornada requereix de l'acord en el si de l'empresa o centre de treball per la seva aplicació.

El 67,20% dels Convenis que regulen la distribució irregular de la jornada fixen un termini de preavís. El 10,71% preveuen un termini inferior a 5 dies<sup>2</sup>, el 64,29% el termini previst és de 5 dies i el 25% el termini és superior als 5 dies.

El 20,8% dels Convenis que regulen la distribució irregular de la jornada fixen un percentatge de la jornada que es pot distribuir de manera irregular. En el 23,08% s'estableix un percentatge inferior al 10%, el 50% preveuen un 10% i el 26,92% restant un percentatge superior al 10%.

Entre els Convenis que regulen la distribució irregular, el 27% fixen un percentatge sobre la jornada superior al 10% previst a l'Estatut.

<sup>2</sup> En l'estudi s'han analitzat Convenis anterior a l'entrada en vigor a la Reforma Laboral, moment a partir del qual s'estableix un període de preavís de 5 dies.

Pel que fa a les hores extraordinàries, de l'anàlisi dels convenis col·lectius observem que el 20,55% dels convenis estableixen la compensació preferentment amb descansos, el 15,53% regulen la preferència per la compensació en metàl·lic i el 36,56% es compensa indistintament amb descansos o en metàl·lic.

En quant als acords per la reducció, supressió o prohibició de la realització d'hores extraordinàries, es troben presents en el 29,68% dels convenis col·lectius analitzats. Aquesta previsió es més freqüent en els convenis col·lectius d'àmbit autonòmic (35,71%) i en els d'àmbit estatal (30,69%) que en els provincials (25%).

### Desconnexió digital

El futur del treball ha canviat amb rapidesa com a conseqüència del desenvolupament de la tecnologia digital i la globalització, a més d'altres canvis **fonamentals en l'organització del treball**. La conjunció d'aquests diferents factors suposa un canvi de paradigma del mercat laboral, i si bé les noves tecnologies han permès una major flexibilitat en les relacions laborals també poden suposar una connexió continua del treballador en la prestació de serveis, i per tant, una afectació a la conciliació de la vida laboral, familiar i personal i riscos per a la salut de les persones.

**És necessari trobar el necessari equilibri entre el benefici en l'ús de les noves tecnologies i el dret a la conciliació**

Segons l'Anàlisi Randstad *"Desconectar en vacaciones" de l'any 2018:*

- El 77,8% dels treballadors assegura que aconsegueix evadir-se del treball durant les seves vacances, fet que suposa un augment de 10,3 punts percentuals respecte a la xifra assolida el 2017.
- Per trams d'edat, destaca que a menor edat, major és la dificultat per desconnectar de la feina. En particular, els menors de 25 anys són els que mostren un major ràtio d'ocupats que no aconsegueix desconnectar, amb un 30,8%. El segueixen els que tenen entre 25 i 45 anys (23%) i, finalment, els majors de 45 anys (15,4%).
- La dificultat per desvincular-se de les qüestions laborals i el contacte amb l'empresa són les principals raons per les quals els professionals no poden desconnectar del seu treball
- Un de cada quatre professionals (25,6%) només necessita un dia de vacances per desvincular-se del treball.

**El 49,5% dels enquestats assegura tenir dificultats per poder desvincular-se de temes laborals com la causa per la qual no desconnecta. La comunicació amb l'empresa, iniciada per la mateixa companyia, i que no hi hagi una altra persona que s'ocupi d'aquestes funcions són la segona i tercera raó argumentada pels**

professionals, amb un 25% i un 14,7%, respectivament.

Pel que fa al perfil professional, l'anàlisi posa de manifest que a major responsabilitat majors són les dificultats per desconnectar durant les vacances.

El 85,7% dels directius manifesta tenir més dificultats per desconnectar, seguit dels alts directius amb un 37,5% i els managers amb un 34,9%. En darrer terme trobem els tècnics amb un 27,2%.

### Teletreball

L'estudi de l'OIT-Eurofound "*Treballar a tota hora, en qualsevol lloc. Els efectes en el món del treball*" posa de manifest que l'augment de l'ús de les tecnologies digitals, com els telèfons intel·ligents, les tauletes i els ordinadors personals per treballar des de casa o en qualsevol lloc, està transformant ràpidament el model de treball tradicional. Pot millorar l'equilibri entre la vida laboral i personal, reduir el temps de desplaçament al lloc de treball i augmentar la productivitat, però també pot donar lloc a jornades laborals més llargues, més intensitat de treball i interferència entre el treball i la llar.

Segons aquest estudi, a Espanya el 6,7% dels empleats exerceix el teletreball, molt per sota de la mitjana de la Unió Europea (UE), i solament el 13% de les empreses ofereix als seus treballadors aquesta possibilitat.

A Espanya el 6,7% dels empleats exerceix el teletreball, molt per sota de la mitjana de la Unió Europea (17%), i solament el 13% de les empreses ofereix als seus treballadors aquesta possibilitat.

13

En la UE28, al voltant d'un 17% dels empleats efectuen el teletreball o treball mòbil amb tecnologies de la informació.

Entre els deu països de la UE analitzats, els escandinaus com Suècia i Finlàndia, lideren el rànking.

Altres països comunitaris amb una taxa relativament elevada són Bèlgica, França, Holanda i el Regne Unit, mentre que per sota de la mitjana de la UE es troben Alemanya, Hongria i Espanya.

D'altra banda, segons l'última Enquesta Europea de Condicions de Treball del 2015, els països de la UE28 on més treballadors han realitzat teletreball ocasional, regular o habitual són Dinamarca (37%) Suècia (33) i Països Baixos. Espanya ocupa la 16a posició amb un 13%.

**Segons l'última Enquesta Europea de Condicions de Treball del 2015, els països de la UE28 on més treballadors han realitzat teletreball ocasional, regular o habitual són Dinamarca (37%) Suècia (33) i Països Baixos. Espanya ocupa la 16a posició amb un 13%.**

## Temps de treball i nova economia col·laborativa

Un dels grans desafiaments en aquest àmbit és l'acomodació dels indicis reveladors de la dependència als canvis en les formes de prestació de serveis.

L'aplicació del test de laboralitat als serveis prestats mitjançant les plataformes digitals s'ha d'adaptar per determinar la concurrència del requisit de dependència en la vinculació entre la plataforma i el prestador de serveis.

El fet que el treballador tingui la capacitat d'elecció sobre la seva jornada de treball i el seu horari no suposarà, obligatòriament, que el treballador sigui considerat independent. La dependència ara no es manifestarà sempre a través dels indicadors clàssics de temps i lloc predeterminats, o en la manera de realització del treball en un lloc subjecte a control i ordenació de la prestació contínua.

Abundants plataformes plantegen una total llibertat del prestador per executar la seva prestació els dies i hores que decideixi unilateralment, sense exigència d'obligació de prestació mínima, i, a més amb llibertat per activar-se o desactivar-se de la plataforma. En aquests casos, no haurien de tenir la consideració de treballadors per compte d'altri.

Malgrat això, ha d'insistir-se en les fronteres cada vegada més difuses i qüestionades en aquest tipus de plantejaments taxatius perquè les noves tecnologies i els processos de descentralització productiva flexibilitzen i matisen aquests indicis i factors com la llibertat en la determinació del temps de treball, la utilització de materials propis o la capacitat per fixar preus són clars exemples del desgast i qüestionament dels indicis clàssics.

Les opcions regulatòries per adaptar aquestes noves formes de prestació de serveis en el marc de la nova economia des de la perspectiva laboral poden anar des **de l'assimilació al treball per** compte aliena, la creació **d'una relació** laboral de caràcter especial, la consideració com a treball per compte pròpia, o com a **TRADE, fins a l'autoregulació.**

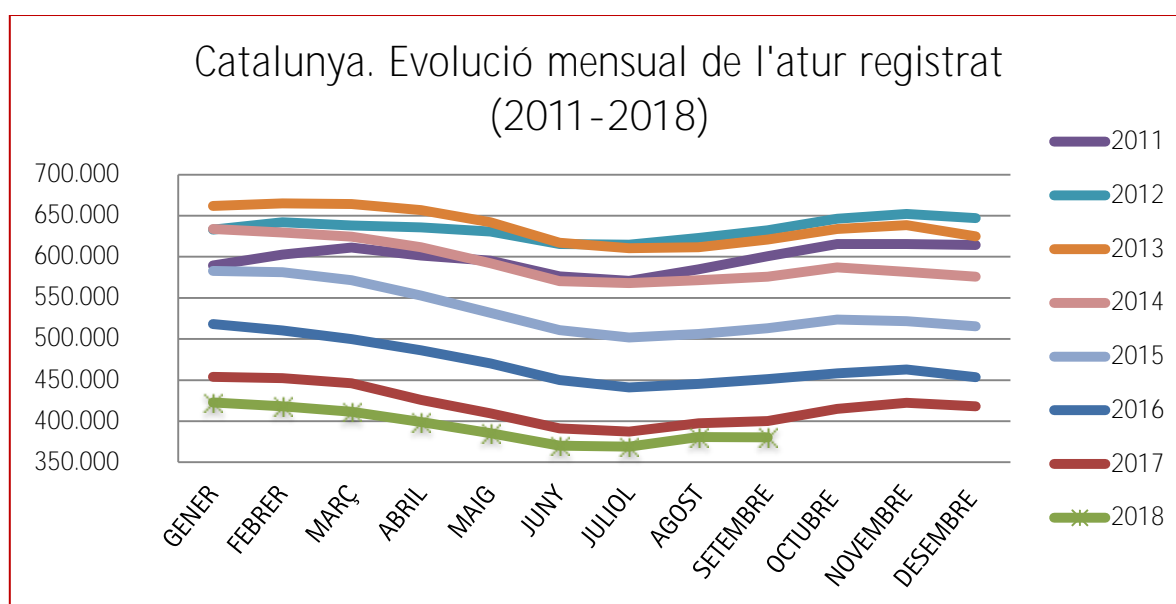
## 2. DADES ESTADÍSTIQUES DEL MERCAT DE TREBALL I NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA:

### 2.1. OCUPACIÓ

#### 2.1.1. Atur registrat

Segons les dades de l'atur registrat del mes de setembre, a Catalunya l'atur ha disminuït en 374 persones (-0,10%), i la xifra total d'aturats se situa en 380.344 persones.

Interanualment, s'ha produït una reducció del -5% (-20.029 aturats menys) respecte setembre del 2017.



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

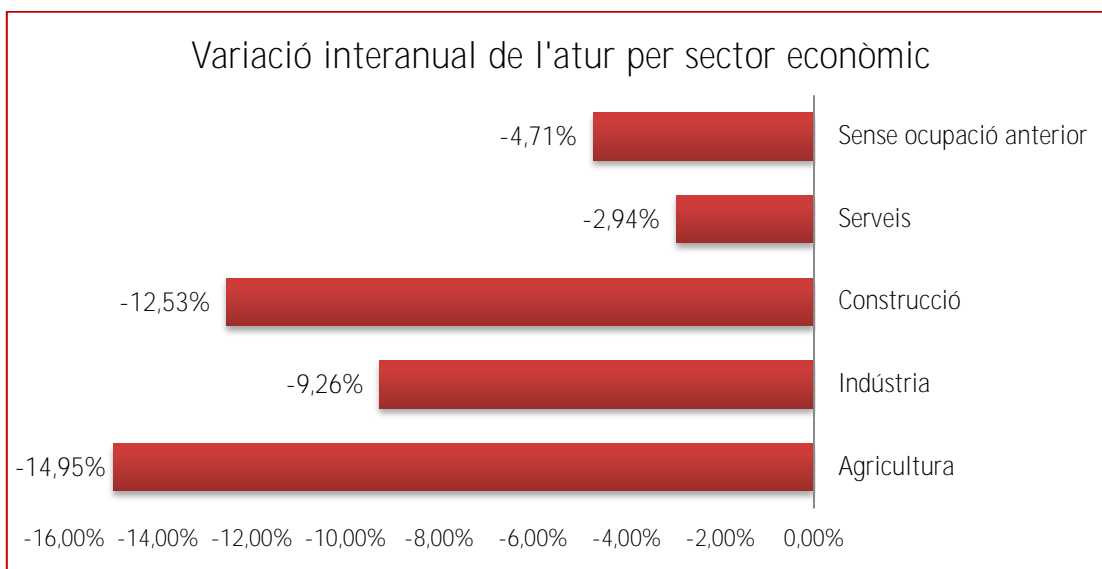
A nivell estatal, l'atur registrat ha augmentat en 20.441 persones en relació al mes anterior (0,64%), un augment lleument inferior que el del 2017, com a conseqüència de la pèrdua d'ocupació en activitats vinculades al turisme al final de setembre. La xifra d'atur a nivell estatal se situa en el mes de setembre en 3.202.509 persones.

En termes interanuals, l'atur disminueix en 207.673 persones, fet que suposa una variació del -6,09%.

Tornant a l'anàlisi de la situació a Catalunya, i segons el sexe, interanualment, l'atur es redueix més en els homes (-6,74%) amb 11.776 aturats menys que l'any anterior, que en les dones (-3,66%) amb 8.253 aturades menys que l'any anterior.

Per edats, l'atur s'ha reduït un 0,29% en els menors de 25 anys respecte fa un any i un -5,35% entre la població de 25 i més anys.

En relació amb els sectors, el major descens interanual es produeix en l'agricultura (-14,95%), seguit de la construcció (-12,53%), la indústria (-9,26%) i per últim el sector serveis (-2,94%).



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 44,84% d'aturats, porten fins a 6 mesos a l'atur, el 15,12% fa entre 6 i 12 mesos que es troben a l'atur, i el 40,03% restant, fa més de 12 mesos.

Inteannualment, s'ha reduït un -9,6% els aturats de més de 12 mesos, un -2,9% els aturats de fins a 6 mesos i un -0,6% els aturats de 6 a 12 mesos.



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

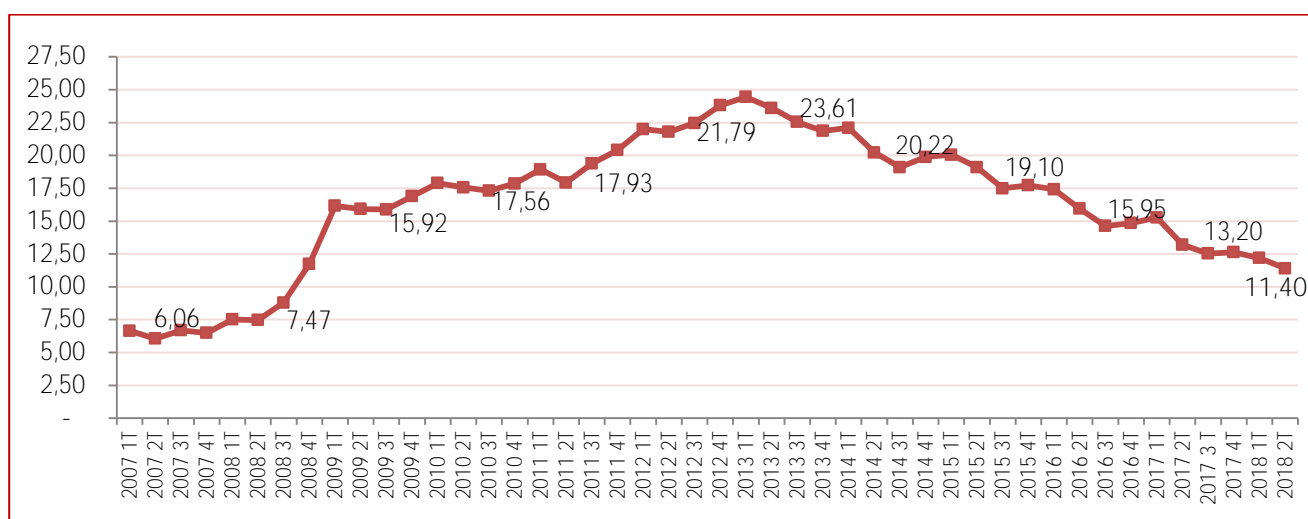
Segons l'àmbit territorial, interannualment l'atur es redueix a Barcelona un -5,33% amb 15.830 aturats menys i la xifra total d'aturats se situa en 281.406 persones. A Girona hi ha 34.750 aturats el que suposa una reducció interanual de 1.693 aturats (-4,65%). A Lleida l'atur registrat ha augmentat en un 1,43% respecte l'any anterior (273 aturats) i el total d'aturats se situa en 19.417 persones. Per últim, a Tarragona, hi ha 47.550 aturats, 2.779 menys que l'any anterior (-5,84%).



### 2.1.2. Enquesta de Població Activa.

L'Enquesta de Població Activa del 2on Trimestre de 2018 va situar la taxa d'atur a Catalunya en un 11,4% (0,8 punts menys que el trimestre anterior, que va ser del 12,19%), situant-se en valors del quart trimestre de 2008, sent el nombre total d'aturats de 432.000 persones. Les dades exposades per l'INE, suposen un descens del nombre d'aturats en 26.700 persones respecte del trimestre anterior (-5,8%), i en relació amb el mateix trimestre de l'any 2017, hi ha hagut un descens de 65.500 aturats (-13,1%). Així mateix, el nombre d'ocupats ha augmentat en 57.200 persones (1,7%) respecte al trimestre anterior i en 89.900 persones respecte a l'any anterior (2,7%).

#### Evolució taxa d'atur 2007-2018

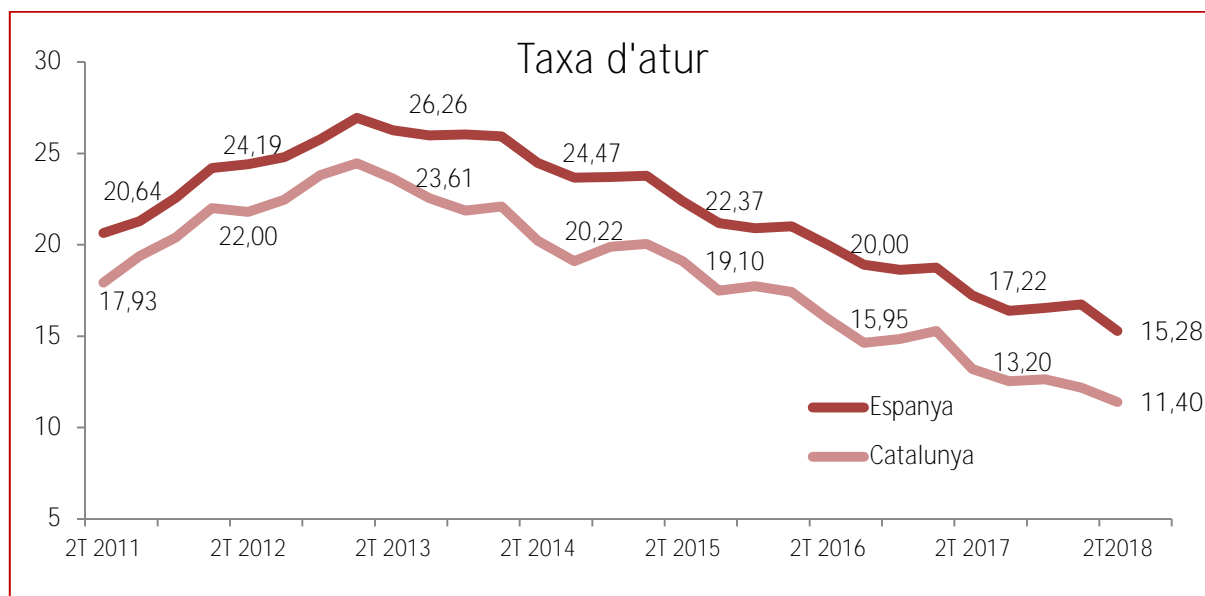


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE.

A Espanya, el nombre d'aturats se situa en 3.490.100 persones, havent disminuït la taxa d'atur 1,46 punts situant-se en un 15,28% en aquest trimestre, reduint-se el nombre d'aturats en 306.000 persones aquest trimestre i en relació amb el mateix trimestre de l'any 2017, ha disminuït en 424.200 persones (-10,84% de variació interanual).

El nombre d'ocupats augmenta a Espanya en 469.900 persones (un 2,49%) respecte al trimestre anterior, sent el major increment trimestral observat en la sèrie històrica. En termes interanuals, el nombre d'ocupats augmenta en 530.800 amb un 1% d'increment. La xifra d'ocupats se situa en 19.344.100 persones al segon 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 augmenta aquest trimestre en 163.900 persones respecte al trimestre anterior (0,72%) i se situa en 22.834.200 persones. La variació de població activa respecte el 2on trimestre de l'any 2017, és de 106.600 persones, la qual cosa suposa un increment del 0,47%

L'Enquesta de població activa del segon trimestre de 2018 estima que hi ha 3.792.400 les persones actives a Catalunya, de les quals 3.360.400 es troben ocupades i 432.000, aturades i buscant feina de manera activa.

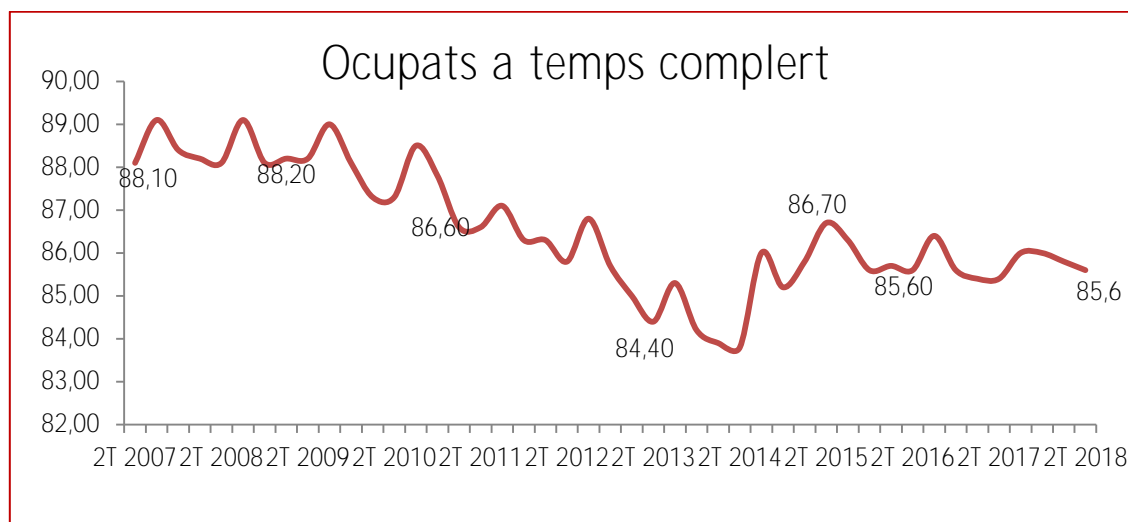
18

Per sexe, l'ocupació s'ha incrementat gairebé amb la mateixa intensitat en els dos sexes (1,8% entre les dones i 1,7% entre els homes). La taxa femenina se situa 8,2 punts per sota de la masculina (65% i 73% respectivament).

En relació amb l'atur, destaca el descens de l'atur femení (-7,5%). D'altra banda, en els joves de 16 a 29 anys l'atur ha crescut (5.700 joves aturats més; 4,4%), per la gran entrada de joves actius al mercat de treball (19.500 més; 3,2%), atès que s'ha creat ocupació (13.800 més; 2,8%).

Quant al tipus de jornada, l'ocupació a temps parcial creix amb més força que la del temps complet (2,9% davant del 1,5%) i la taxa de parcialitat s'incrementa lleument en el trimestre fins al 14,4%.

Per tipus de contracte, destaca l'increment de la població assalariada amb contracte temporal (26.500 més; 1,2%), en conseqüència la taxa de temporalitat ha augmentat en 0,7 punts percentuals respecte el trimestre anterior (21,6%). Interanualment, els ocupats a temps complet s'incrementen amb més del doble d'intensitat que els de temps parcial (3%; 84.500 més i 1,2%; 5.500 més, respectivament). Quant al tipus de contracte, creixen amb més força els assalariats amb contracte indefinit (3,5% enfront del 2,7% dels temporals).



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

Sectorialment, tots quatre han guanyat ocupació, amb especial intensitat en l'agricultura i la construcció, amb un increment de l'11,4% i del 2,9%, respectivament. En termes absoluts, els serveis és el sector que ha guanyat més ocupats (33.200 més), seguit de la indústria (11.600 més).

En termes interanuals l'ocupació ha crescut en tots els sectors, sent la agricultura el que més ha augmentat, tal com es pot observar al següent quadre:

	OCUPATS				
	Valor	Var. Intertrimestral		Var. interanual	
		Absoluta	Relativa (%)	Absoluta	Relativa (%)
Agricultura	62.300	6.400	11,4	9.000	16,9
Indústria	631.500	11.600	1,9	53.700	9,3
Construcció	211.300	5.900	2,9	3.200	1,5
Serveis	2.455.300	33.200	1,4	23.900	1,0
TOTAL	3.360.400	57.200	1,7	89.900	2,7

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

ATURATS

	Var. Intertrimestral			Var. interanual	
	Valor	Absoluta	Relativa (%)	Absoluta	Relativa (%)
Agricultura	5.300	-1.800	-25,4	400	8,2
Indústria	28.100	-3.300	-10,5	1.200	4,5
Construcció	16.000	600	3,9	1.300	8,8
Serveis	148.400	-21.100	-12,4	-5.800	-3,8
No classificables <sup>3</sup>	189.400	-1.000	-0,5	-48.100	-20,3
Cerquen la 1ª feina	44.800	-100	-0,2	-14.400	-24,3
TOTAL	432.000	-26.700	-5,8	-65.500	-13,1

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 2on trimestre de l'any 2018, situa la població activa en 2.799.700 persones, del les quals 305.400 persones es troben a l'atur (-57.000 que l'any anterior) i 2.494.300 persones estan ocupades (74.900 més que l'any anterior).

La taxa d'atur de Barcelona se situa en el 10,91% al segon trimestre de l'any (2,1 punts menys que l'any anterior).

A la província de Girona, la població activa total se situa en les 388.300 persones, de les quals 342.500 estan ocupades (11.300 més que l'any anterior) i 45.800 es troben a l'atur (4.300 menys que l'any anterior).

La taxa d'atur de Girona se situa en el 11,80% (1,3 punts menys que l'any anterior).

Per altra banda, a Lleida, hi ha 22.600 aturats (-2.800 respecte l'any anterior) i 186.300 ocupats (5.300 més que l'any anterior), el que situa a la població activa total en 208.900 persones.

La taxa d'atur de Lleida és de l'10,82% en el segon trimestre de l'any (1,5 punts menys que fa un any).

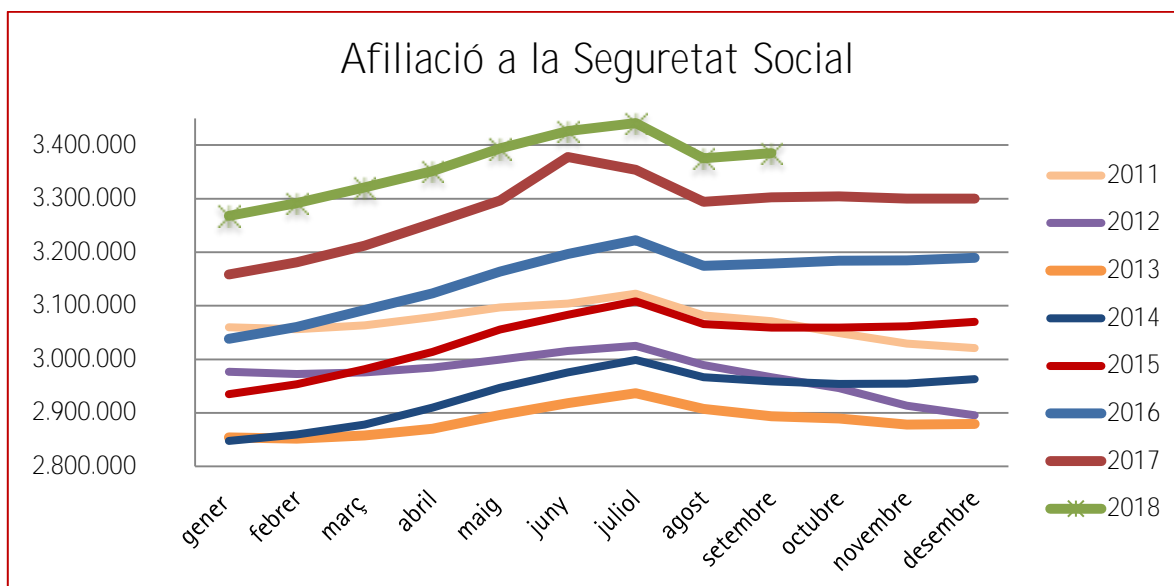
Per últim, a Tarragona, hi ha un total de 58.100 aturats (-1.500 respecte el 2T de 2017), la població ocupada se situa en les 337.400 persones (1.400 menys respecte l'any anterior), i per tant, en total la població activa és de 395.500 persones.

La taxa d'atur a Tarragona se situa en el 14,69% (0,3 punts menys que l'any anterior).

<sup>3</sup> Persones desocupades que fa més d'un any que han deixat la darrera ocupació.

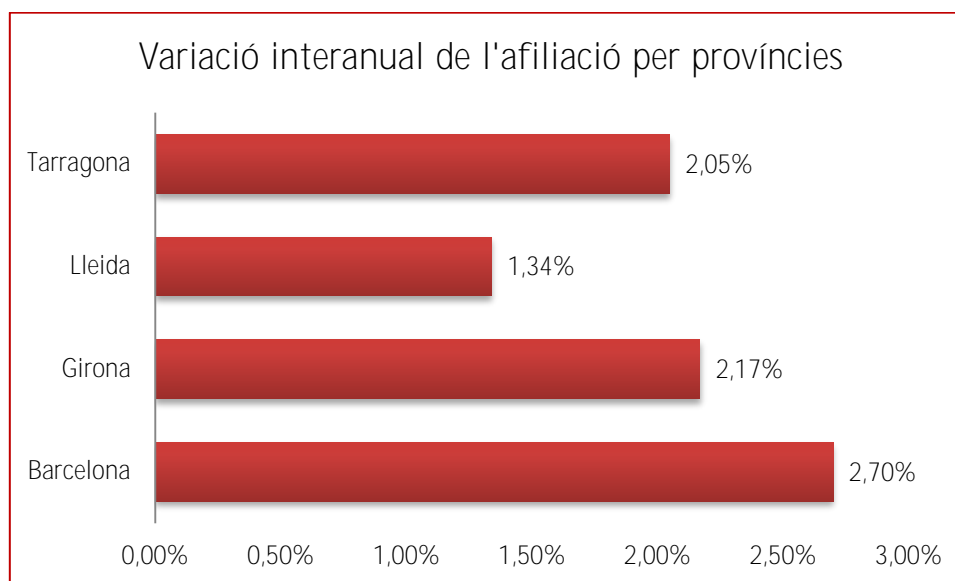
### 2.1.3 Afiliació.

A Catalunya, al mes de setembre de 2018 hi ha 3.385.164 afiliats a la Seguretat Social, 9.763 més que el mes anterior (0,29%) i 82.792 més que l'any anterior (2,51%). Al conjunt d'Espanya l'afiliació se situa en els 18.862.713 afiliats (526.551 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 2,70%, a Girona d'un 2,17%, a Tarragona del 2,05% i a Lleida un 1,34%.



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

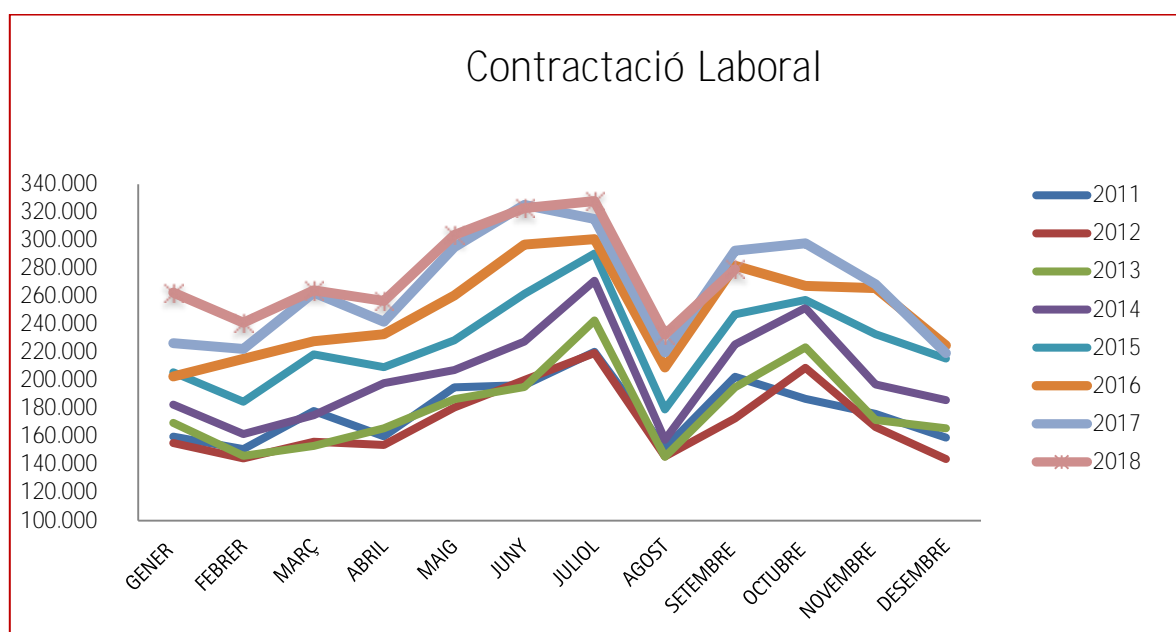
## 2.2. CONTRACTACIÓ

Al setembre de 2018 s'han formalitzat a Catalunya 279.205 contractes laborals, dels quals el 16,24% han estat indefinits (45.340) i el 83,76%, temporals (233.865).

Respecte del mes d'agost, la contractació ha incrementat un 19,92% (46.378 contractes més), sent més intens l'augment de la indefinida (66,67%; 18.137 contractes més) que el de la temporal (13,73%; 28.241 més).

Interanualment, s'ha produït un descens del -4,53% (-13.256 contractes menys), tot i l'augment de la contractació indefinida (7,30%) per la reducció de la contractació temporal (-6,53%; 16.340 contractes menys).

La contractació acumulada de gener a setembre de 2018 s'ha incrementat un 3,8% (90.127 contractes més), gràcies a l'augment de la contractació indefinida (11,6%), que manté el ritme, i un creixement més suau de la temporal (2,6%).



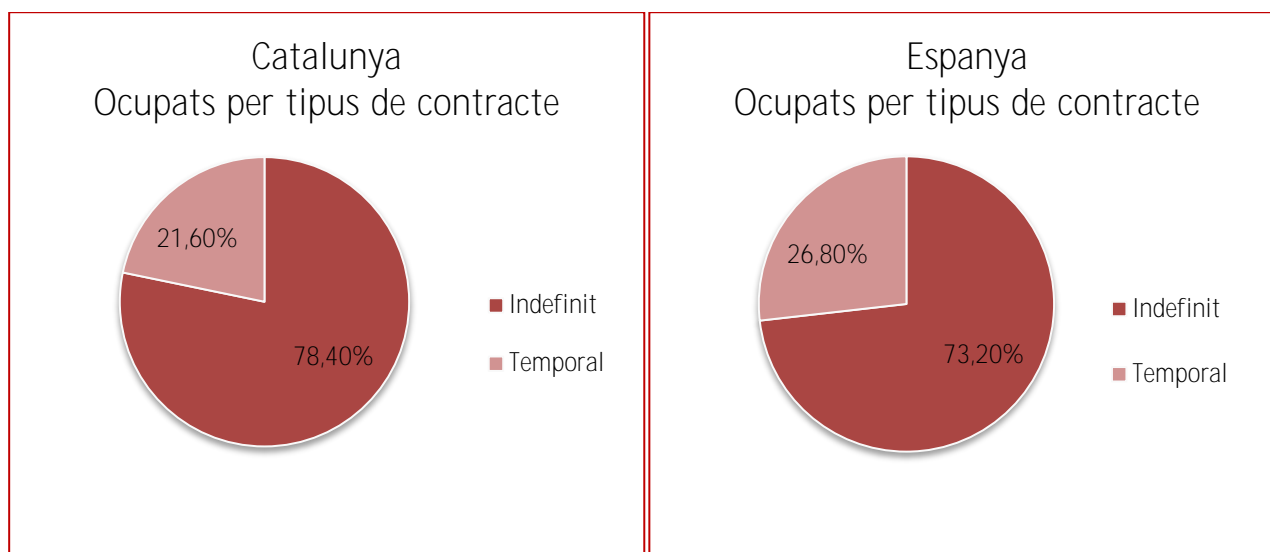
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

En el conjunt de l'Estat, s'han formalitzat 1.952.397 contractes en el mes de setembre, xifra que suposa un increment mensual del 21,83% (349.902 més) i un descens interanual del -2,05% (40.870 contractes menys). Els contractes indefinits han crescut un 51,23% respecte el mes anterior i un 20,80% respecte l'any anterior i els temporals, han augmentat un 18,71% mensualment i s'han reduït un -4,50% interanualment.

Fins al mes de setembre, s'ha acumulat un total de 16.471.425 contractes, 1.700.249 de caràcter indefinit (10,32%) i 14.771.176 temporals (89,68%).

Per altra banda, si analitzem les dades de l'EPA del segon trimestre de l'any, del total d'ocupats a Catalunya el 78,4% d'ocupats té contracte de durada indefinida i el 21,6% de caràcter temporal. A Espanya, la taxa de temporalitat és superior amb el 26,8%.

Entre el període 2007-2018 la taxa de temporalitat ha passat del 23,50% al 21,6% 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 26,8%.



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

Per modalitats contractuals, entre les indefinides, han augmentat els contractes ordinaris a temps indefinit (25.766 més) i els convertits en indefinits (10.664 més). Per contra, es redueixen els contractes de foment de la contractació indefinida (623 menys) i els indefinits a persones amb discapacitat (52 menys).

Pel que fa als contractes temporals, sobresurt l'augment dels eventuais per circumstàncies de la producció (31.825 més), mentre que en l'altre extrem, ressalta el descens dels contractes de formació (729 menys) i de pràctiques (626 menys).

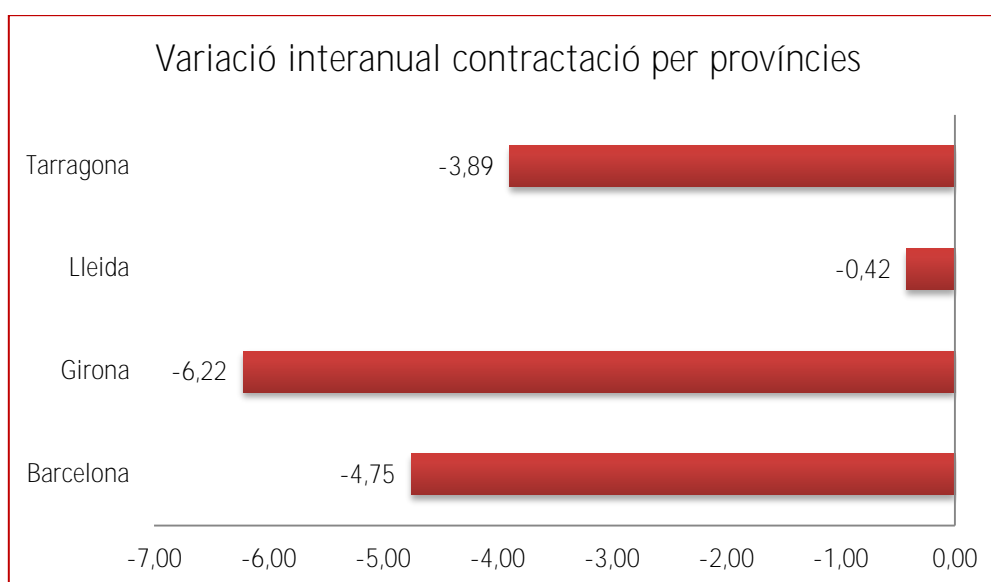
Per sexes, els homes han signat el 52,8% dels contractes (1.314.613) i les dones, el 47,2% (1.176.760). Interanualment, creix amb més intensitat la contractació indefinida masculina (12,7%) que la femenina (10,2%) i, per contra, la temporal augmenta amb més força en les dones (3,7% davant del 1,6%).

Segons l'àmbit territorial, a la província de Barcelona al mes de setembre s'han signat un total de 210.829 contractes, el que suposa un increment del 26,71% respecte el mes d'agost i un descens del -4,75% l'any anterior. La contractació indefinida augmenta un 6,25% i la temporal disminueix un -6,73%. Les dades acumulades de contractació suposen un total de 1.868.798 contractes.

A la província de Girona, s'han formalitzat 23.588 contractes, amb una disminució anual del -6,22%. Els contractes indefinits augmenten un 13,68% i els temporals disminueixen un -9,58% respecte l'any anterior.

A Lleida, s'han formalitzat 17.691 contractes en total, per tant, la contractació laboral s'ha reduït un -0,42% respecte l'any anterior (75 contractes menys). La contractació indefinida ha augmentat un 9,10% i la temporal disminueix un -1,58%.

Per últim, a la província de Tarragona, s'han signat 27.097 contractes, el que suposa una variació anual del -3,89%. Els contractes indefinits han incrementat en un 10,20% i els temporals s'han reduït un -3,89%.



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

## 2.3. NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

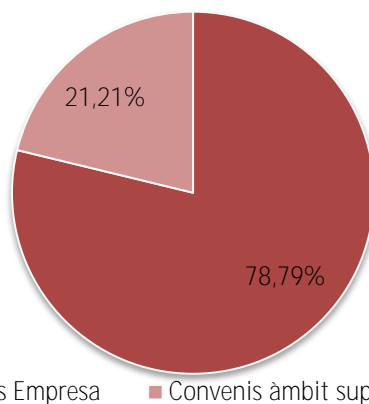
### 2.3.1 Convenis Col·lectius

A 31 d'agost de 2018 a Catalunya s'han registrat un total de 297 Convenis, afectant a 683.056 treballadors i 132.355 empreses.

D'aquests 297 Convenis, 234 són Convenis d'empresa (78,79%) i afecten a 39.712 treballadors, i 63 són Convenis d'àmbit superior a l'empresa (21,21%), afectant a 643.344 treballadors.



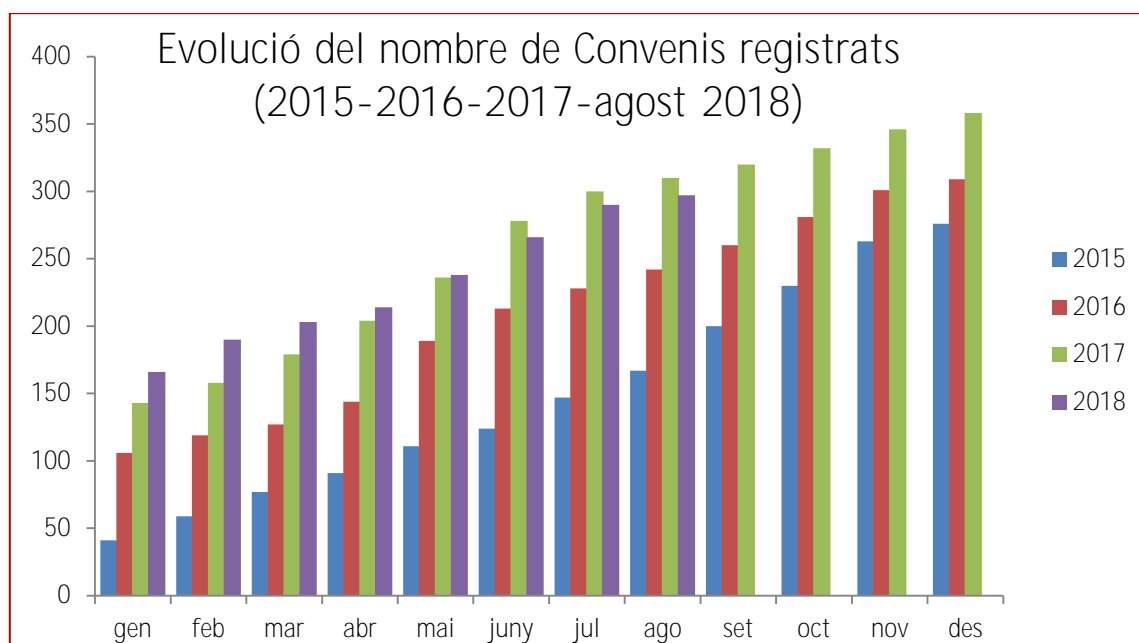
## Convenis Col·lectius Catalunya



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

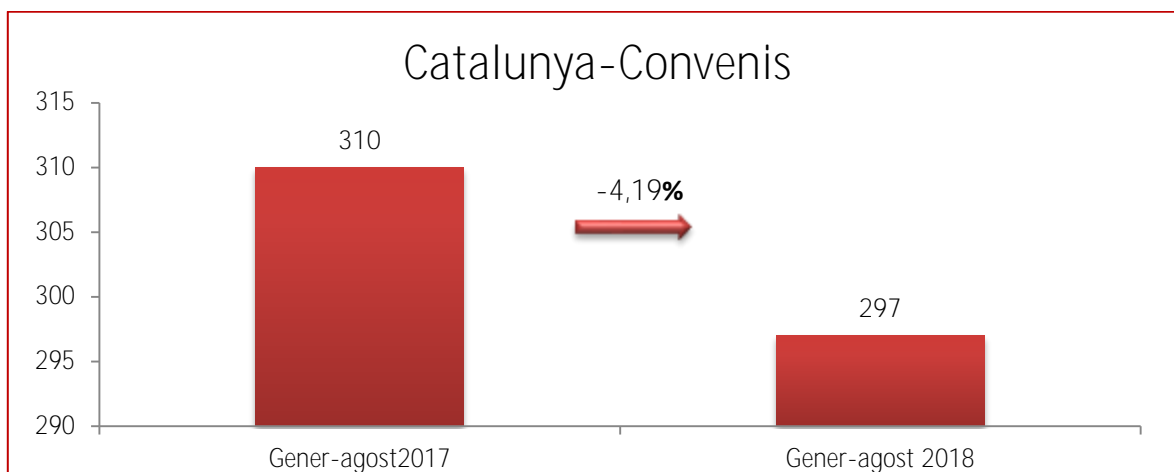
La mitjana de la variació salarial pactada en el global de Convenis ha sigut de 1,64%, sent del 1,05% en els Convenis d'empresa i el 1,67% en els Convenis d'àmbit superior a l'empresa.

En relació a la jornada anual mitjana pactada ha sigut de 1.774,46 hores, sent en els Convenis d'empresa de 1.732,61 hores i de 1.777,04 hores en els Convenis d'àmbit superior a l'empresa.

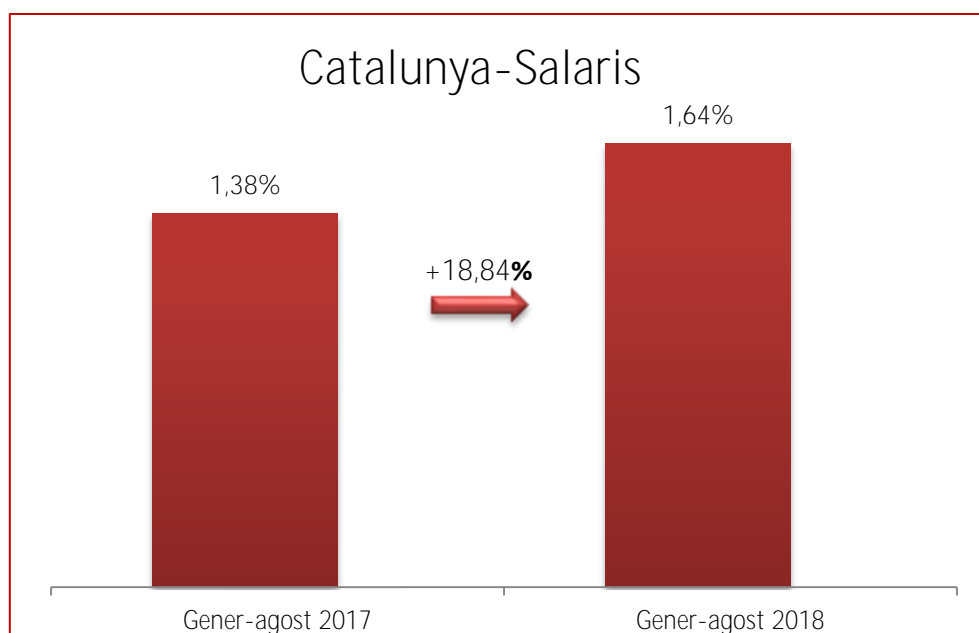


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Interanualment, si comparem els Convenis registrats fins a l'agost de 2017 amb el 2018, observem que fins al mes d'agost de 2018 s'han registrat 13 Convenis menys (-4,19%), a nivell salarial s'ha passat del 1,38% pactat en 2017 al 1,64% pactat en 2018, que suposa una variació d'un 18,84%, i en relació a la jornada fins a l'agost de 2017 va ser de 1.718,89 i en 2018 es situa en 1.774,46, el que suposa una variació del 3,23%.

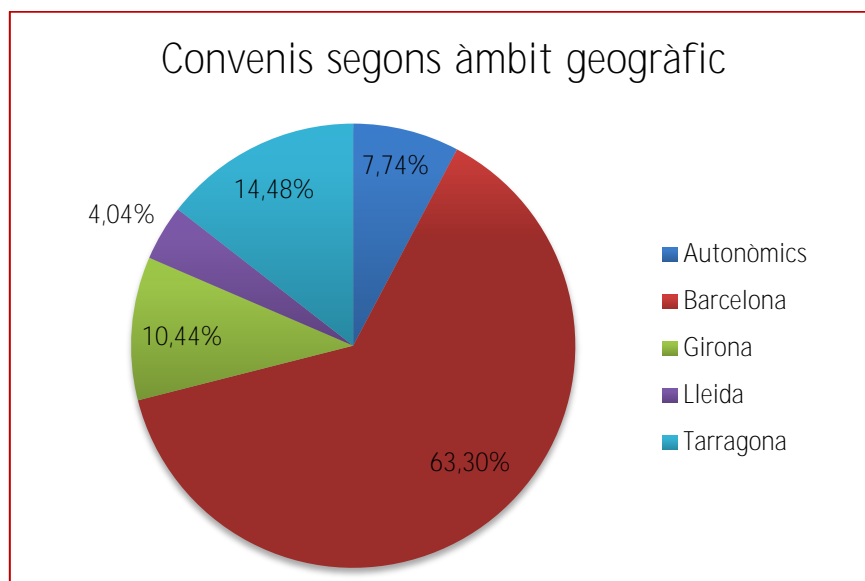


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Dels 297 Convenis registrats, 23 són autonòmics (109.251 empreses afectades i 443.726 treballadors), 188 són de la província de Barcelona (7.337 empreses i 76.694 treballadors), 31 de la província de Girona (6.614 empreses i 95.893 treballadors), 12 de Lleida (7.286 empreses i 44.823 treballadors) i 43 de la província de Tarragona (1.867 empreses i 21.920 treballadors).



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

#### TOTAL CONVENIS

Distribució Territorial Convenis	Convenis	Empreses	Treballadors	Variació Salarial (%)	Jornada mitjana (h/any)
Autònoms	23	109.251	443.726	1,64	1.772,85
Barcelona	188	7.337	76.694	1,29	1.758,59
Girona	31	6.614	95.893	1,98	1.798,56
Lleida	12	7.286	44.823	1,68	1.766,24
Tarragona	43	1.867	21.920	1,27	1.773,98
<b>TOTAL CATALUNYA</b>	<b>297</b>	<b>132.355</b>	<b>683.056</b>	<b>1,64</b>	<b>1.774,46</b>

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

#### CONVENIS D'EMPRESA

Distribució Territorial Convenis	Convenis	Treballadors	Variació Salarial (%)	Jornada mitjana (h/any)
Autònoms	2	351	0,99	1.799,17
Barcelona	166	29.849	1,10	1.726,64
Girona	25	1.182	1,05	1.710,05
Lleida	6	710	0,48	1.758,96
Tarragona	35	7.620	0,93	1.753,98
<b>TOTAL CATALUNYA</b>	<b>234</b>	<b>39.712</b>	<b>1,05</b>	<b>1.732,61</b>

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

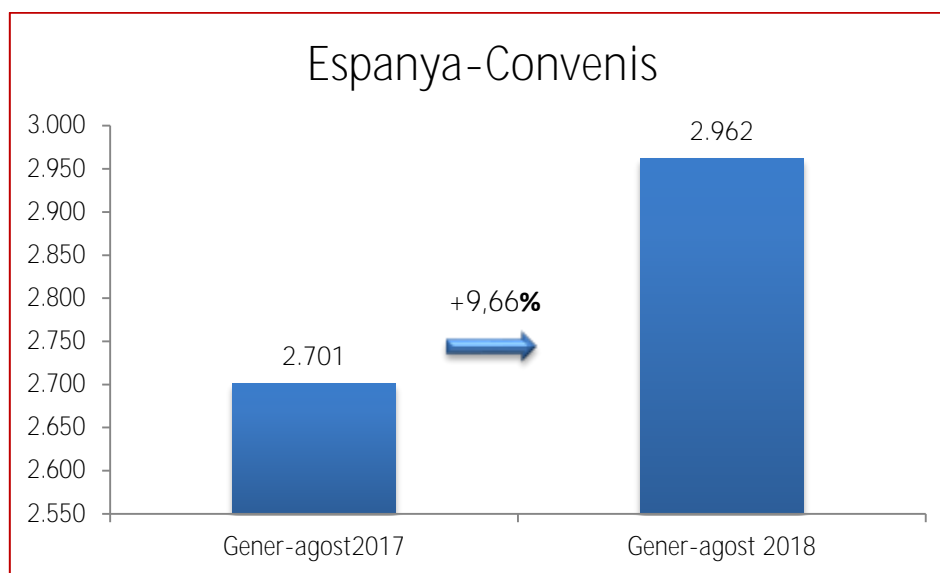
### CONVENIS D'ÀMBIT SUPERIOR A L'EMPRESA

Distribució Territorial Convenis	Convenis	Treballadors	Variació Salarial (%)	Jornada mitjana (h/any)
Autonòmics	21	443.375	1,64	1.772,83
Barcelona	22	46.845	1,42	1.778,95
Girona	6	94.711	1,99	1.799,67
Lleida	6	44.113	1,70	1.766,35
Tarragona	8	14.300	1,44	1.784,63
<b>TOTAL CATALUNYA</b>	<b>63</b>	<b>643.344</b>	<b>1,67</b>	<b>1.777,04</b>

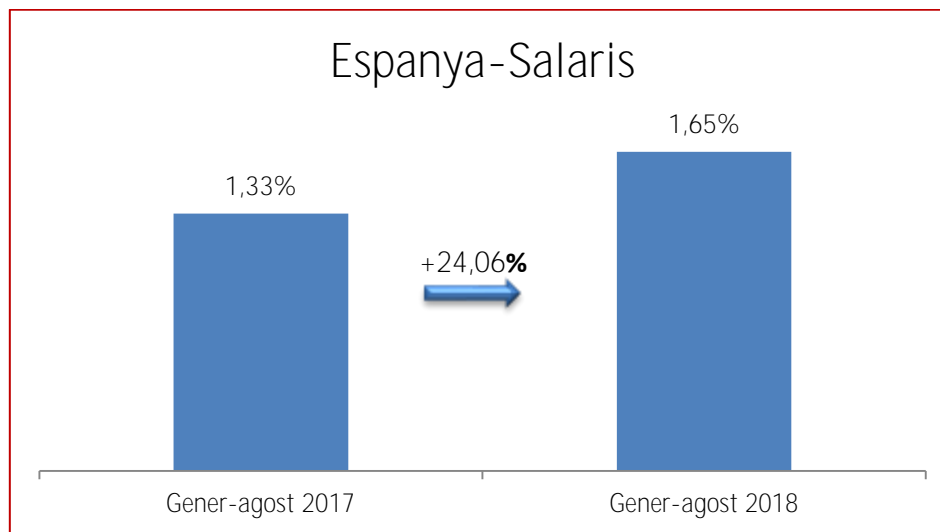
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

A nivell estatal, fins a 31 d'agost 2018 s'han registrat un total de 2.962 Convenis, afectant a 7.526.712 treballadors i 988.122 empreses.

Si fem la comparació, a nivell interanual, observem que fins al mes d'agost de 2018 s'han registrat a nivell estatal 261 Convenis més (9,66%), a nivell salarial s'ha passat del 1,33% pactat en 2017 al 1,65% pactat en 2018, que suposa una variació d'un 24,06%, i en relació a la jornada fins a l'agost de 2017 va ser de 1.733,16, i en 2018 es situa en 1.743,50, el que suposa una variació del 0,60%.

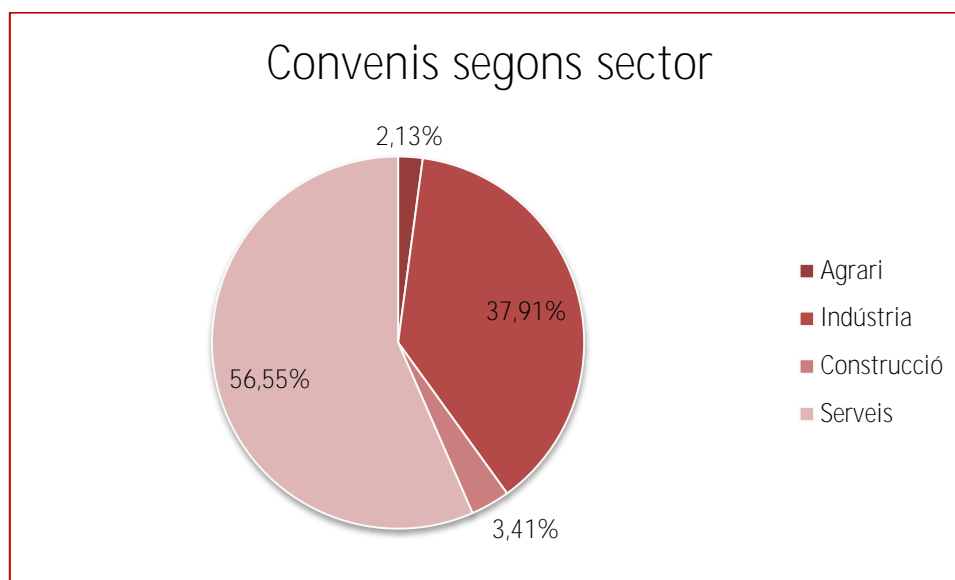


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Per sector d'activitat a nivell estatal<sup>4</sup>, del total de Convenis registrats, 63 corresponen al sector agrari (afectant a 40.886 empreses i 363.407 treballadors), 1.123 del sector de la indústria (afectant a 116.857 empreses i 1.511.144 treballadors), 101 de l'àmbit de la construcció (amb 92.378 empreses i 559.778 treballadors) i 1.675 convenis del sector serveis (afectant a 738.001 empreses i 5.092.383 treballadors).



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

<sup>4</sup> A nivell autonòmic no es disposen d'aquestes dades.

### TOTAL CONVENIS

Distribució Sectorial	Convenis	Empreses	Treballadors	Variació Salarial (%)
Agrari	63	40.886	363.407	1,13
Indústria	1.123	116.857	1.511.144	1,66
Construcció	101	92.378	559.778	1,98
Serveis	1.675	738.001	5.092.383	1,65
<b>TOTAL ESPANYA</b>	<b>2.962</b>	<b>988.122</b>	<b>7.526.712</b>	<b>1,65</b>

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

### 2.3.2 Inaplicacions de Convenis Col·lectius<sup>5</sup>

De gener a agost de 2018 s'han dipositat 711 inaplicacions de conveni (un 6,69% menys respecte el mateix període de l'any 2017), les quals han estat presentades per 649 empreses (un 8,72% menys respecte el mateix període de l'any anterior), i han afectat a un total de 12.398 treballadors (-16,30% respecte el mateix període de 2017). Per sector d'activitat, el 74,54% de les inaplicacions presentades han sigut en el sector serveis.

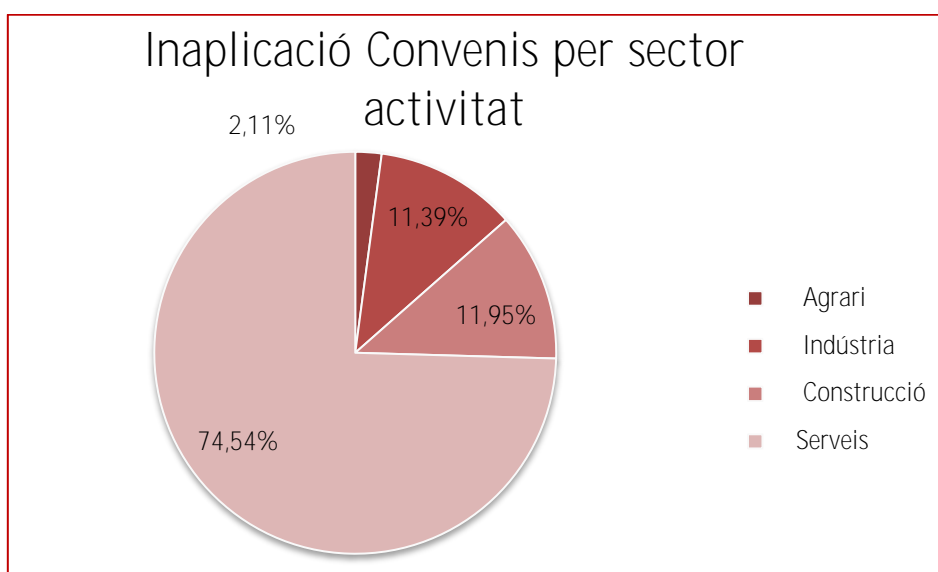
De les 711 inaplicacions presentades, 15 han sigut del sector agrari (2,11%) –afectant a 14 empreses i 365 treballadors-, 81 del sector de la indústria (11,39%) –afectant a 74 empreses i 4.236 treballadors-, 85 a la construcció (11,95%)– afectant a 76 empreses i 1.371 treballadors- i 530 al sector serveis (74,54%)–485 empreses i 6.426 treballadors-.

En xifres acumulades des de març de 2012 fins a agost de 2018, s'han dipositat davant les diferents autoritats laborals un total de 9.883 inaplicacions de Conveni, amb una afectació a 366.365 treballadors.

Sector activitat	I.Convenis	% total	Empreses	% total	Treballadors	%total
Agrari	15	2,11	14	2,16	365	2,94
Indústria	81	11,39	74	11,40	4.236	34,17
Construcció	85	11,95	76	11,71	1371	11,06
Serveis	530	74,54	485	74,73	6.426	51,83
<b>TOTAL</b>	<b>711</b>	<b>100</b>	<b>649</b>	<b>100</b>	<b>12.398</b>	<b>100</b>

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

<sup>5</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 arbitrals

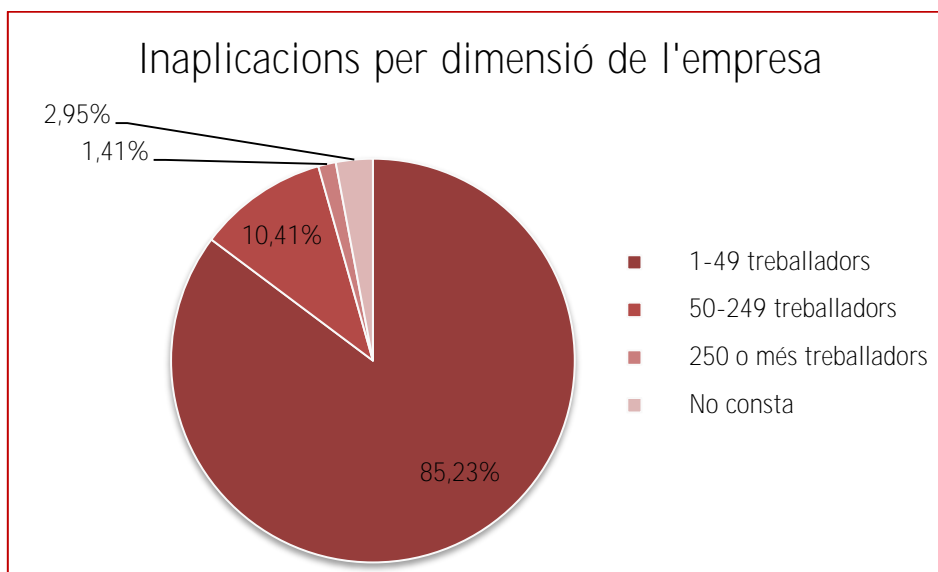


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Pel que fa a la dimensió de l'empresa, el 46,56% dels treballadors presten els seus serveis en empreses d'entre 1 i 49 treballadors, i el 32,73% dels treballadors afectats presten el seu servei en empreses de 50 a 249. No obstant això, la majoria d'empreses que presenten inaplicacions, el 85,23%, les seves plantilles són d'entre 1 i 49 treballadors.

Dimensió empresa	I. Convenis	% total	Empreses	% total	Treballadors	%total
1 a 49 treballadors	606	85,23	563	86,75	5.773	46,56
50 a 249 treballadors	74	10,41	57	8,78	4.058	32,73
250 o més treballadors	10	1,41	8	1,23	2.392	19,29
No consta	21	2,95	21	3,24	175	1,41
<b>TOTAL</b>	<b>711</b>	<b>100</b>	<b>649</b>	<b>100</b>	<b>12.398</b>	<b>100,00</b>

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Pel que fa a les condicions de treball inaplicades, el 58% 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	412	58,0	6.767
Quantia salarial i sistema de remuneració	93	13,1	1.105
Sistema de remuneració	26	3,7	415
Quantia salarial, sistema de remuneració i millores voluntàries de l' acció protectora de la Seguretat Social	25	3,5	379
Quantia salarial i jornada de treball	22	3,1	475
Quantia salarial, sistema de remuneració i jornada de treball	20	2,8	151
Quantia salarial, jornada de treball i horari i distribució del temps de treball	18	2,5	105
Resta de casos	95	13,4	3.001
<b>TOTAL</b>	<b>711</b>	<b>100,0</b>	<b>12.398</b>

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social



El 91% de les inaplicacions s'han resolt 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	647	91,0	11.224
Acord de la comissió paritària del conveni	41	5,8	873
Acord de mediació en òrgan bipartit	13	1,8	219
Laude en òrgan bipartit	2	0,3	70
Decisió en un òrgan tripartit	8	1,1	12
<b>TOTAL</b>	<b>711</b>	<b>100,0</b>	<b>12.398</b>

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

El 98,5% de les inaplicacions presentades són en relació a Convenis d'àmbit superior a l'empresa, i la resta, és a dir, el 1,6% de Convenis d'empresa.

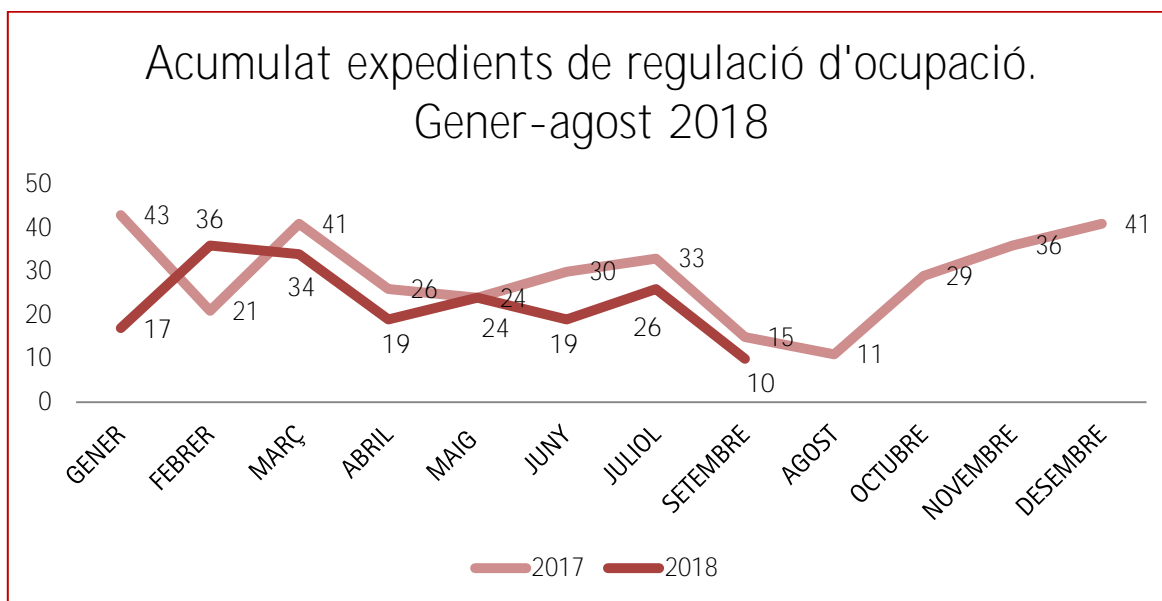
Àmbit funcional del Conveni inaplicat	I.Convenis	% total	Treballadors
<b>Conveni d'empresa</b>	11	1,6	991
<b>Conveni/s d'àmbit superior a l'empresa</b>	700	98,5	11.407
<b>TOTAL</b>	<b>711</b>	<b>100,0</b>	<b>12.398</b>

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

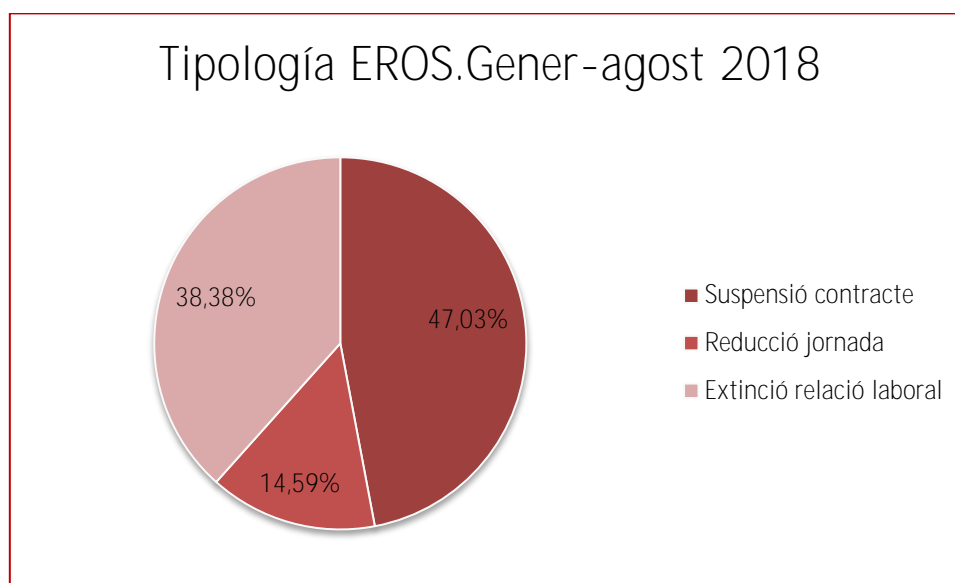
## 2.4. EXPEDIENTS DE REGULACIÓ D'OCUPACIÓ

Segons les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu, fins al mes d'agost de 2018, s'han comunicat o resolt 185 expedients (-20,60% respecte el mateix període de l'any 2017) que han afectat a un total de 4.132 treballadors (28,24% respecte el mateix període de l'any 2017).

Del total d'aquests 185 expedients 71 van ser d'extinció (38,38%) -afectant a 1.715 treballadors-, 87 de suspensió del contracte de treball (47,03%)- afectant a 2.260 treballadors- i 27 de reducció de jornada (14,59%)- afectant a 157 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.

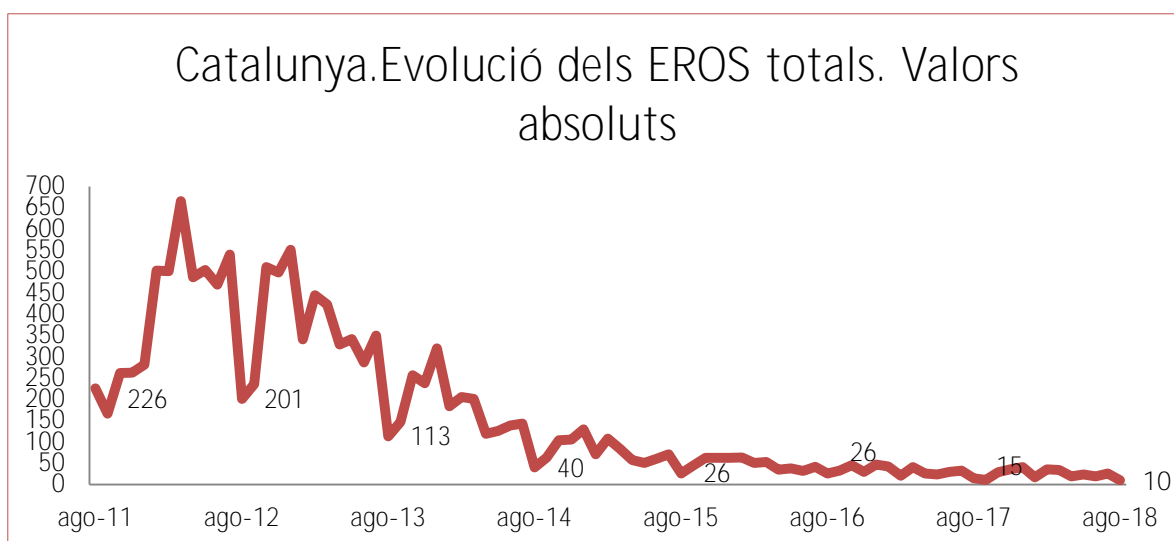
Si comparem els vuit primers mesos de l'any 2018 i del 2017, podem observar que hi ha hagut una reducció del nombre total d'expedients, però en canvi els treballadors afectats s'han incrementat com a conseqüència de l'augment del nombre de treballadors afectats en els expedients d'extinció i suspensió de contracte. Així doncs, el total d'expedients de regulació d'ocupació ha disminuït en un 20,60%, registrant-se un decreixement pels expedients de suspensió -21,62% i en els de reducció en un -48,08%. Els d'extinció en canvi s'han incrementat en un 1,43%. 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 28,24%. En aquest sentit, i tenint en compte el tipus d'expedient, els treballadors afectats per expedients d'extinció han augmentat en un 54,37% respecte el mateix període de l'any anterior, els de suspensió s'han incrementat en un 43,04% i els de reducció han disminuït en un -70,43%.

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

	Núm. Expedients		%Variació Interanual	Núm. treballadors		% Variació Interanual
	2018	2017		2018	2017	
<b>ERO EXTINCIÓ</b>	71	70	1,43	1.715	1.111	54,37
<b>ERO SUSPENSIO</b>	87	111	-21,62	2.260	1.580	43,04
<b>ERO REDUCCIÓ</b>	27	52	-48,08	157	531	-70,43
<b>ERO TOTAL</b>	185	233	-20,60	4.132	3.222	28,24

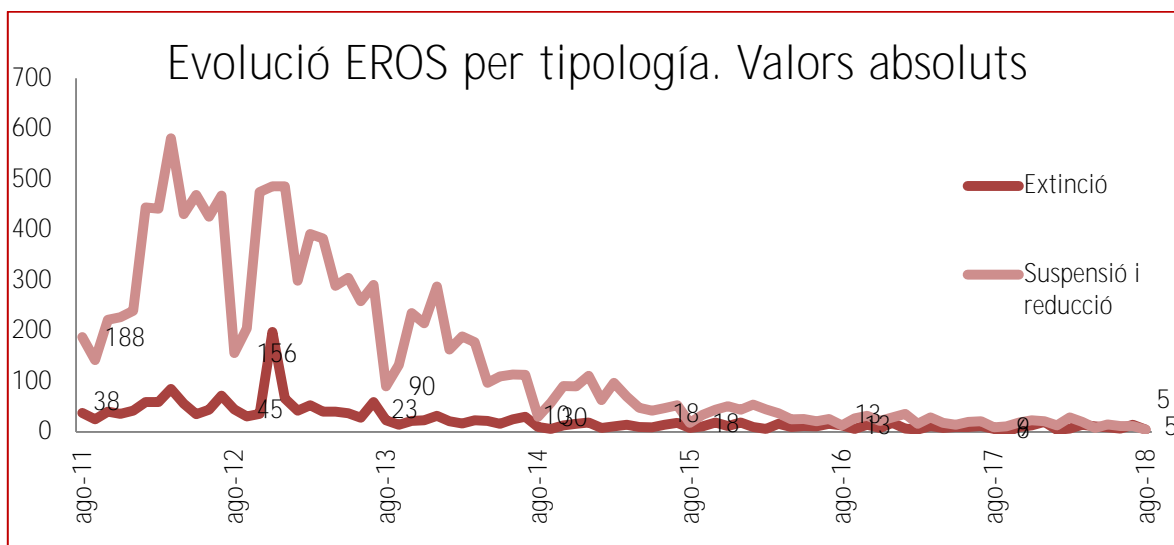
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

En el següent gràfic, es pot observar com des d'agost de 2012, amb caràcter general, ha disminuït el volum d'expedients de regulació d'ocupació, passant de 201 a l'agost 2012 a 10 en aquest mes d'agost de 2018.



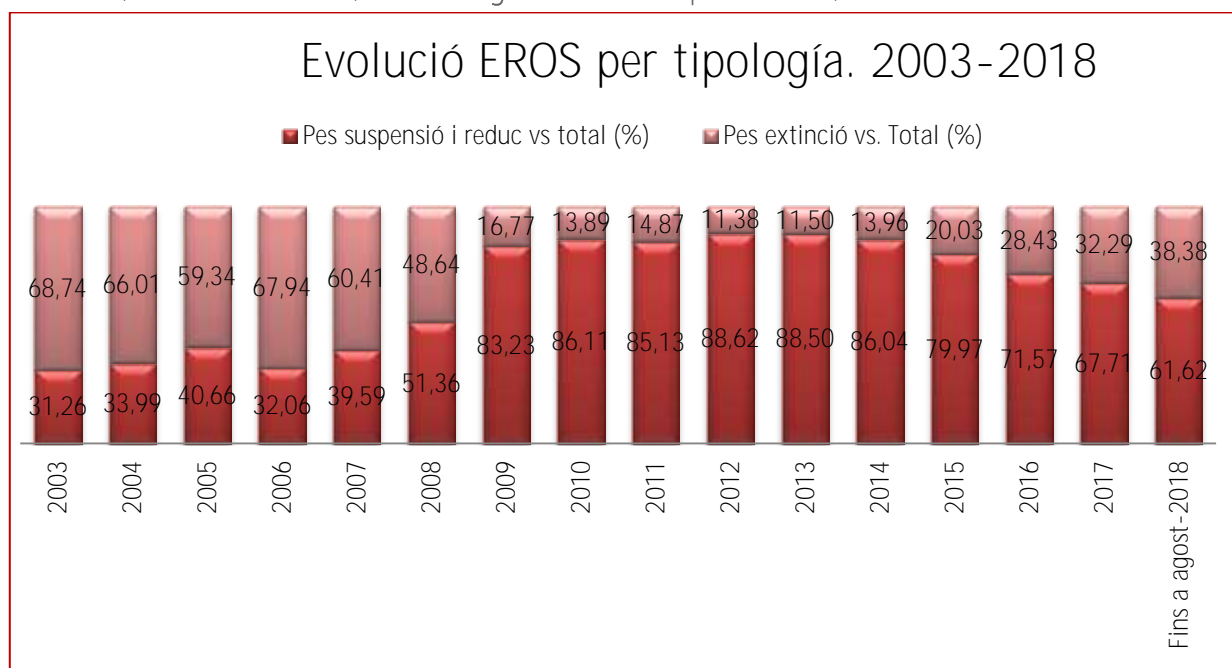
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

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.

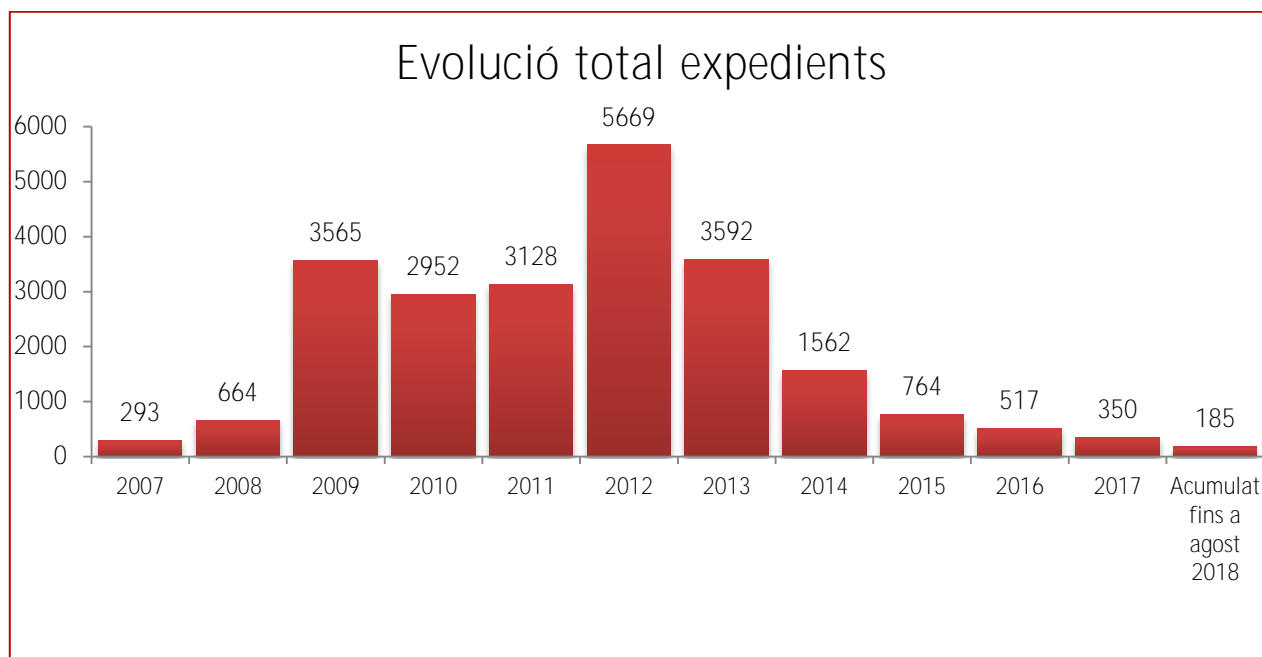
Així mateix, tal i com s'observa en el següent gràfic, els expedients que suposen l'adopció de mesures de flexibilitat interna (suspensió de contracte de treball i reducció de la jornada de treballador) han anat guanyant major pes, amb caràcter general, vers els que suposen l'extinció de la relació de treball. Per tant, del total d'expedients que es van presentar<sup>6</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 a l'agost de 2018 suposen el 38,38%.



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

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.

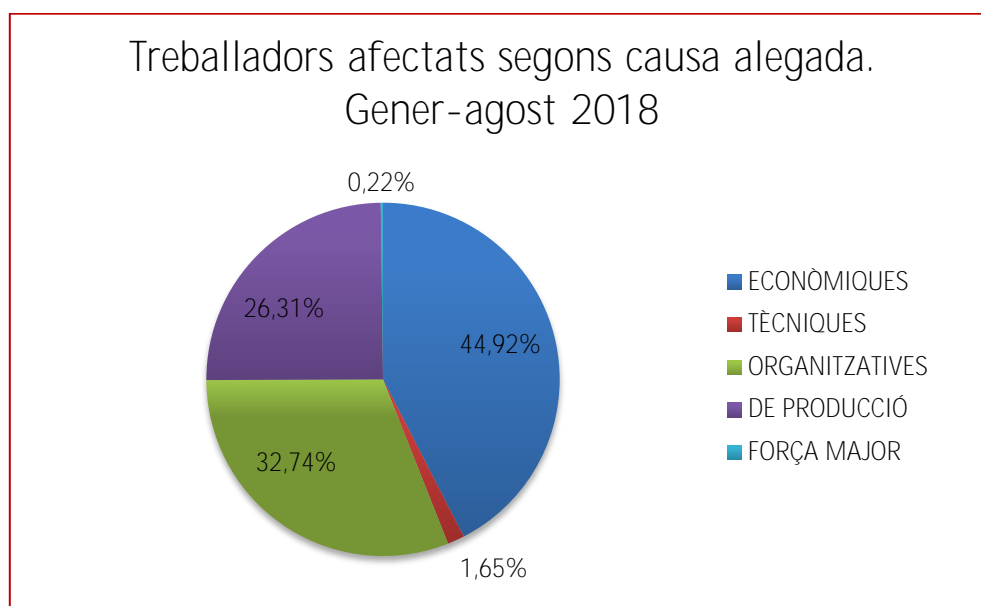
<sup>6</sup> En relació als expedients presentats abans de l'entrada en vigor de la Reforma Laboral, únicament s'han tingut en compte els autoritzats per l'Administració Laboral.



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

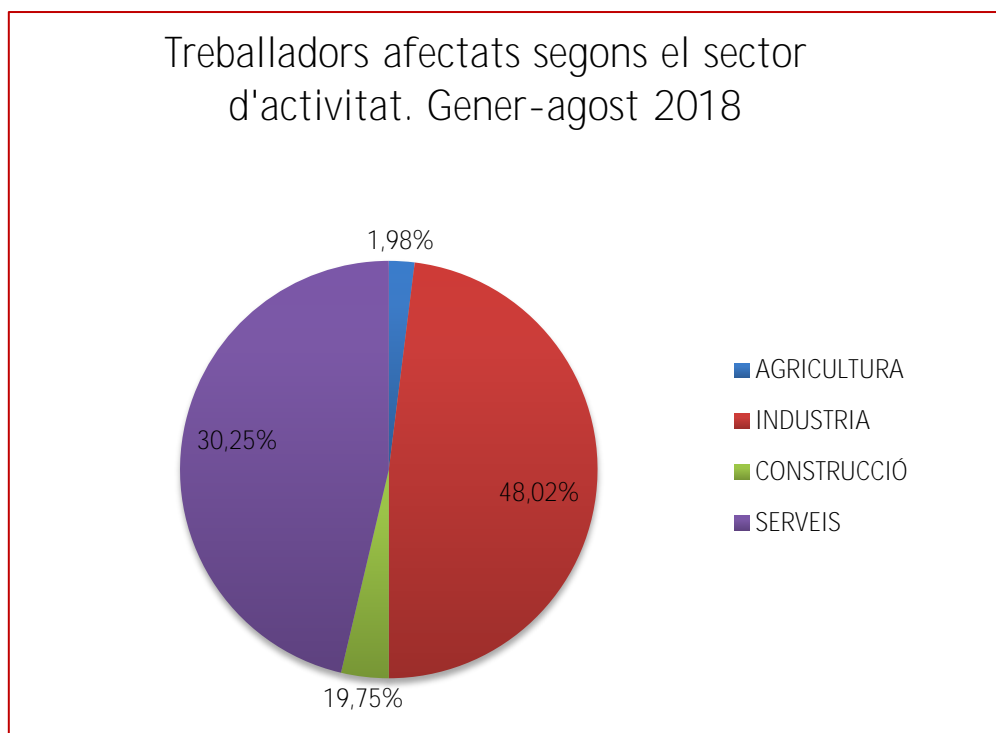
Per sexe, pel que fa a les dades acumulades fins el mes d'agost, els expedients de regulació d'ocupació s'han incrementat respecte el mateix període de l'any anterior tant en homes (29,88%) com en dones (25,11%).

En atenció a la causa al·legada i treballadors afectats, pel que fa a les dades acumulades fins el mes d'agost són majoritaris els expedients on s'han al·legat motius de caire econòmic (44,92%) –1.856 treballadors afectats-, seguits per causes organitzatives (32,74%) –1.353 treballadors-, les de producció (26,31%) –1.087 treballadors-, per causes tècniques i/o tecnològiques (1,65%)– 68 treballadors-, i per últim les de força major (0,22%)– 9 treballadors afectats-.



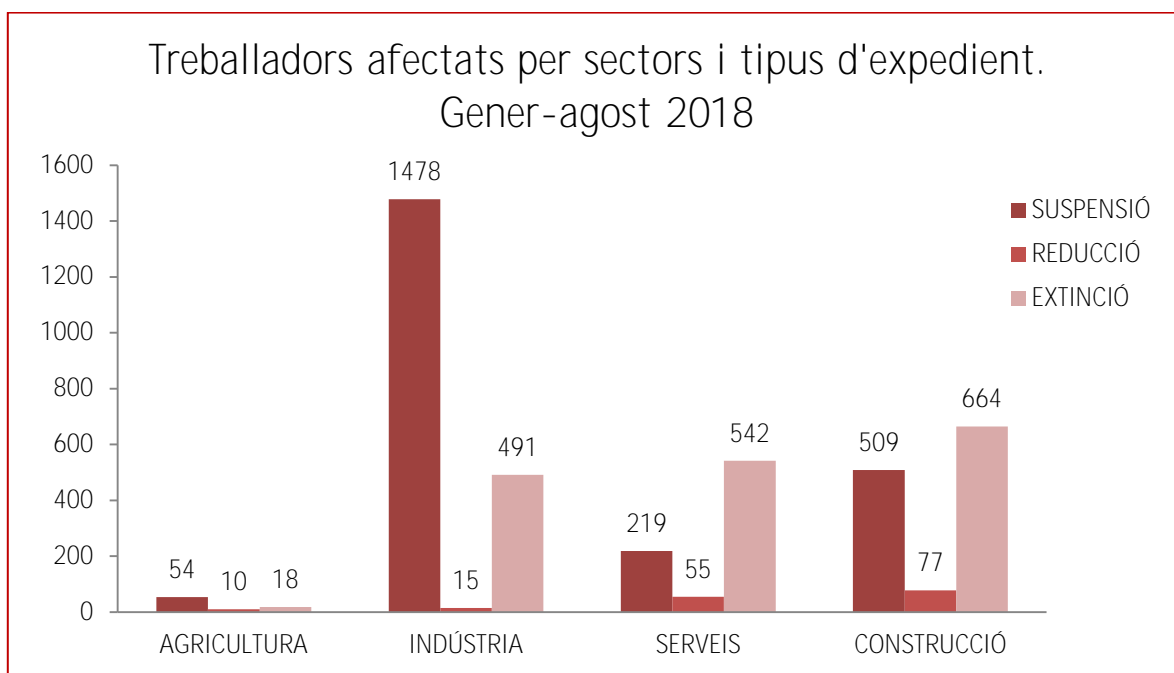
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

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 la indústria (48,02% sobre el total) amb 1.984 treballadors, seguit del sector serveis (30,25%) amb 1.250, la construcció (19,75%) amb 816 treballadors, i per últim el sector de l'agricultura (1,98%) amb 82 treballadors.



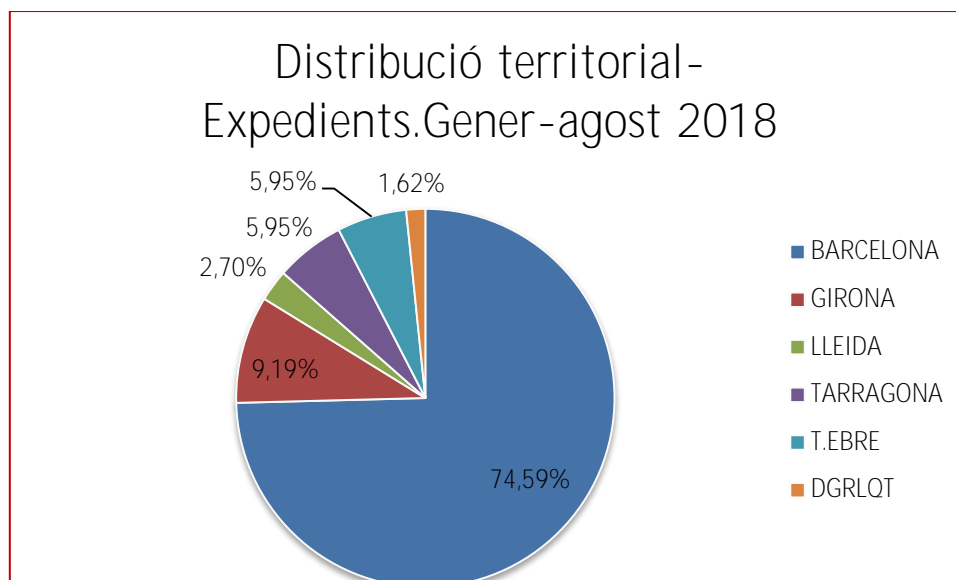
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

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

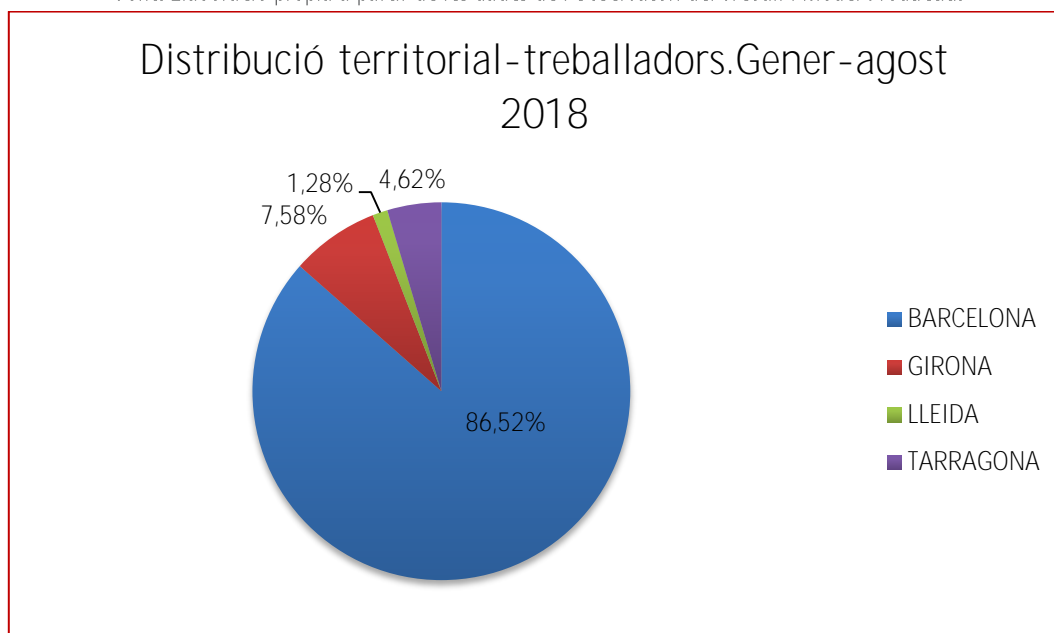


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

Segons l'àmbit territorial, tenint en consideració les dades acumulades fins a l'agost de 2018, dels 185 expedients presentats, 138 es van presentar als serveis territorials de Barcelona (74,59%), 17 als de Girona (9,19%), 5 a Lleida (2,70%), 11 a Tarragona (5,95%), 11 a Terres de l'Ebre (5,95%) i 3 a la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball (1,62%).



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 138 expedients, 63 van ser d'extinció (34,05% sobre el total d'expedients presentats a Catalunya) -afectant a 1.572 treballadors-, 60 de suspensió del contracte de treball (32,43 % sobre el total d'expedients presentats a Catalunya)- afectant a 1.921 treballadors- i 15 de reducció de jornada (8,11% sobre el total d'expedients presentats a Catalunya)- afectant a 82 treballadors-.

A Girona, del total de 17 expedients, 1 va ser d'extinció (0,54% sobre el total d'expedients presentats a Catalunya) –afectant a 60 treballadors–, 13 van ser de suspensió del contracte de treball (7,03% sobre el total d'expedients presentats a Catalunya)– afectant a 225 treballadors– i 3 de reducció de jornada (1,62% sobre el total d'expedients presentats a Catalunya)– afectant a 28 treballadors–.

A Lleida dels 5 expedients, 1 ha sigut d'extinció (0,54% sobre el total d'expedients presentats a Catalunya) –afectant a 19 treballadors–, 1 va ser de suspensió del contracte de treball (0,54% sobre el total d'expedients presentats a Catalunya)– afectant a 4 treballadors– i 3 de reducció de jornada (1,62% sobre el total d'expedients presentats a Catalunya) –afectant a 30 treballadors–.

A Tarragona del total de 11 expedients, 2 va ser d'extinció (1,08% sobre el total d'expedients presentats a Catalunya)– afectant a 64 treballadors–, 7 han estat de suspensió del contracte de treball (3,78% sobre el total d'expedients presentats a Catalunya), afectant a 110 treballadors i 2 de reducció de jornada (1,08% sobre el total d'expedients presentats a Catalunya), afectant a 17 treballadors.

A Terres de l'Ebre<sup>7</sup> del total de 11 expedients presentats, 1 ha estat d'extinció (0,54% sobre el total d'expedients presentats a Catalunya), 6 han estat de suspensió del contracte de treball (3,24% sobre el total d'expedients presentats a Catalunya) i els altres 4 de reducció de jornada (2,16% sobre el total d'expedients presentats a Catalunya).

Per últim, dels 3 expedients presentats a la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat<sup>8</sup> en el Treball, els 3 han estat d'extinció (1,62% 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		SUSPENSIO		REDUCCIO		EXTINCIO	
	Expedients	Treballadors	Expedients	Treballadors	Expedients	Treballadors	Expedients	Treballadors
BARCELONA	138	3575	60	1921	15	82	63	1572
GIRONA	17	313	13	225	3	28	1	60
LLEIDA	5	53	1	4	3	30	1	19
TARRAGONA	11	191	7	110	2	17	2	64
TERRES DE L'EBRE	11	-	6	-	4	-	1	-
DGRLOT	3	-	0	-	0	-	3	-
TOTAL	185	4.132	87	2260	27	157	71	1715

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

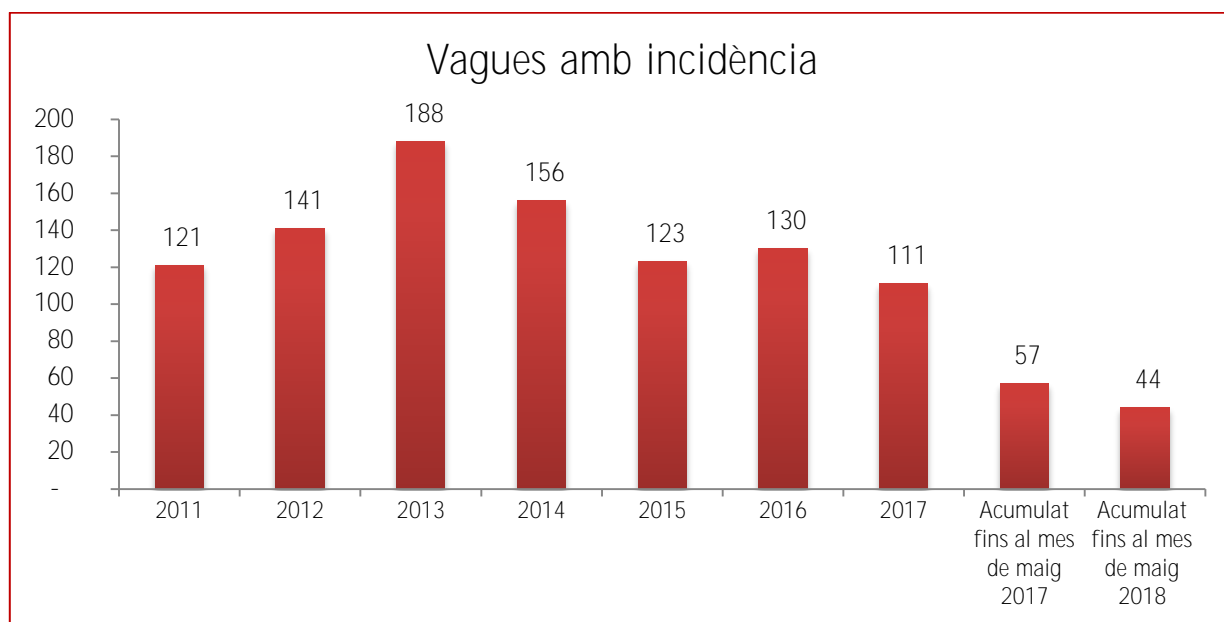
<sup>7</sup> Els treballadors afectats de Terres de l'Ebre estan sumats a la demarcació de Tarragona. No es disposen de dades diferenciades entre ambdós territoris.

<sup>8</sup> No es disposen de les dades de treballadors afectats.

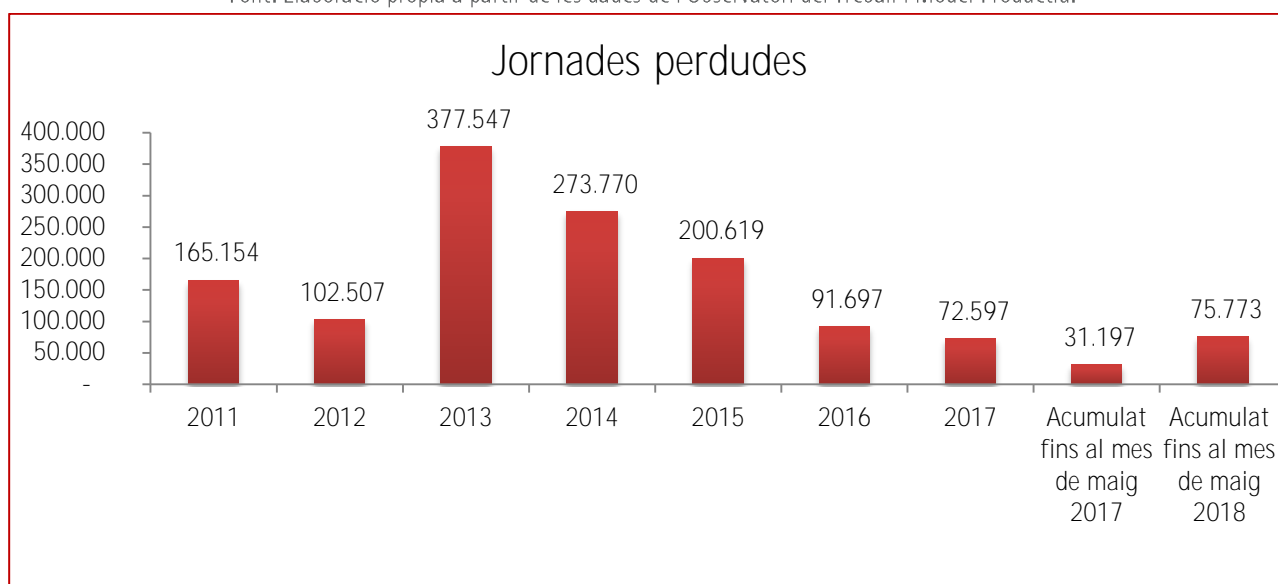


## 2.5. CONFLICTIVITAT LABORAL

Segons les darreres dades publicades per l'Observatori del Treball i Model Productiu, a Catalunya fins al mes de maig de 2018, s'han produït 44 vagues, amb un total de 17.082 treballadors participants i 75.773 jornades laborals perdudes, disminuint el nombre de vagues registrades un -23% respecte el mateix període de l'any 2017. No obstant, augmenten en un 143% el nombre de jornades perdudes (44.576 jornades perdudes més) i en un 23% el nombre de treballadors participants (3.197 més) i per tant, l'índex d'incidència passa del 7,8% en 2017 al 69,9% en 2018.



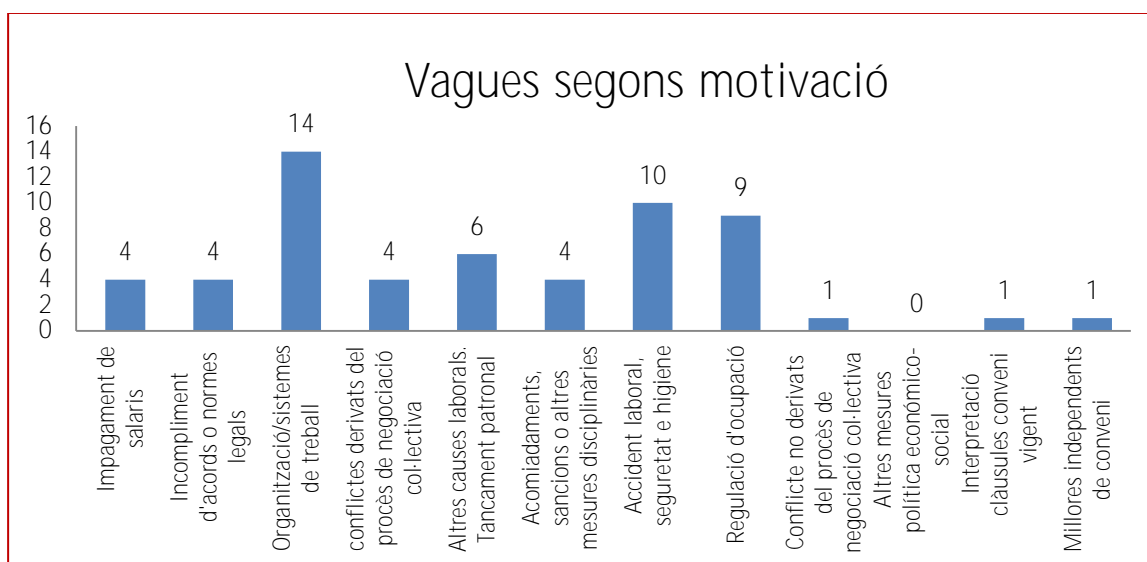
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.



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

Fins al mes de maig, la major part de les vagues es van produir en el sector serveis (50% del total), i en la indústria (48,28%).

Quant a la motivació de la vaga, els principals motius de les vagues són per organització i sistemes de treball (14 vagues), per accident laboral, seguretat e higiene (9 vagues) i per regulació d'ocupació (9 vagues).



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

Segons l'àmbit territorial<sup>9</sup>, del total de vagues acumulades fins al mes de maig, 54 van afectar a la província de Barcelona, a Girona 2, a Lleida 3 i a Tarragona 3.

Respecte el mateix període de l'any 2017, a la globalitat de províncies s'ha reduït el nombre de vagues amb incidències ; a Barcelona 26 menys, a Girona 8 menys, a Lleida 1 menys i a Tarragona 6 menys.

Segons l'informe de Conflictivitat Laboral de la CEOE del mes de setembre, a Espanya en els dos primers quadrimestres de l'any s'han produït 348 vagues, amb 633.936 treballadors implicats i 9.487.772 hores laborals perdudes. Respecte el mateix període de l'any anterior, han disminuït un 35,31% el nombre de vagues, si bé han augmentat un 217,35% els treballadors participants i un 46,42% d'hores perdudes.

En matèria de conflictivitat laboral, s'ha de tenir en compte, la repercussió que van tenir les vagues del sector del transport i les comunicacions al març, abril, maig, juny i juliol, especialment en el sector del taxi, i d'estibadors en el mes de juny, així com la incidència de la vaga convocada el Dia Internacional de la Dona i la d'estudiants de Catalunya davant de l'aplicació de l'article 155 de la Constitució Espanyola i en tot l'Estat davant la sentència de "La Manada".

<sup>9</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.

## 2.6. RESOLUCIÓ EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTES

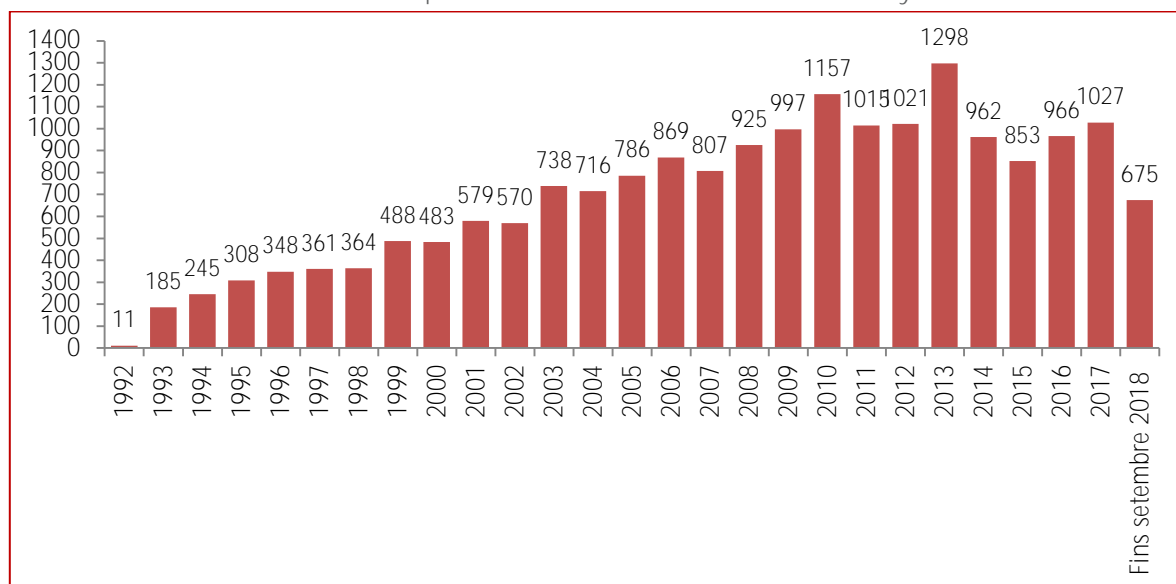
### 2.6.1. Tribunal Laboral de Catalunya

Segons les dades del Tribunal Laboral de Catalunya, fins al mes de setembre de l'any 2018 s'han presentat un total de 675 expedients, dels qual 2 han sigut arbitratge, 487 han sigut conciliacions i 186 mediacions.

CATALUNYA Gener – setembre 2018	NÚMERO		EMPRESSES AFECTADES	TREBALLADORS AFECTATS
EXPEDIENTS PRESENTATS	675		19.432	327.760
ARBITRATGES	2	0,3%	2	310
CONCILIACIONS/MEDIACIONS	673	99,70%	19.430	327.450
TRAMITACIONS EFECTIVES	569	84,55%	19.319	304.371
Amb avenença	278	48,86%	397	34.248
Avenença Parcial	8	1,41%	8	1.580
Sense avenença	283	49,74%	18.914	268.543
TRAMITACIONS NO EFECTIVES	104	15,45%	111	23.079
Intentat sense efecte	65	62,5%	66	12.855
Desistits	26	25%	30	8.613
Arxiu	13	12,532%	15	1.611

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 13,02%, registrant-se un descens en tots els tipus de procediment, llevat en les mediacions. En aquest sentit, els arbitratges s'han reduït en un 81,82%, les conciliacions en un 17,60% i les mediacions s'han incrementat en un 6,90%.

CATALUNYA 01/01 a 30/09	TOTAL	ARBITRATGES	CONCILIACIONS	MEDIACIONS
2018	675	2	487	186
2017	776	11	591	174
DIFERÈNCIA	-101	-9	-104	12
%	-13,02%	-81,82%	-17,60%	6,90%

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

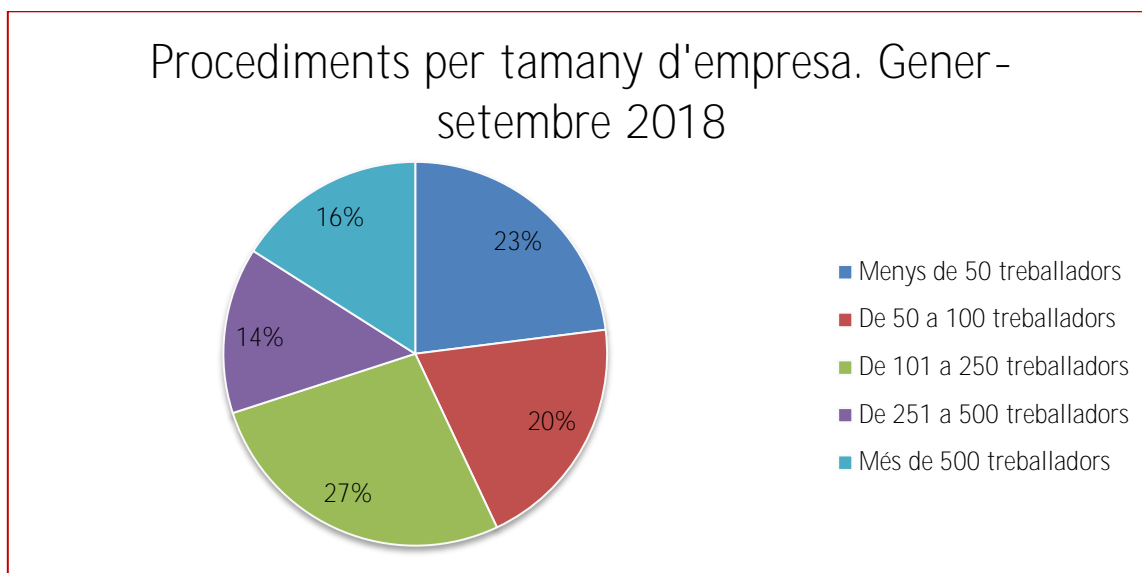
En atenció a la causa al·legada, destacar que el 22,54% ha sigut per qüestions salarials, seguides per conflictes per jornada/calendari/vacances amb un 18,39%, l'incompliment de Conveni Col·lectiu/pacte d'empresa amb un 13,98% i qüestions relatives a la categoria professional amb un 5,29%.

TIPUS PROCEDIMENT GENER-SETEMBRE 2018 <sup>10</sup>		
Salari	179	22,54%
Jornada/calendari/vacances	146	18,39%
Incompliment Conv. Col/pacte empresa	111	13,98%
Categoria professional	42	5,29%
Negociació col·lectiva-pacte empresa	38	4,79%
Interpretació /aplicació Conv. Col/pacte de empresa	32	4,03%
Modificació substancial de les condicions de treball	29	3,65%
Acomiadaments objectius	28	3,53%
Vaga	25	3,15%
Salut laboral	22	2,77%
Dret d'informació	21	2,64%
Organització del treball	18	2,27%
Drets sindicals	18	2,27%
Subrogació	15	1,89%
Contractació	13	1,64%
Formació professional	8	1,01%
Drets socials	8	1,010%
Incompliment acords/laudes TLC	8	1,01%
Incapacitat Temporal	7	0,88%
Trasllat de centre de treball	3	0,38%
Pla de viabilitat/reestructuració	1	0,13%
Altres causes laborals	22	2,77%

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

<sup>10</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.

Pel que fa a la dimensió de l'empresa, el 23% es correspon a empreses de menys de 50 treballadors, el 20% a empreses de 50 a 100 treballadors, el 27% a empreses de 101 a 250 treballadors, el 14% empreses de 251 a 500 treballadors i, per últim, el 16% 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 60,15% dels expedients s'han donat en el sector terciari (406 expedients), el 39,41% en el secundari (266 expedients) i el 0,74% en el primari (3 expedients). Per branques d'activitat podem destacar que el major nombre de procediments han sigut en l'àmbit del metall (20% amb 132 expedients), seguit de transport (15% amb 100 expedients), sanitat (11% amb 72 expedients) i oficines i despatxos (8% amb 52 expedients).

45

A nivell de vagues, de gener a setembre, s'han desconvocat un total de 21 vagues (4 de caràcter indefinit), amb un total de 82.607 hores desconvocades i amb un valor anual d'hores desconvocades de 1.225.887,88 euros<sup>11</sup>.

Segons l'àmbit territorial, durant el període gener-setembre, a Barcelona s'han presentat un total de 586 expedients, dels quals 2 han sigut conciliacions, 425 han sigut conciliacions i 159 mediacions.

Interanualment, el total d'expedients s'ha reduït en un 14,95% (-103 expedients), registrant-se un decreixement en els arbitratges i les conciliacions i un increment en les mediacions. En aquest sentit, els arbitratges s'han reduït 81,82%, les conciliacions en un 20,71%, i les mediacions s'han incrementat en un 11,97%.

A Girona, durant el període gener-setembre s'han presentat un total de 35 expedients, dels quals 27 han sigut conciliacions i 8 mediacions.

Interanualment, el total d'expedients s'ha incrementat en 2 expedients (6,06%) respecte el mateix

<sup>11</sup> Cost salarial per hora, per Comunitat Autònoma. INE

període del 2017, i concretament aquest dos expedient han sigut conciliacions (8%).

A Lleida, durant el període gener-setembre, s'han presentat un total de 17 expedients, dels quals 14 han sigut conciliacions i 3 mediacions.

Interanualment, el total d'expedients s'ha incrementat en un 88,89%, atès que s'han presentat 8 procediments més. Concretament s'han presentat 8 conciliacions més (133,33%).

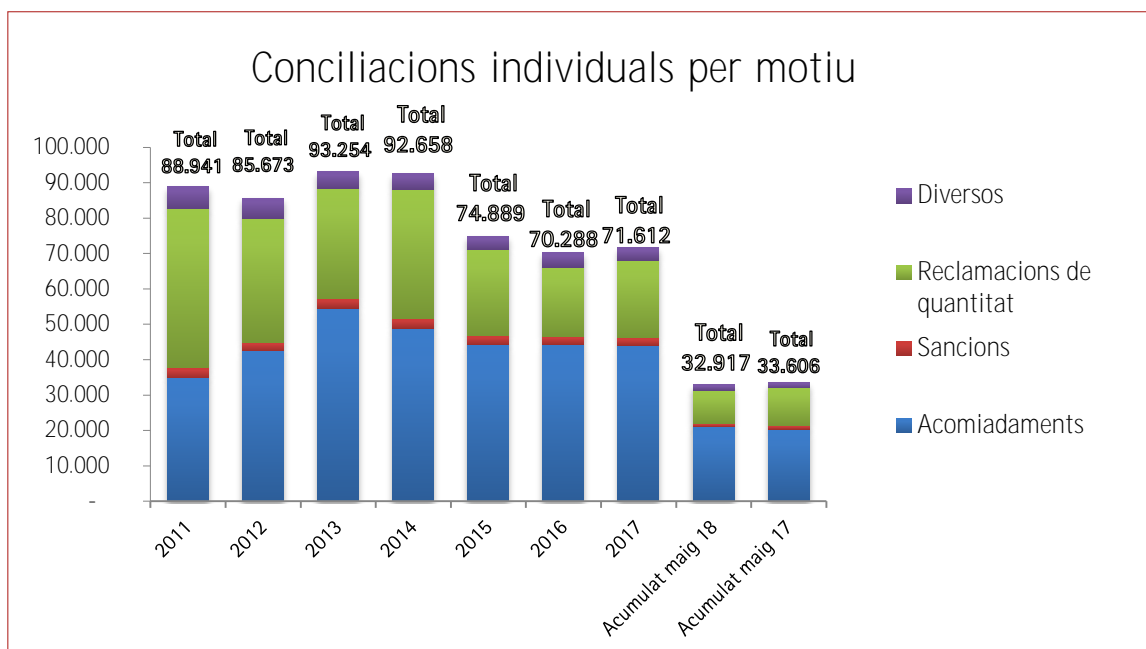
A Tarragona, durant el període gener-setembre, s'han presentat un total de 37 expedients, dels quals 21 han sigut conciliacions i 16 mediacions.

Interanualment, el total d'expedients s'ha reduït en un 17,78%, havent-se reduït el nombre de conciliacions en un 12,50% (3 menys), i de mediacions en un 23,81% (5 menys).

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

### a) Conciliacions individuals

Fins al mes de maig de 2018 s'han produït 32.917 conciliacions individuals a Catalunya, un -2,1% menys respecte al mateix període de 2017, que hi van haver 33.606 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 32.917 conciliacions, 13.852 (42,08%) han estat amb avenença, per contra, 10.211 (31,02%) han estat sense avenença. A més, 7.273 conciliacions han acabat intentades sense efecte, 718 s'han considerat no presentades i 863 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 maig 2017	13.127	11.633	7.180	757	909	33.606
Acumulat maig 2018	13.852	10.211	7.273	718	863	32.917
Variació Interanual	5,5	12,2	1,3	-5,2	-5,1	-2,1

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 maig de 2018 van haver-hi 27.220 conciliacions individuals, el que suposa una variació del 0,7% respecte al 2017.

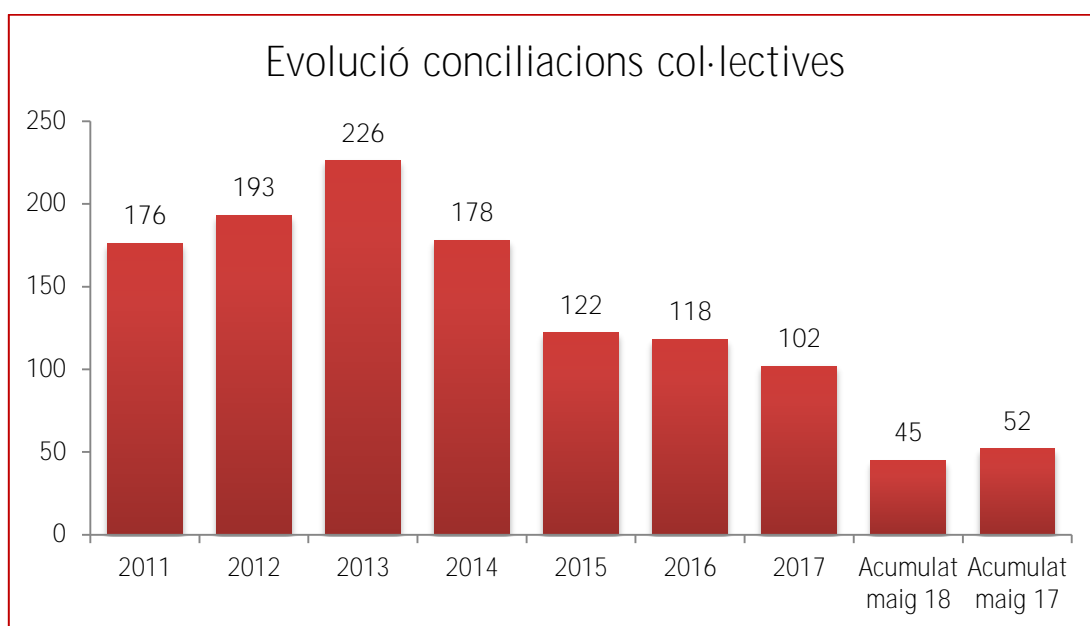
A la província de Girona, van haver-hi 1.987 conciliacions individuals, en comparació a l'any anterior, s'ha produït una variació del -9%.

A Lleida, van haver-hi 1.272 conciliacions individuals, augmentant així el nombre de conciliacions un 1,2%.

Per últim, a la província de Tarragona, van produir-se 2.438 conciliacions individuals, el que suposa un 5,5% menys.

#### a) Conciliacions col·lectives

L'Estadística de Conciliacions Laborals de l'Observatori de Treball i Model Productiu, estima que fins el mes de maig de 2018, van haver-hi 45 conflictes col·lectius en el Servei de Mediació, Arbitratge i Conciliació, fet que suposa una variació del -13,5% respecte a l'any anterior (7 conflictes menys).



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

Els 45 conflictes col·lectius, van afectar en total a 57 empreses i a 15.787 treballadors. Amb una variació interanual del -26,9% i del -11,5% 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 maig 18	45	57	15.787
Acumulat maig 17	52	78	17.836
Variació	-13,5	-26,9	-11,5

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

Per sectors, el 40% de conflictes col·lectius van afectar al sector Indústria i el 60% al sector Serveis.

Per àmbit territorial, fins al mes de maig de 2018, s'han produït 30 conflictes col·lectius a Barcelona, 3 a Girona i 13 a Tarragona.

Demarcació territorial	Conflictes col·lectius	Empreses afectades	Treballadors afectats
Barcelona	30	0	14.395
Girona	3	3	908
Lleida	0	0	0
Tarragona	12	23	484

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



## 2.7 FLEXIBILITAT EN EL TEMPS DE TREBALL

Les darreres dades del mercat de treball posen de manifest una desacceleració progressiva en el ritme de recuperació de l'ocupació. Les altes taxes d'atur i un possible alentiment en el creixement econòmic obliguen a no adoptar mesures que puguin comportar increments de costos laborals o noves obligacions o rigideses en el nostre mercat laboral per facilitar noves contractacions.

De tal 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, sent el diàleg i la concertació social els instruments sobre els quals construir les reformes necessàries

Segons les dades de l'Enquesta Anual Laboral, del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, només un 27,5% de les empreses a Catalunya (el 27,2% a nivell estatal) van aplicar mesures de flexibilitat interna en 2016, última dada disponible.

A nivell estatal, el percentatge d'empreses que han aplicat mesures de flexibilitat interna és major quan més gran és la dimensió de l'empresa: des del 24,58% en les empreses de 5 a 9 treballadors, fins arribar al 54,3% en les empreses de més de 499 treballadors. Per sector d'activitat, s'han aplicat mesures de flexibilitat interna en un 29,5% de les empreses del sector serveis, en un 22,3% en la indústria i en un 19,3% de les empreses de la construcció.

	TOTAL	INDÚSTRIA	CONSTRUCCIÓ	SERVEIS
TOTAL	27,2	22,3	19,3	29,5
De 5 a 9 treballadors	24,5	18,2	15,6	26,9
De 10 a 49 treballadors	29,1	23,3	23,2	31,6
De 50 a 249 treballadors	36,3	31,4	35,0	38,6
De 250 a 499 treballadors	47,5	45,1	57,4	48,2
Más de 499 treballadors	54,3	56,9	67,4	52,9

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

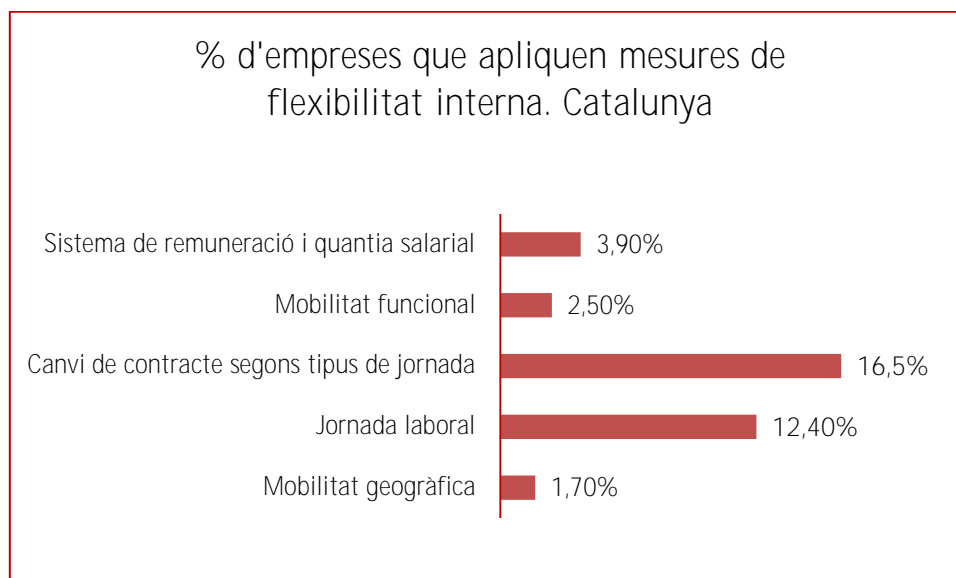
A Catalunya, de les diferents mesures de flexibilitat interna analitzades<sup>12</sup>, un 16,5% del total d'empreses van aplicar mesures que afectaven a canvis de contracte segons tipus de jornada en el treball<sup>13</sup>, un 12,4% a la jornada laboral<sup>14</sup>, un 3,9% al sistema de remuneració i quantia salarial<sup>15</sup>, un 2,5% a la mobilitat funcional i un 1,7% a la mobilitat geogràfica.

<sup>12</sup> En una empresa es poden haver aplicat una o més mesures de flexibilitat.

<sup>13</sup> Substitució o transformació de contractes a temps complet per contractes a temps parcial o viceversa.

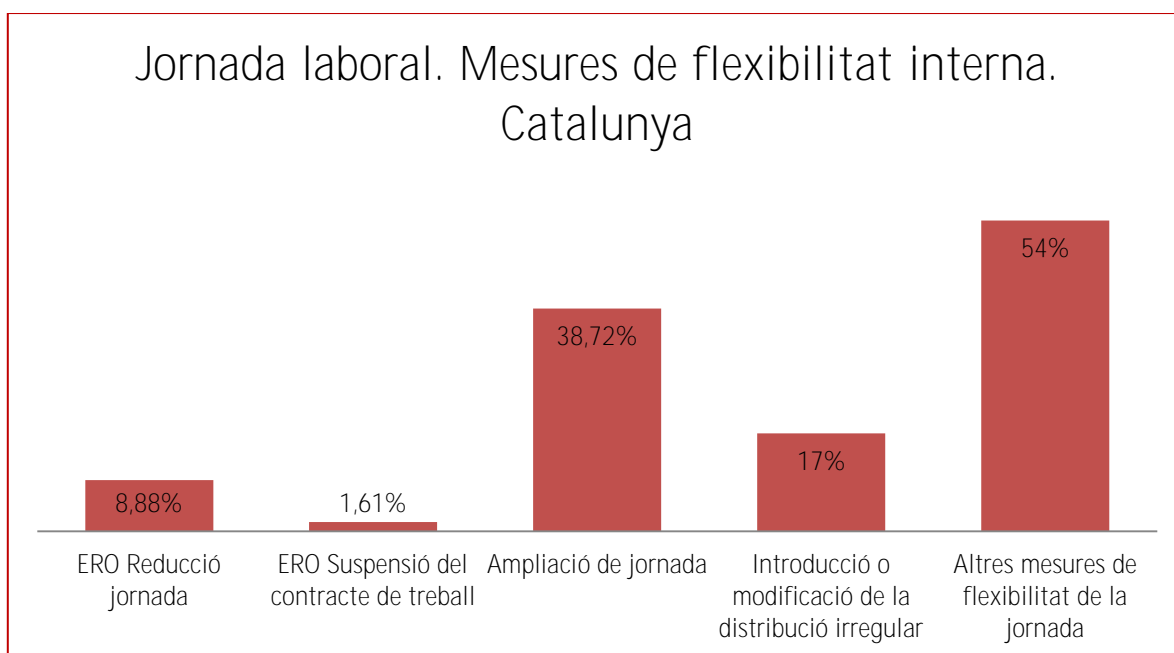
<sup>14</sup> Reducció de jornada; suspensió de contractes; ampliació de la jornada (excloses les hores extraordinàries i les hores complementàries); introducció o modificació de la distribució irregular de jornada; altres mesures (canvis en el tipus de jornada - partida o continuada-, canvis en la distribució setmanal de jornada, modificació de la planificació anual de les vacances, etc.).

<sup>15</sup> Remuneració per sota del que inicialment acordat (bé per contracte, bé per conveni, pacte o acord col·lectiu); supressió o disminució de conceptes extrasalarials (ajudes a transport, assistència sanitària, dietes, ajuda a menjador, plans de pensions, complement IT, etc.); substitució d'una part del salari fix per salari.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Si centrem l'anàlisi en aquelles mesures de flexibilitat interna que suposen una afectació a la jornada laboral (que pot observar-se que juntament amb aquelles que suposen un canvi de contracte segons el tipus de jornada són les que major pes tenen en relació a aquelles empreses que apliquen mesures de flexibilitat interna), les que recorren més aquestes empreses són: el 8,8% són com a conseqüència de l'aplicació d'un expedient de regulació d'ocupació de reducció de jornada, el 1,61% com a conseqüència d'un expedient d'ocupació de suspensió del contracte de treball, un 38,72% per ampliació de jornada, un 17% per la introducció o modificació de la distribució irregular de la jornada i el 54% per aplicació d'altres mesures de flexibilitat en la jornada.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Per tant, la flexibilitat del temps de treball ens permet fer front a les noves realitats i necessitats.

En tractar qüestions com els horaris i la seva racionalització, la productivitat i la competitivitat, emmarcats en la qüestió de la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, han de realitzar-se una sèrie de consideracions prèvies tant des del punt de vista socioeconòmic, com demogràfic i estructures familiars, com de canvis en les pautes socials i culturals que han de considerar-se a l'hora de valorar el tipus de mesures a adoptar, tant per les empreses, com per les Administracions.

Des del punt de vista socioeconòmic, en els últims temps s'han produït transformacions que han provocat l'aparició de noves formes de producció que generen, al seu torn, un nou marc organitzatiu a les empreses i que exigeixen un nou marc de relacions laborals.

El nou escenari pot resultar incompatible amb els treballs repetitius, estandaritzats i subjectes a horaris estrictes propis d'altres models productius, i per això, en l'actualitat, resulta necessari el debat sobre una regulació del temps de treball centrada en la reordenació flexible.

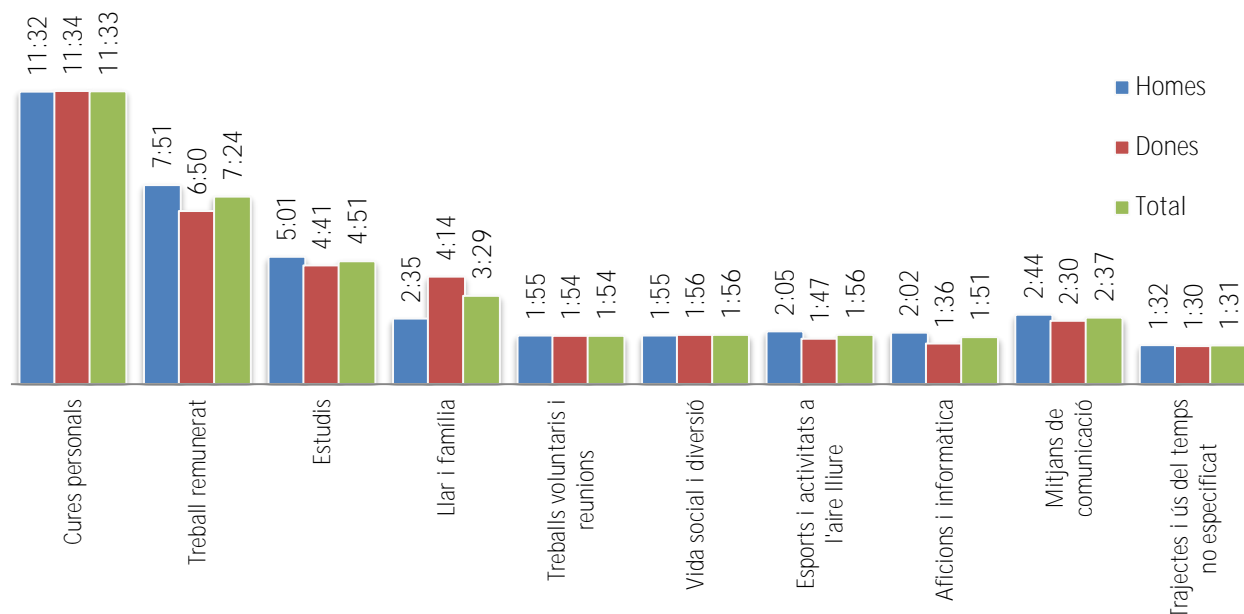
Seguint amb aquesta radiografia d'aspectes que afecten a la realitat socioeconòmica actual, no sols s'han produït canvis en les estructures econòmiques, sinó també en les estructures familiars i en el factor demogràfic. Respecte a l'estructura familiar tenim, d'una banda, la incorporació massiva de la dona al mercat laboral, d'altra banda, s'observa com s'incrementen el nombre de famílies monoparentals. A aquesta nova estructura familiar hem d'afegir els canvis demogràfics que s'han produït en els últims temps en el nostre país i en la resta d'Europa, com són la baixa natalitat i l'envelliment de la població (això genera l'augment dels col·lectius necessitats d'atenció i cures).

El treball és el factor vertebrador del dia a dia de les persones i el temps de treball es configura com un dels eixos principals en relació als altres temps. Però, tot i la supremacia del temps de treball, s'està produint un canvi en la percepció de la importància del factor temps en general. Aquesta nova concepció del temps i dels seus usos provoquen una demanda més gran per equilibrar la vida personal-familiar-laboral mitjançant una reforma dels horaris que els faci més racionals.

A continuació s'exposa, segons les darreres dades publicades de l'Enquesta de l'ús del temps 2010-2011 a Catalunya, la participació i durada mitjana de les activitats diàries detallades per sexe, i on es pot observar que després de les cures personals<sup>16</sup>, el treball remunerat és l'activitat on es destina major temps.

<sup>16</sup> Inclou dormir, àpats i altres cures personals.

## Participació i durada mitjana de les activitats diàries detallades

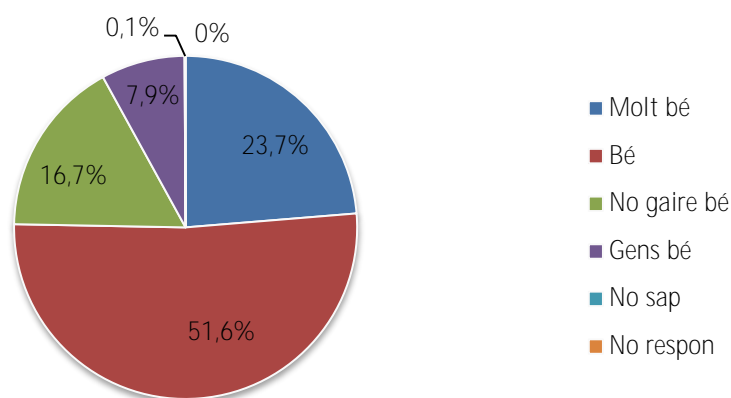


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta de l'ús del temps 2010-2011 a Catalunya

Així mateix, segons les dades de l'Enquesta Nacional de Condicions de Vida i de gestió de la prevenció de l'any 2015, davant de la pregunta en quina mesura s'adapta l'horari de treball als respectius compromisos socials i familiars fora del treball, el 23,7% dels enquestats consideren que molt bé, el 51,6% bé, el 16,7% no gaire bé i el 7,9% gens bé.

52

## En quina mesura s'adapta l'horari laboral als compromisos socials i familiars fora del treball?



Font: Enquesta Nacional de Condicions de Vida i de gestió de la prevenció de l'any 2015

Aquest context, ha de permetre l'aplicació de mesures de flexibilitat del temps de treball mitjançant la introducció de mecanismes que facilitin la màxima eficàcia en el procés productiu i una major capacitat d'adaptació als canvis. Però, al mateix temps, ha de procurar-se que aquesta flexibilitat comporti avantatges, tant per a les empreses com per als treballadors.

Aquesta flexibilitat es materialitza amb l'establiment de mecanismes, com són per exemple: l'anualització de la jornada laboral; la distribució irregular del temps de treball per potenciar la màxima eficiència del procés productiu; els sistemes d'horaris flexibles; les bosses horàries flexibles; la flexibilitat d'entrada i sortida, la implantació de la jornada contínua quan sigui possible; la reducció del temps per dinar, finalitzant abans la jornada laboral; o reducció de jornada en els períodes de menor activitat de l'empresa.

La negociació col·lectiva és l'instrument adequat per regular la reordenació flexible del temps de treball i l'instrument que permet establir mesures de conciliació, amb una major capacitat d'adaptació a les realitats concretes dels sectors, de les empreses i dels treballadors. Per tant, l'eina més adient per tal de mantenir el necessari equilibri entre les necessitats empresarials i socials, són la concertació i el diàleg social, i com a concreció última d'aquest diàleg, la plasmació de les mesures en els Convenis Col·lectius, les quals es configuraran com un marc comú i de mínims per totes les empreses del sector.

És per això, que en el darrer Acord Interprofessional de Catalunya 2018-2020 signat per les organitzacions empresarials i sindicals més representatives a Catalunya el passat mes de juliol, la flexibilitat en el temps de treball i les mesures de gestió del mateix han tingut un paper cabdal tant en les negociacions com en els acords assolits en la matèria, introduint-se millores en la gestió negociada de la flexibilitat que combini la flexibilitat necessària que requereixen les empreses amb una protecció adequada dels drets de les persones treballadores.

Així mateix, la negociació col·lectiva implica una constant comunicació entre empreses i representants dels treballadors, per tant, això implica prendre en consideració la mateixa com un element dinàmic, i amb capacitat d'adaptabilitat a les diferents circumstàncies i contextos. No podem obviar que quan parlem de racionalització dels horaris, usos del temps, etc. hem de tenir en compte en primer lloc que les necessitats dels treballadors canvien al llarg de la vida, i en segon lloc que les necessitats de cada sector són divergents i canviants, així com, que dins del propi sector les realitats de les empreses poden ser molt diferents.

Les parts signatàries de l'Acord Interprofessional de Catalunya vam determinar que la regulació de les qüestions relacionades amb el temps de treball ha de combinar la flexibilitat en la distribució del temps de treball amb una protecció adequada dels drets de les persones treballadores i una major estabilitat en l'ocupació. Per tant, la negociació col·lectiva ha de regular l'organització flexible del temps de treball en relació amb les necessitats de l'activitat empresarial, especialment, en cicles de diferent intensitat de l'activitat i fluctuacions en la demanda.

Els convenis col·lectius han d'establir el còmput anual de la jornada i la seva distribució irregular a l'efecte de contribuir a racionalitzar la gestió del temps de treball, així com, la flexibilitat del temps de treball, millorant l'eficiència en l'activitat productiva i en la prestació de serveis, i incrementant la productivitat del treball.

Tanmateix, **ahora d'aplicar les diferents mesures o instruments** que haurien de ser tinguts en compte per la negociació col·lectiva, no pot obviar-se que cada sector i cada empresa, en funció de paràmetres com poden ser l'activitat sectorial, la seva dimensió, situació conjuntural, o la seva relació amb l'exterior, per exemple, són diferents, i per tant, han de tenir un tractament diferenciat i adaptat a la seva realitat. No es poden fer jornades o horaris de manera uniforme, sinó que té molt a veure amb la situació de cada sector i de cada empresa.

Quan es genera el debat relatiu a la distribució del temps de treball s'ha de valorar, la relació entre hores de treball i productivitat. És evident que en la productivitat incideixen diversos factors: el grau d'incorporació de les noves tecnologies, les inversions d'I+D+i, major intensitat tecnològica, la formació, l'acumulació de treball, la flexibilitat en les relacions de treball, etc. Ara bé, centrant-nos en la relació entre productivitat i horaris, malgrat que òbviament hi ha una relació entre ambdós conceptes, no és menys cert que la relació entre el nombre d'hores treballades i la productivitat no és una relació directa.

S'ha de reconèixer que treballar moltes hores però amb una mala organització del treball, que suposi un gran nombre d'hores improductives, hores de mera presència, amb horaris irracionals, i que generen al seu torn, insatisfacció i desmotivació en el treballador, dona com a resultat una pèrdua notòria de la productivitat per hora treballada (per tant hem de fer front al presencialisme). Igualment, és necessari realitzar una menció específica a l'absentisme laboral el qual és un dels principals problemes que tenen les nostres empreses i que afecten de forma més directa a la productivitat.

Des d'alguns àmbits es pretén vincular l'absentisme laboral amb el dèficit en la conciliació de la vida familiar i laboral. És a dir, es reconeix que una part gens menyspreable dels índexs d'absentisme laboral com a conseqüència de les baixes per IT corresponen a les denominades "baixes socials". És a dir, baixes mèdiques que se sol·liciten per cobrir necessitats socials dels treballadors (com a cures de fills o majors dependents, acompanyament de familiars al metge, etc.).

Òbviament, és inacceptable que es realitzi aquesta vinculació, ara bé malgrat que és inadmissible el frau de la concessió de baixes mèdiques en els supòsits denominats com "baixes socials", sí que ha de servir la situació exposada per valorar l'existència d'un problema com a conseqüència de que, probablement, determinades necessitats de caràcter social i de conciliació de la vida familiar i laboral no estan resoltes satisfactòriament i es busquen vies de fuga inadequades i nocives per a la competitivitat de les empreses i dels pressupostos públics.

Les estadístiques oficials no proporcionen dades que mesurin de forma directa l'absentisme laboral. No obstant això, a partir de les dades de l'Enquesta Trimestral de Costos Laborals (en endavant, ETCL), poden estimar-se les taxes d'absentisme.

La taxa d'absentisme es defineix com el percentatge d'hores no treballades (no inclou vacances, festius, ni les hores perdudes derivades d'un Expedient de Regulació Temporal) respecte a la jornada pactada efectiva.

La taxa d'absentisme estimada a partir de les dades de la ETCL augmenta entre els anys 2000 i 2007, per estabilitzar-se i reduir-se lleugerament entre 2008 i 2011, produint-se una baixada més profunda en 2012 i 2013. En 2014, es va produir un repunt, pujant al 4,4% que va continuar augmentant fins al 5% al 2017. L'any 2014, per tant, ha marcat el final d'una tendència de reducció d'absentisme que havia durat 6 anys, des de 2008 fins a 2013.

El factor determinant de la taxa d'absentisme resulta ser el nombre d'hores no treballades per Incapacitat Temporal (en endavant IT). A més, s'observa en el període 2007-2017, una reducció gradual del nombre d'hores pactades per treballador i any. Com es pot observar en el següent quadre resum:

JORNADA LABORAL (ETCL): HORES PACTADES, HORES PAGADES, HORES EFECTIVES I NO TREBALLADES											
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Hores pactades	1.882	1.873	1.856	1.838	1.825	1.814	1.805	1.795	1.797	1.793	1.795
Hores pagades	1.889	1.880	1.861	1.843	1.830	1.816	1.808	1.799	1.801	1.797	1.800
Hores efectives	1.621	1.623	1.590	1.586	1.571	1.562	1.557	1.550	1.550	1.545	1.547
Hores no treballades i pagades	269	259	271	257	259	255	252	249	252	253	253
Hores extres	9,3	9,3	7,2	7,8	7,2	6,6	6,0	6,6	6,9	7,8	7,8
Vacances, festius	185	177	186	176	178,5	178,8	179,7	176,7	174,9	175,5	173,7
Resta motius	84	82	85	82	81	76	72	73	77	77	79
Hores pactades efectives	1.705	1.705	1.677	1.665	1.648	1.633	1.623	1.620	1.626	1.624	1.627
Taxa d'absentisme	4,95%	4,80%	4,87%	4,70%	4,70%	4,30%	4,10%	4,40%	4,70%	4,90%	5,00%

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

Les hores no treballades obeeixen a diferents causes, unes són justificades i unes altres no justificades. A més, en uns casos es paguen per l'empresa i en uns altres no. Tenint en compte aquests aspectes, les hores no treballades es poden agrupar en els següents grups:

- Hores no treballades, justificades i pagades: vacances, festes laborals, permisos, formació i representació sindical.
- Hores no treballades, justificades i no pagades: incapacitat temporal (amb excepcions), maternitat, expedients de regulació d'ocupació i conflictivitat laboral.
- Hores no treballades i no justificades: corresponen a absències no justificades i a altres motius no especificats.

En el següent quadre es detalla les xifres corresponents a les hores no treballades segons la causa.

HORES NO TREBALLADES PER CAUSA (ETCL)											
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
TOTAL hores no treballades	270	259	273	259	261	258	255	252	254	256	256
Hores no treballades (amb justificació) i pagades	194	185	200	189	193	196	196	190	186	186	184
Vacances i festius	185	177	186	176	179	179	180	177	175	176	174
Permisos i llicències	4,9	4,8	5,1	4,8	5,4	5,4	4,8	5,1	5,4	6,0	5,4
Motius tècnics	0,3	0,6	6	5,1	5,4	8,7	8,1	4,8	2,4	1,2	1,2
Altres motius (formació, sindicals...)	3,4	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3
Hores no treballades (amb justificació) i no pagades	74,5	72	70,5	67,7	65,7	59,7	56,7	60	64,5	66,6	69,3
Incapacitat Temporal	65,6	61,2	58,2	54,6	53,1	45,6	44,1	48	52,8	55,8	58,2
Maternitat	8,6	10,8	12	12,6	12,6	12,3	12,3	12	11,7	10,8	11,1
Conflictitat Laboral	0,3	0	0,3	0,6	0	1,8	0,3	0	0	0	0
Hores no treballades (sense justificació) i pagades	1,4	1,5	2,1	2,1	2,4	2,4	2,4	2,4	3,3	3,6	3,3
Absentisme no justificat	1,4	1,5	2,1	2,1	2,4	2,4	2,4	2,4	3,3	3,6	3,3

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

En 2017, de les 256 hores no treballades, 184 hores corresponen a vacances, permisos, formació i representació sindical. 69,3 hores són les relatives a la IT, maternitat i conflictitat laboral, i 3,3 hores són absentisme no justificat, i corresponen a diverses causes que podrien evitar-se o reduir-se amb un major control per part de l'empresa.

Respecte a l'evolució temporal, les baixes per IT experimenten una forta reducció entre 2008 i 2013, amb una baixada acumulada en aquests anys del 33,8%, mentre que entre 2013-2017 pugen un 32%.



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



### 2.7.1. El temps de treball a la negociació col·lectiva

A Foment del Treball Nacional hem elaborat un estudi de la negociació col·lectiva, en el que s'analitza la regulació de diferents matèries en la negociació col·lectiva. Concretament s'han analitzat la totalitat dels Convenis Col·lectius sectorials que són d'aplicació a Catalunya.

A continuació es mostren els resultats de l'apartat relatiu a la Jornada Laboral, en el que s'observen dades de la regulació del temps de treball, la seva distribució, els seus límits i la regulació de les hores extraordinàries<sup>17</sup>.

En matèria de temps de treball, l'art. 34 de l'Estatut dels Treballadors estableix que serà en la negociació col·lectiva o en els contractes de treball on es pactarà la jornada de treball, la qual es podrà delimitar amb caràcter anual, mensual, setmanal o diari.

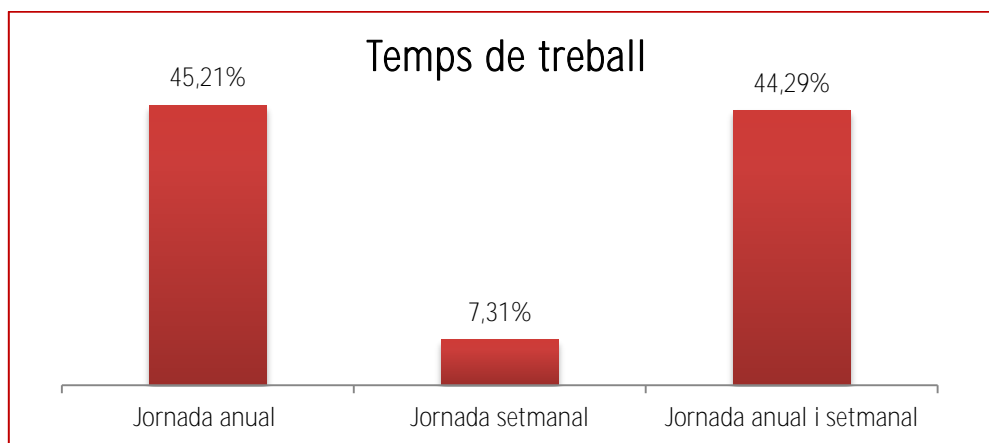
Del total de Convenis analitzats, 45,21% pacten exclusivament la jornada en mòdul anual, 7,31% en mòdul setmanal i el 44,29% el doble mòdul setmanal/anual. Dels Convenis que fixen el mòdul anual, el 24,20% són d'àmbit estatal, 7,76% autonòmics i el 13,24% provincials. En relació als Convenis que estableixen la distribució setmanal, 2,74% són estatals, el 0,91% són autonòmics i el 3,65% provincial. Per últim, els que estableixen el doble mòdul el 19,18% són estatals, el 7,31% autonòmics i el 17,81 % provincials.

TEMPS DE TEBALL	ESTATAL		AUTONÒMIC		PROVINCIAL		TOTAL	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
	%	%	%	%	%	%	%	%
Jornada anual	24,20	75,80	7,76	92,24	13,24	86,76	45,21	54,79
Jornada setmanal	2,74	97,26	0,91	99,09	3,65	96,35	7,31	92,69
Jornada anual i setmanal	19,18	80,82	7,31	92,69	17,81	82,19	44,29	55,71

Font: Estudi propi sobre Negociació Col·lectiva.

D'aquestes dades podem observar que és predominant en la negociació col·lectiva, la distribució del temps de treball amb caràcter anual, ja sigui pactat de manera exclusiva o, conjuntament, amb la setmanal.

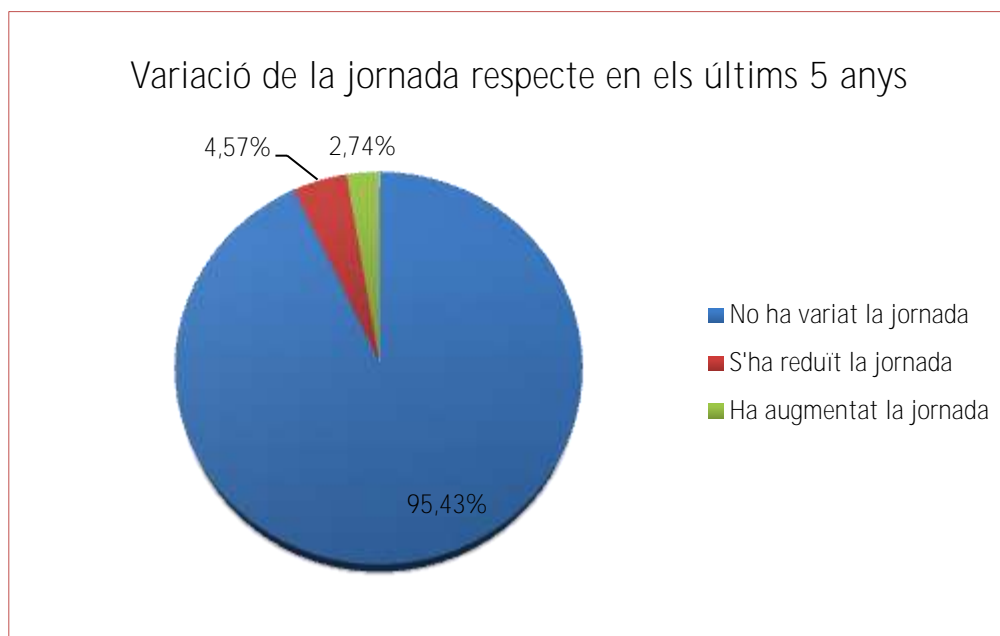
<sup>17</sup> L'estudi sobre la Jornada Laboral ha estat actualitzat amb els convenis col·lectius publicats des de l'1 d'octubre de 2016 fins a 10 de setembre de 2018.



Font: Estudi propi sobre Negociació Col·lectiva.

És convenient que els Convenis Col·lectius estableixin el còmput anual de la jornada i la seva distribució irregular a l'efecte de contribuir a racionalitzar la gestió del temps de treball, així com, la flexibilitat del temps de treball, millorant l'eficiència en l'activitat productiva i en la prestació de serveis, i incrementant la productivitat del treball.

De l'anàlisi realitzat el 93% dels Convenis no han variat la jornada pactada els darrers 5 anys, el 4,57% l'ha reduït i el 2,74% l'ha augmentat.



Font: Estudi propi sobre Negociació Col·lectiva.

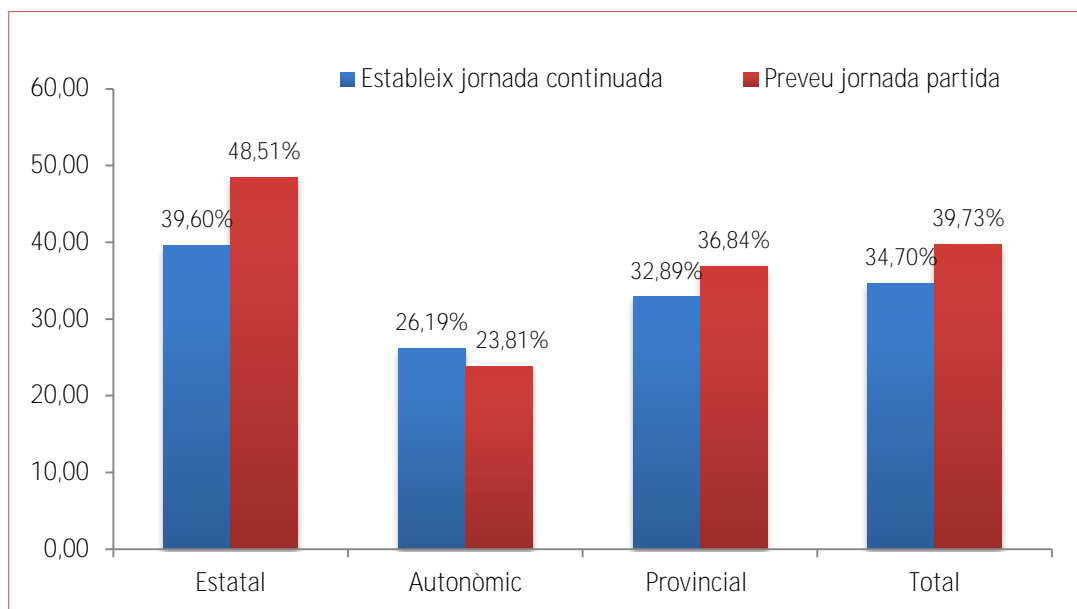
En quant a la regulació de la disponibilitat horària, és en l'àmbit autonòmic on trobem més incidència d'aquest tipus de complements que retribueixen la disponibilitat tant si és horària com funcional, i la capacitat dels treballador d'adaptar-se a les exigències de l'empresa, amb un 19,05% de Convenis, seguits dels Estatals amb un 14,85% que ho regulen i del 10,53% en els provincials.

Els Convenis Col·lectius sectorials i d'empresa poden establir les regles generals de la flexibilitat del

temps de treball: distribució irregular de la jornada, borses d'hores anuals, determinació del màxim d'hores flexibles, regles de compensació, períodes de reorganització del temps de treball (setmanes, trimestres, semestres, organització del temps més enllà de l'any natural, etc.), jornada mínima i màxima diària, i la seva relació amb les hores extraordinàries.

En relació al tipus de jornada, el 34,70% del total de Convenis analitzats estableixen jornada continuada (un 39,6% en els d'àmbit estatal, un 26,19% en els autonòmics i el 32,89% dels provincials) . En comparació amb la darrera Enquesta de CEOE sobre Negociació Col·lectiva del 2008, hi ha un lleuger augment en 1,7 punts ja que en aquesta Enquesta se situaven en el 33% dels Convenis analitzats.

Tanmateix, un 39,73% de Convenis contempnen la jornada partida, amb major incidència en l'àmbit estatal (48,51%) que en el autonòmic (23,81%) i en el provincial (36,84%).



Font: Estudi propi sobre Negociació Col·lectiva.

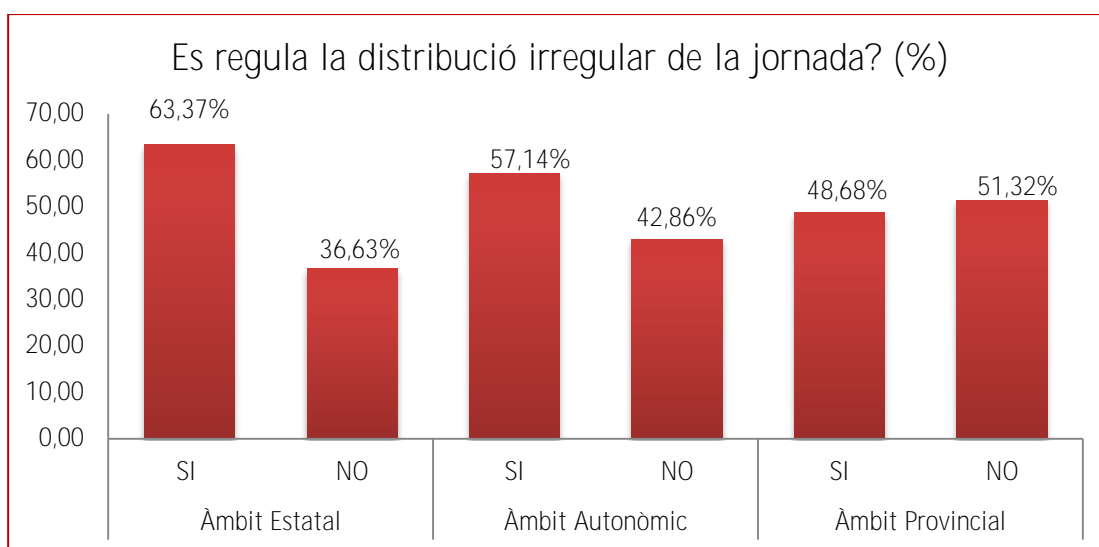
De l'anàlisi de les dades podem observar que l'establiment de la jornada continuada no és una pràctica majoritària en la negociació col·lectiva.

Únicament, el 13,24% dels Convenis analitzats estableixen un horari flexible. Si bé, cal destacar que és en l'àmbit estatal on aquest tipus de mesures tenen una major incidència amb un 20,79% dels Convenis d'aquest àmbit que així ho regulen.

Com es pot observar, l'horari flexible no és una pràctica generalitzada en la negociació col·lectiva, fet que ja es posava de manifest en l'Enquesta de CEOE sobre Negociació Col·lectiva del 2008, on només dos de cada deu dels Convenis analitzats ho contemplaven.

La distribució irregular de la jornada, és una de les matèries que més canvis va experimentar en la darrera Reforma Laboral. L'article 34.2 de l'Estatut dels Treballadors estableix que mitjançant conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, es pot establir la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any. Si no hi ha pacte, l'empresa pot distribuir de manera irregular al llarg de l'any el deu per cent de la jornada de treball.

El 57,08% dels Convenis analitzats contempnen la distribució irregular de la jornada de treball, destacant que el 63,37% dels Convenis estatals analitzats, el 57,14% dels autonòmics i el 48,68% dels Convenis provincials analitzats contempnen la mateixa.



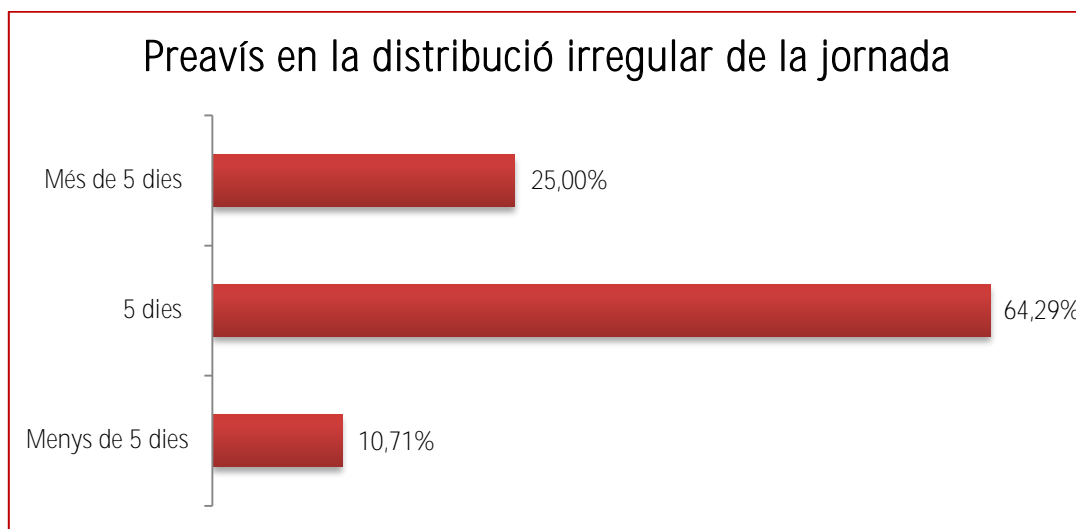
Font: Estudi propi sobre Negociació Col·lectiva.

El 72,8% dels Convenis que regulen la distribució irregular de la jornada requereix de l'acord en el si de l'empresa o centre de treball per la seva aplicació.

De conformitat a l'art. 34.2 de l'Estatut dels Treballadors anteriorment citat el treballador ha de conèixer amb un preavis mínim de cinc dies el dia i l'hora de la prestació de treball que en resulta d'aplicar la distribució irregular.

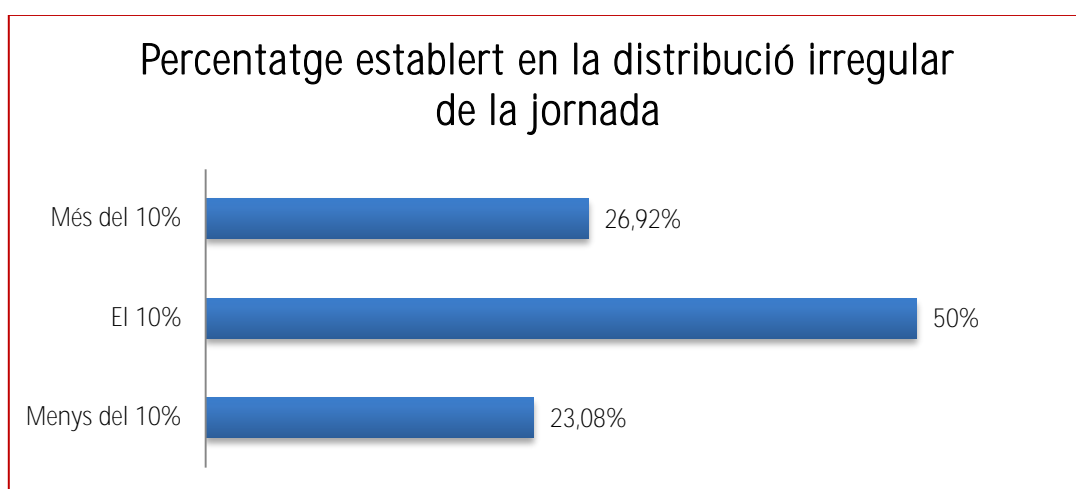
El 67,20% dels Convenis que regulen la distribució irregular de la jornada fixen un termini de preavis. El 10,71% preveuen un termini inferior a 5 dies<sup>18</sup>, el 64,29% el termini previst és de 5 dies i el 25% el termini és superior als 5 dies.

<sup>18</sup> En l'estudi s'han analitzat Convenis anterior a l'entrada en vigor a la Reforma Laboral, moment a partir del qual s'estableix un període de preavis de 5 dies.



Font: Estudi propi sobre Negociació Col·lectiva.

Per últim, en relació al percentatge establert en la distribució irregular de la jornada, el 20,8% dels Convenis que regulen la distribució irregular de la jornada fixen un percentatge de la jornada que es pot distribuir de manera irregular. En el 23,08% s'estableix un percentatge inferior al 10%, el 50% preveuen un 10% i el 26,92% restant un percentatge superior al 10%.



Font: Estudi propi sobre Negociació Col·lectiva.

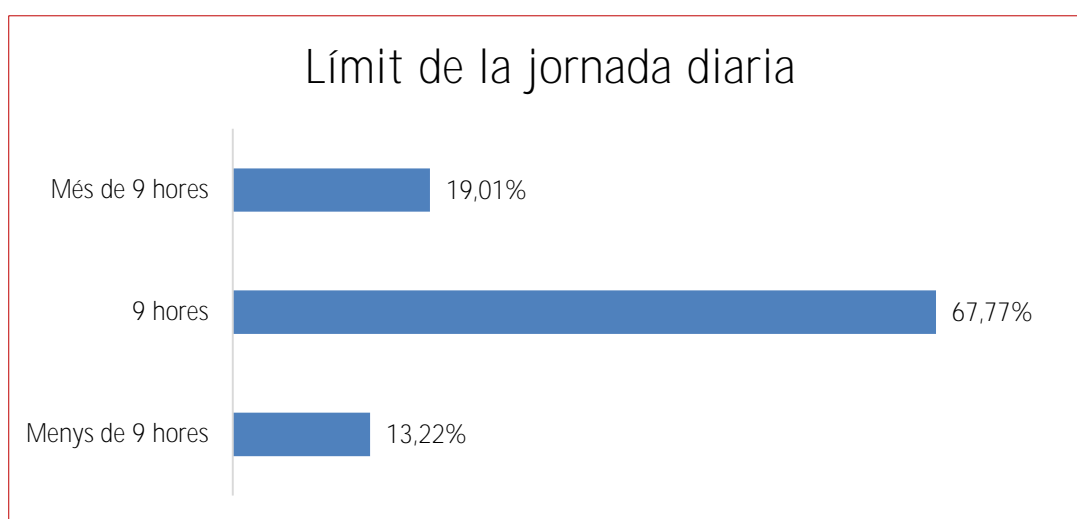
Si bé, existeix una tendència a una major flexibilitat del temps de treball, la negociació col·lectiva ha de centrar els esforços en facilitar que les empreses puguin distribuir irregularment la jornada anual ordinària, en els percentatges que es considerin necessaris, podent afectar a la jornada màxima setmanal o mensual i als horaris diaris, sense perjudici del respecte als límits que preveu l'Estatut dels Treballadors.

En quant al límit de la jornada diària, l'art. 34.3 de l'Estatut dels Treballadors estableix que entre el final d'una jornada i el començament de la següent han de passar, com a mínim, 12 hores.

El nombre d'hores ordinàries de treball efectiu no pot ser superior a 9 hores diàries, llevat que per conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors

s'estableixi una altra distribució del temps de treball diari, i cal respectar en tot cas el descans entre jornades.

L'Estudi posa de manifest que el 55,25% dels Convenis analitzats limiten el nombre d'hores ordinàries de treball efectiu (el 66,34% dels Convenis estatals, el 59,52% dels autonòmics i el 38,16% dels provincials). Pel que fa, al límit d'hores establert, el 67,77% del total dels Convenis que estableixen un límit de la jornada preveuen una jornada de treball efectiu de nou hores, el 19,01% preveu una jornada de més de 9 hores, i la resta, és a dir, el 13,22% restant el límit és inferior a 9 hores.



Font: Estudi propi sobre Negociació Col·lectiva.

Pel que fa a les hores extraordinàries, l'article 35 de l'Estatut dels Treballadors estableix que la prestació de treball en hores extraordinàries es voluntària, excepte que la seva realització s'hagi pactat en conveni col·lectiu o en contracte individual, amb el límit màxim de 80 hores extraordinàries a l'any.

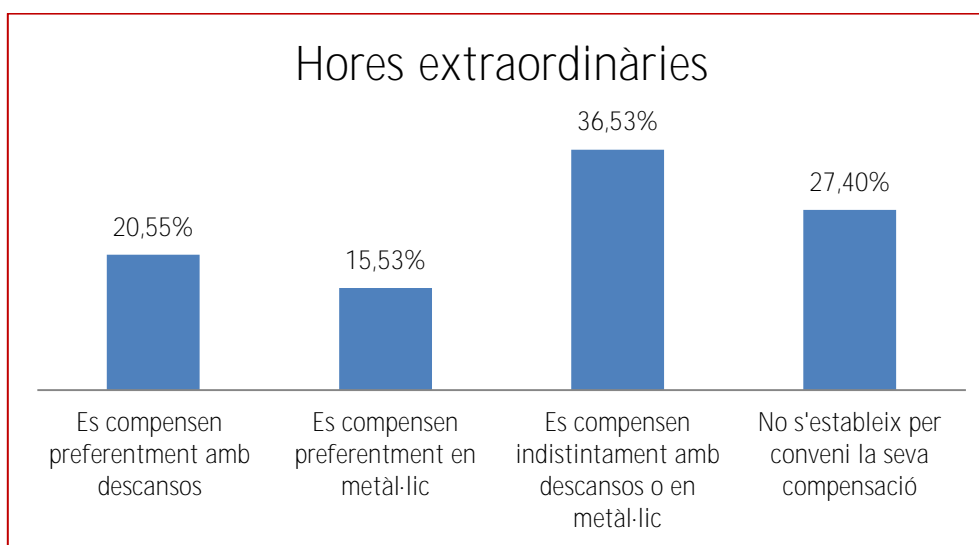
També estableix, que no es tindran en compte a efectes de duració màxima de la jornada ordinària laboral, ni pel còmput màxim de les hores extraordinàries les treballades per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents.

Els pactes convencionals per a la realització obligatòria de les hores extraordinàries no s'utilitza amb molta freqüència, atès que representen el 8,68% del total de convenis analitzats, els quals es refereixen únicament a casos de força major, imprevistos i averies.

Respecte a la compensació de les hores extraordinàries, l'Estatut dels Treballadors remet a la negociació col·lectiva o al contracte individual, per a l'establiment de la compensació de les hores extraordinàries amb descans o en metàl·lic, sense que en cap cas pugui ser inferior al valor de la hora ordinària o al temps equivalent de descans retribuït. En defecte de pacte, s'entendrà que les hores extraordinàries realitzades hauran de ser compensades mitjançant descans dins dels quatre mesos següents a la seva realització.

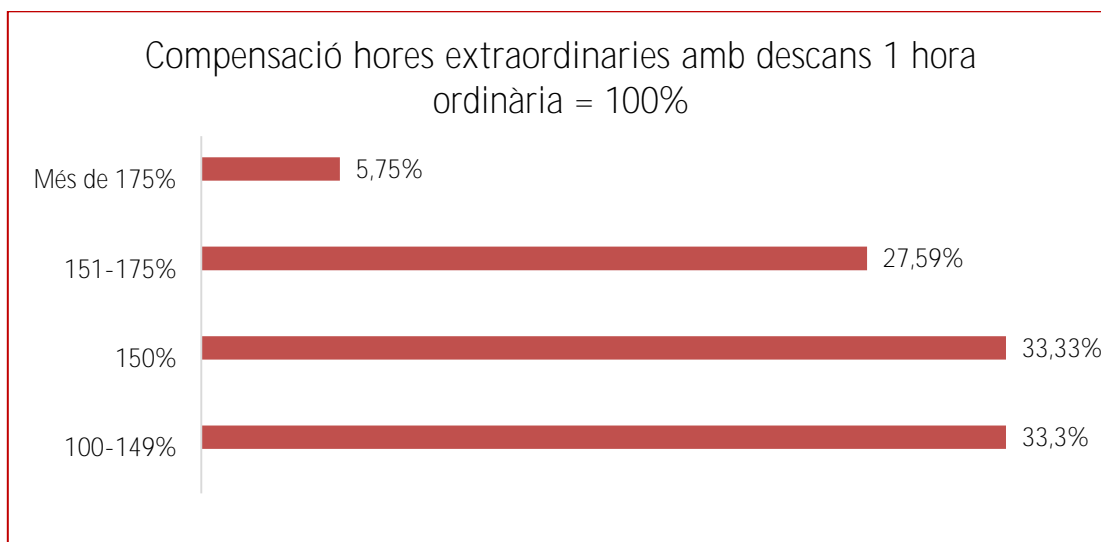
De l'anàlisi dels convenis col·lectius observem que el 20,55% dels convenis estableixen la compensació preferentment amb descansos, el 15,53% regulen la preferència per la compensació en metàl·lic i el 36,53% es compensa indistintament amb descansos o en metàl·lic. La resta de convenis analitzats (27,40%) no estableixen la fórmula de compensació de les hores extraordinàries.

En comparació amb les dades de l'Enquesta sobre Negociació Col·lectiva de la CEOE de l'any 2008, podem observar una disminució en la regulació de les modalitats de compensació de les hores extraordinàries, passant del 39% al 22% en el cas de la compensació per descansos i dels convenis que preveuen la compensació preferentment en metàl·lic del 32% al 16%.



Font: Estudi propi sobre Negociació Col·lectiva.

Centrant-nos en la compensació de les hores extraordinàries amb descansos, podem observar com el 33,33% de convenis fixen un valor d'entre el 100% i el 149% per la compensació, un 33,33% estableixen la compensació en un 150%, en el 27,59% de Convenis el valor de la hora es compensa entre el 151-175% i el 5,75% superior al 175%.



Font: Estudi propi sobre Negociació Col·lectiva.

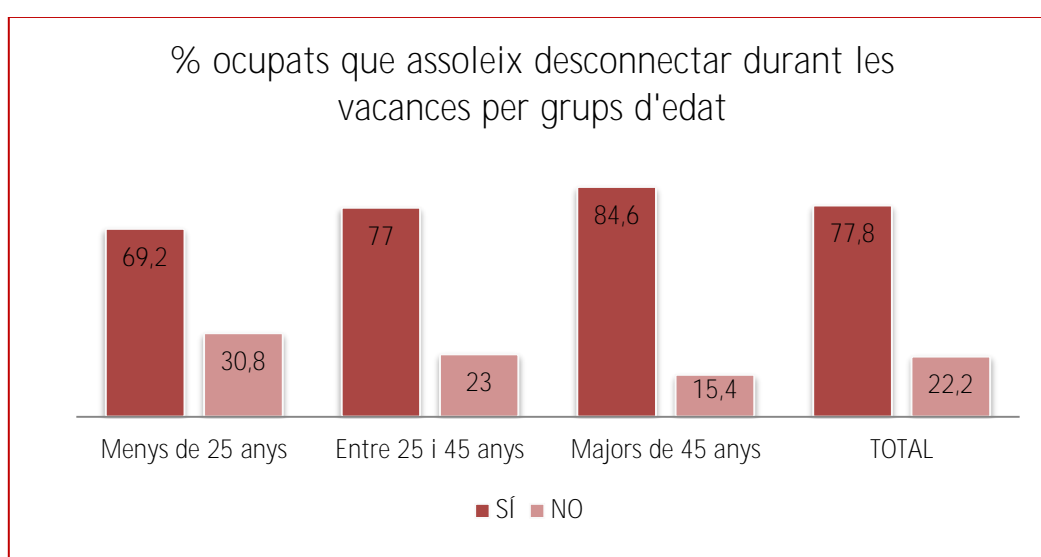
En quant als acords per la reducció, supressió o prohibició de la realització d'hores extraordinàries, es troben presents en el 29,68% dels convenis col·lectius analitzats. Aquesta previsió es més freqüent en els convenis col·lectius d'àmbit autonòmic (35,71%) i en els d'àmbit estatal (30,69%) que en els provincials (25%).

## 2.7.2 Desconnexió laboral

El futur del treball ha canviat amb rapidesa com a conseqüència del desenvolupament de la tecnologia digital i la globalització, a més d'altres canvis fonamentals en l'organització del treball. La conjunció d'aquests diferents factors suposa un canvi de paradigma del mercat laboral, i si bé les noves tecnologies han permès una major flexibilitat en les relacions laborals també poden suposar una connexió continua del treballador en la prestació de serveis, i per tant, una afectació a la conciliació de la vida laboral, familiar i personal i riscos per a la salut de les persones. Per tant, és necessari trobar el necessari equilibri entre el benefici en l'ús de les noves tecnologies i el dret a la conciliació.

Segons l'Anàlisi Randstad "Desconectar en vacaciones" de l'any 2018:

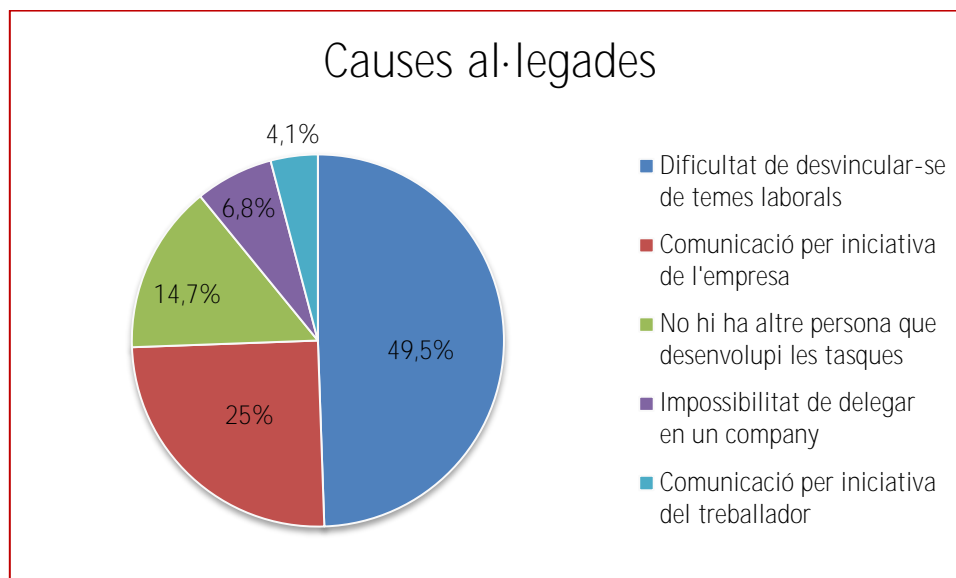
- El 77,8% dels treballadors assegura que aconsegueix evadir-se del treball durant les seves vacances, fet que suposa un augment de 10,3 punts percentuals respecte a la xifra assolida el 2017.
- Per trams d'edat, destaca que a menor edat, major és la dificultat per desconnectar de la feina. En particular, els menors de 25 anys són els que mostren un major ràtio d'ocupats que no aconsegueix desconnectar, amb un 30,8%. El segueixen els que tenen entre 25 i 45 anys (23%) i, finalment, els majors de 45 anys (15,4%).
- La dificultat per desvincular-se de les qüestions laborals i el contacte amb l'empresa són les principals raons per les quals els professionals no poden desconnectar del seu treball.
- Un de cada quatre professionals (25,6%) només necessita un dia de vacances per desvincular-se del treball.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'anàlisi Randstad "Desconectar en vacaciones" 2018

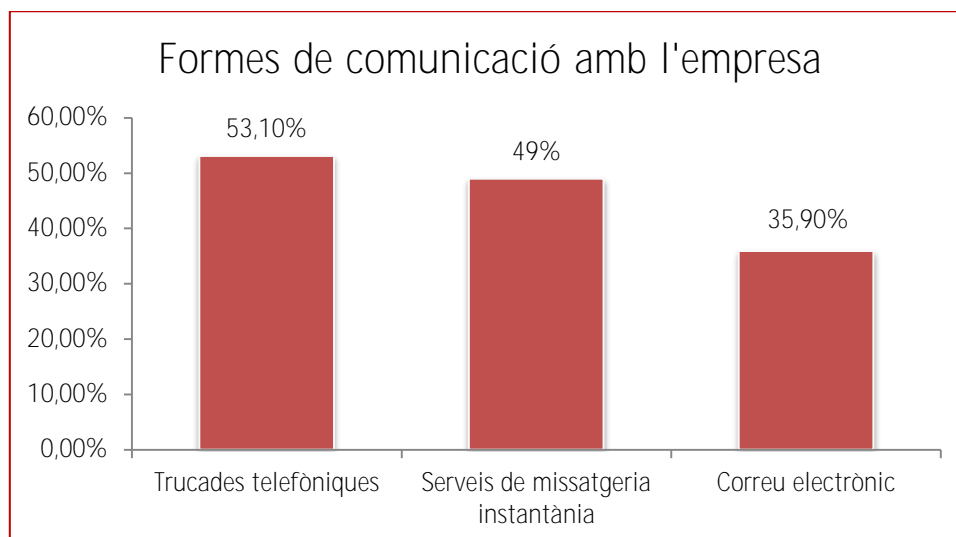


Són varies, les causes esgrimides sobre quins són els motius pels quals els ocupats no poden desconnectar durant el període de vacances, però la dificultat per poder desvincular-se de temes laborals és la més esgrimida pels professionals. Un de cada dos treballadors (49,5%) assegura que aquesta és la causa per la qual no desconnecta. La comunicació amb l'empresa, iniciada per la mateixa companyia, i que no hi hagi una altra persona que s'ocupi d'aquestes funcions són la segona i tercera raó argumentada pels professionals, amb un 25% i un 14,7%, respectivament. Les raons menys esmentades pels enquestats són problemes a l'hora de delegar en un altre company (6,8%) i el contacte per part del propi treballador amb l'empresa.



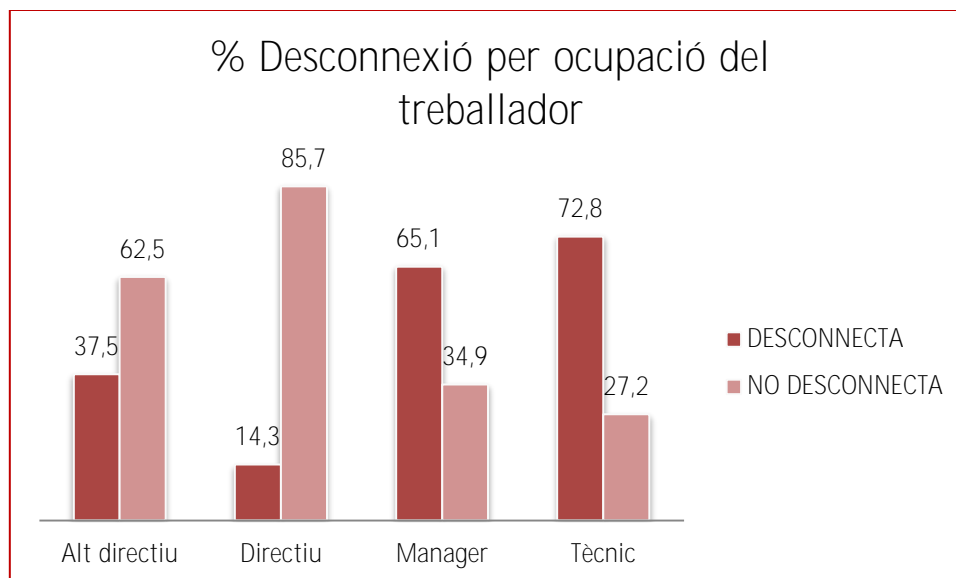
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'anàlisi Randstad "Desconnectar en vacances"2018

Segons l'anàlisi de Randstad, el percentatge d'ocupats que afirma que no manté cap contacte amb l'empresa durant el període de vacances és superior al 70%, de la mateixa manera que la xifra d'ocupats que aconsegueix evadir-se del treball. En concret, el 73,4% afirma que no es comunica de cap manera amb la seva companyia. Del 26,6% que sí que afirma fer-ho, el 53,1% ho fa a través de trucades telefòniques i el 49% a través de serveis de missatgeria instantània. A continuació, es troba el contacte per correu electrònic (35,9%).



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'anàlisi Randstad "Desconnectar en vacances"2018

Pel que fa al perfil professional, l'anàlisi elaborat per Randstad posa de manifest que a major responsabilitat major són les dificultats per desconnectar durant les vacances.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'anàlisi Randstad "Desconnectar en vacances" 2018

La primera referència a la desconnexió digital la trobem a l'ordenament francès<sup>19</sup> en el qual es remet a la negociació col·lectiva, i en particular, estableix que "La negociació anual sobre la igualtat professional en el treballa inclourà: Les modalitats del ple exercici pel treballador del seu dret a la desconnexió i la posada en marxa per l'empresa de dispositius de regulació de la utilització dels dispositius digitals, per tal d'assegurar el respecte del temps de descans i de vacances, així com de la seva vida personal i familiar. A falta d'acord, l'empresari, prèvia audiència del comitè d'empresa o, en el seu defecte, dels delegats de personal, elaborarà una política d'actuació al respecte. Aquesta política definirà les modalitats d'exercici del dret a la desconnexió i preveurà, a més, la posada en marxa d'accions de formació i de sensibilització sobre un ús raonable dels dispositius digitals, dirigida als treballadors, comandaments intermedis i direcció". Per tant, observem que no hi ha una definició sobre què s'entén per desconnexió digital sinó una remissió a la negociació col·lectiva.

En el darrer Acord Interprofessional de Catalunya 2018-2020 anteriorment citat, les organitzacions empresarials i sindicals hem sigut capdavanteres<sup>20</sup> en introduir una sèrie de recomanacions a la negociació col·lectiva en relació a la desconnexió digital.

<sup>19</sup> Article 55.I.2.º de la Loi 2016-1088 introdueix un nou apartat 7 a l'article L. 2242-8 del Codi de Treball francès

<sup>20</sup> Si bé és cert que existeix alguna pràctica en convenis empresarials, com és el cas del Conveni Col·lectiu del Grup Axa: "Art. 14. Los cambios tecnológicos producidos en las últimas décadas han provocado modificaciones estructurales en el ámbito de las relaciones laborales. Es innegable que hoy en día el fenómeno de la «interconectividad digital» está incidiendo en las formas de ejecución del trabajo mudando los escenarios de desenvolvimiento de las ocupaciones laborales hacia entornos externos a las clásicas unidades productivas: empresas, centros y puestos de trabajo. En este contexto, el lugar de la prestación laboral y el tiempo de trabajo, como típicos elementos configuradores del marco en el que se desempeña la actividad laboral, están diluyéndose en favor de una realidad más compleja en la que impera la conectividad permanente afectando, sin duda, al ámbito personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras. Es por ello que las partes firmantes de este Convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Consecuentemente, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias

Les organitzacions signatàries de l'AIC, conscients del desenvolupament tecnològic de les comunicacions i de la necessitat de trobar permanentment nous equilibris amb el dret a la conciliació de la vida laboral i personal, conscients a més, de les possibles distorsions que el desenvolupament de les comunicacions provoca en el temps de treball i els usos socials del temps, i dels riscos per a la salut de les persones i l'obligació de prevenir-los, orientem al fet que la negociació col·lectiva valori aquesta nova realitat. I és per això, que hem proposat que els convenis col·lectius puguin adoptar la clàusula següent:

"Les persones treballadores tenen el dret a, una vegada conclosa la seva jornada laboral, que es respecti el temps de descans i vacances, així com la seva vida familiar i personal, fet que comporta no atendre comunicacions telefòniques, missatges o correus electrònics, tot valorant les diferents casuístiques i tractaments diferenciats que puguin existir.

En l'àmbit de l'empresa, i de forma negociada amb la representació legal de les persones treballadores, es podrà elaborar un protocol que formalitzi aquest nou aspecte.

Així mateix, s'engegaran actuacions de comunicació i sensibilització, adreçades a les plantilles i els comandaments intermedis, i a la mateixa direcció de l'empresa, sobre les pautes de treball derivades del protocol, i sobre l'ús raonable de les comunicacions i mitjans digitals."

### 2.7.2 Teletreball

Tal i com s'ha exposat anteriorment, l'entrada i la implantació de les noves tecnologies de la informació i la comunicació estan modificant l'ocupació, l'estructura d'habilitats i l'organització de les empreses. I, pel que fa a la gestió del temps i la seva distribució aquestes propicien l'adaptació organitzativa i afavoreixen l'aparició de noves formes de treball flexible, basades en una organització i una distribució del temps de treball que defuig de la tradicional delimitació horària i la ubicació física al centre de treball. Amb tot, la possibilitat de complir la jornada laboral de manera no presencial, és a dir, mitjançant el teletreball, l'e-treball i altres formes de treball flexible encara és molt poc freqüent en les organitzacions i està condicionada per la dimensió de l'empresa, el sector d'activitat i el grup professional, entre d'altres<sup>21</sup>.

Vinculat amb l'anterior apartat sobre desconexió digital, segons l'estudi de l'OIT-Eurofound "Treballar a tota hora, en qualsevol lloc. Els efectes en el món del treball" posa de manifest que l'augment de l'ús de les tecnologies digitals, com els telèfons intel·ligents, les tauletes i els ordinadors personals per treballar des de casa o en qualsevol lloc, està transformant ràpidament el model de treball tradicional. Pot millorar l'equilibri entre la vida laboral i personal, reduir el temps de desplaçament al lloc de treball i augmentar la productivitat, però també pot donar lloc a jornades laborals més llargues, més intensitat de treball i interferència entre el treball i la llar.

Segons aquest estudi, a Espanya el 6,7 % dels empleats exerceix el teletreball, molt per sota de la mitjana de la Unió Europea (UE), i solament el 13% de les empreses ofereix als seus treballadors aquesta possibilitat.

---

*excepcionales, AXA reconoce el derecho de los trabajadores a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo."*

<sup>21</sup> Informe CTESC "La gestió del temps de treball remunerat en el context de la Reforma Horària".

En la UE28, al voltant d'un 17% dels empleats efectuen el teletreball o treball mòbil amb tecnologies de la informació.

Entre els deu països de la UE analitzats, els escandinaus com Suècia i Finlàndia, lideren el rànking.

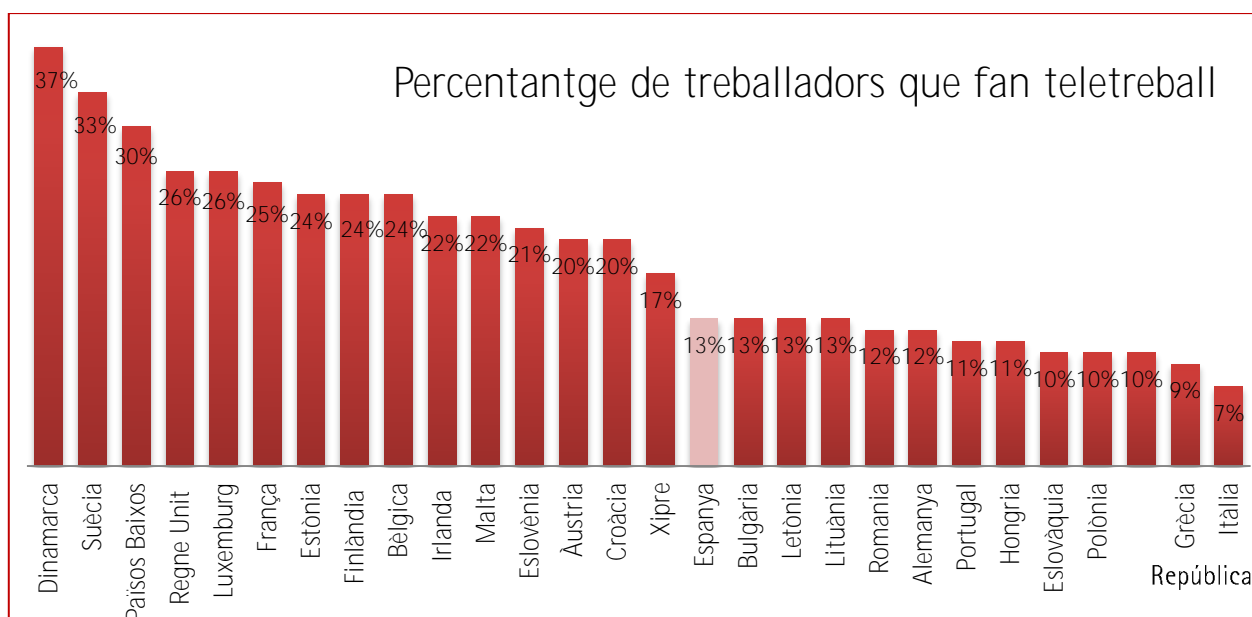
Altres països comunitaris amb una taxa relativament elevada són Bèlgica, França, Holanda i el Regne Unit, mentre que per sota de la mitjana de la UE es troben Alemanya, Hongria i Espanya.

A la majoria dels països analitzats un percentatge important d'empleats efectua ocasionalment el teletreball i no de manera regular i aquesta pràctica és més comuna entre professionals qualificats, sovint en posicions directives, però també entre oficinistes i comercials, i sobretot autònoms.

El teletreball amb tecnologies de la informació sembla dominar a Espanya en el sector dels serveis més que en l'agricultura, la construcció i la indústria, segons l'estudi.

Quant al gènere, en general els homes recorren més a aquest tipus d'arranjaments laborals (54 %) que les dones (36 %), però aquestes ho fan de manera més regular des de casa que els homes.

D'altra banda, segons l'última Enquesta Europea de Condicions de Treball del 2015, els països de la UE28 on més treballadors han realitzat teletreball ocasional, regular o habitual són Dinamarca (37%) Suècia (33) i Països Baixos. Espanya ocupa la 16a posició amb un 13%.



Font: Elaboració pròpia a partir de l'EEWC 2015.

Les conclusions sobre els efectes del teletreball dels informes i estadístiques disponibles són, per tant, molt ambigües i estan relacionades amb la interacció entre l'ús de les TIC, el lloc de treball en determinats entorns laborals, el desdibuixament dels límits entre la vida laboral i la personal i les característiques de les diferents professions. A més, el que el teletreball substitueixi al treball en l'oficina o ho complementi sembla ser un factor important a l'hora de determinar resultats positius o negatius.

L'Acord marc Europeu sobre Teletreball (2002) aborda, en certa mesura, els avantatges i els riscos possibles del teletreball en els Estats Membres de la UE, si bé, marcs similars no existeixen fora de la

UE alguns països han emprès iniciatives que aborden les condicions de treball dels teletreballadors. No obstant això, la majoria dels exemples es refereixen al teletreball formal exercit des de casa.

L'Acord Interprofessional de Catalunya estableix l'Acord Marc Europeu sobre el Teletreball com a referència reguladora a incorporar en els Convenis Col·lectius. En especial, es recomana que es considerin els apartats referents a equipaments, seguretat i salut o drets col·lectius, entre altres, en les condicions de l'AET.

Més enllà de l'AET, orientem al fet que la negociació col·lectiva reguli aspectes del teletreball com:

- a) L'exigència d'una càrrega de treball objectivable i mesurable, proporcionada al temps de treball aplicable.
- b) Dret a la conciliació de la vida laboral i personal.

Es recomana que la direcció de l'empresa i la representació legal de les persones treballadores analitzin conjuntament, i de manera periòdica, l'aplicació correcta d'aquests principis regulats en el Conveni col·lectiu, resolguin els problemes i queixes que poguessin produir-se, i realitzin les correccions oportunes.

### 2.7.3. Temps de treball i nova economia col·laborativa

Un dels grans desafiaments en aquest àmbit és l'acomodació dels indicis reveladors de la dependència als canvis en les formes de prestació de serveis. L'aplicació del test de laboralitat als serveis prestats mitjançant les plataformes digitals s'ha d'adaptar per determinar la concurrència del requisit de dependència en la vinculació entre la plataforma i el prestador de serveis.

Existeix una major llibertat i autoorganització en l'execució per la pròpia naturalesa d'aquest model basat en l'aplicació de les noves tecnologies, i això dificulta la valoració de si determinats serveis es presten sota submissió però no desvirtua, necessàriament, la consideració com a relació subordinada.

El fet que el treballador tingui la capacitat d'elecció sobre la seva jornada de treball i el seu horari no suposarà, obligatòriament, que el treballador sigui considerat independent. La dependència ara no es manifestarà sempre a través dels indicadors clàssics de temps i lloc predeterminats, o en la manera de realització del treball en un lloc subjecte a control i ordenació de la prestació contínua.

L'empresa podria dictar noves instruccions amb l'obligació de compliment per part del treballador, la qual cosa implica que el realment substancial no és el nivell de control que exerceixi l'empresari, sinó si posseeix el poder de control i direcció per poder exercir-ho.

L'Estatut dels Treballadors diferencia dos tipus de treballadors per compte d'altri, en funció de jornada, a temps complet i a temps parcial. És requisit essencial del contracte de treball l'obligació de prestar serveis durant un nombre d'hores determinat. El propi Estatut dels Treballadors estableix que en el cas que el contracte no assenyali expressament un nombre d'hores a la setmana, mes o any, s'entendrà celebrat a temps complet. En conseqüència, és un element essencial del contracte de treball l'obligació de treballar un nombre d'hores cert en un període determinat.

No obstant això, abundants plataformes plantegen una total llibertat del prestador per executar la seva prestació els dies i hores que decideixi unilateralment, sense exigència d'obligació de prestació

mínima, i, a més amb llibertat per activar-se o desactivar-se de la plataforma. En aquests casos, no haurien de tenir la consideració de treballadors per compte d'altri.

La llibertat total de triar el nombre de dies i hores de treball i, encara més, d'activar-se o desactivar-se de la plataforma, exclou el requisit de la dependència, inherent al treball per compte d'altri.

Malgrat això, ha d'insistir-se en les fronteres cada vegada més difuses i qüestionades en aquest tipus de plantejaments taxatius perquè les noves tecnologies i els processos de descentralització productiva flexibilitzen i matisen aquests indicis i factors com la llibertat en la determinació del temps de treball, la utilització de materials propis o la capacitat per fixar preus són clars exemples del desgast i qüestionament dels indicis clàssics.

Cal tenir en compte que les tecnologies impliquen que sigui innecessari obligar als professionals al presencialisme en un horari determinat, sinó que, algunes d'aquestes plataformes, per exemple, a través de les seves aplicacions remetent una proposta d'execució de prestació d'un servei i els professionals inclosos en la plataforma decideixen si els interessa o no. Ja no és necessari, en aquests casos, que les plataformes fixin horaris, sinó que el volum de professionals participants garantirà sempre la disponibilitat d'algú per prestar el servei, i l'algorisme dictarà atorgar més o menys treballs futurs en funció, com s'ha dit anteriorment, de les disponibilitats i avaluacions històriques.

### **Opcions regulatòries en el marc de l'economia col·laborativa**

Les opcions regulatòries per adaptar aquestes noves formes de prestació de serveis en el marc de la nova economia des de la perspectiva laboral poden anar des de l'assimilació al treball per compte aliena, la creació d'una relació laboral de caràcter especial, la consideració com a treball per compte pròpia, o com a TRADE, fins a l'autoregulació.

70

L'adopció de l'opció de l'assimilació al treball per compte d'altri suscita problemàtiques derivades de les peculiaritats d'aquestes noves formes de treball que plantegen un difícil encaix en la tradicional conceptualització del contracte laboral. Sembla complexa l'aplicació íntegra de la normativa laboral a situacions en les quals la independència tècnica, la llibertat horària, la llibertat en l'elecció del lloc de treball o fins i tot en la forma d'execució del mateix, són factors consubstancials al desenvolupament de l'activitat i a l'interès dels propis prestadors de serveis, els quals podrien perdre aquestes condicions d'especial flexibilitat davant l'aplicació de les prescripcions clàssiques del Dret del Treball.

Les rígides normes sobre jornada, horaris, descansos, vacances, salaris mínims, contractació indefinida, representació dels treballadors o negociació col·lectiva, en els termes regulats actualment, es compadeixen malament i són de difícil aplicació als nous patrons de negoci.

Hauria d'aprofitar-se aquesta oportunitat per replantejar-se el nostre vigent model laboral per flexibilitzar-ho, eliminant barreres administratives, sobre costos laborals injustificats, normes rígides i obsoletes i determinades tuteles desfasades.

El repte és conjugar amb encert l'impuls del dinamisme econòmic de l'economia col·laborativa, suprimint restriccions innecessàries d'accés al mercat i potenciant l'avanç tecnològic i els models innovadors de negoci, però evitant al mateix temps, que es derivin situacions de dúmping social i competència deslleial. Sembla bàsica la clarificació de les qüestions exposades per dotar de certesa i seguretat jurídica a totes les parts intervinents en l'economia col·laborativa i aprofitar l'oportunitat

per replantejar determinats aspectes del Dret del Treball que emmalalteixen d'una manifesta rigidesa i obsolescència i requereixen d'una urgent modernització i adaptació a les noves realitats productives i econòmiques.

## 2.8 IDEES CLAU

- Les darreres dades del mercat de treball, tot i mantenir unes tendències de creixement interanual de l'ocupació i l'afiliació positives, posen de manifest una desacceleració progressiva en el ritme de recuperació de l'ocupació. Les altes taxes d'atur i un possible alentiment en el creixement econòmic obliguen a no adoptar mesures que puguin comportar increments de costos laborals o noves obligacions o rigideses en el nostre mercat laboral per facilitar noves contractacions.
- De tal 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, sent el diàleg i la concertació social els instruments sobre els quals construir les reformes necessàries.
- El nombre de Convenis Col·lectius registrats continua en creixement des de la Reforma Laboral de 2012. La regulació de l'ultraactivitat derivada de l'esmentada Reforma ha comportat un impuls de la negociació col·lectiva per renovar convenis i modernitzar continguts. En conseqüència, seria contraproduent realitzar una contrareforma d'aquesta figura.
- Es continua amb la tendència d'increments progressius en la mitjana dels salaris pactats a la negociació col·lectiva dels darrers anys, però dins d'una línia de certa moderació i dins dels marges de l'AENC.
- Els salaris han d'evolucionar lligats amb la productivitat, atendre en major mesura a retribucions variables, suprimint complements obsolets i improductius i sempre basant-se en la realitat de cada empresa i sector.
- Les estadístiques relatives a EROS és significativa de la superació del període de crisi econòmica, amb una reducció substancial i progressiva en el nombre d'expedients des de 2012.
- De les dades sobre conflictivitat laboral s'ha de concloure una evident disminució dels conflictes conseqüència de la millora de la situació econòmica, d'acords com l'AIC o l'AENC, de la potenciació d'òrgans com el Tribunal Laboral de Catalunya, i de la signatura de nombrosos convenis col·lectius.
- Respecte a l'anàlisi monogràfic sobre la flexibilitat en el temps de treball s'extreuen les següents conclusions:
  - Si bé existeix una tendència a ampliar els mecanismes de flexibilitat a la negociació col·lectiva, encara són insuficients i s'haurien de desenvolupar en la majoria de Convenis regulacions sobre el còmput anual de la jornada, la distribució irregular de la jornada, la gestió flexible del temps de treball, o les borses flexibles d'hores, entre d'altres mecanismes.
  - Vinculat amb el temps de treball s'ha de reflexionar sobre fenòmens com la desconexió digital, el teletreball o la nova economia col·laborativa i digital. És

convenient analitzar sobre les diferents opcions regulatòries per adaptar les noves formes de prestació de serveis en el marc de la nova economia des de la perspectiva laboral.

- El repte és conjugar amb encert l'impuls del dinamisme econòmic de l'economia col·laborativa, suprimint restriccions innecessàries d'accés al mercat i potenciant l'avanç tecnològic i els models innovadors de negoci, però evitant al mateix temps, que es derivin situacions de dúmping social i competència deslleial. Sembla bàsica la clarificació de les qüestions exposades per dotar de certesa i seguretat jurídica a totes les parts intervinents en l'economia col·laborativa i aprofitar l'oportunitat per replantejar determinats aspectes del Dret del Treball que emmalalteixen d'una manifesta rigidesa i obsolescència i requereixen d'una urgent modernització i adaptació a les noves realitats productives i econòmiques.



## 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 Trabajo, Migraciones 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 Trabajo, Migraciones 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 Trabajo, Migraciones 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 Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.