



XV Informe del Mercat Laboral i Negociació Col·lectiva

Informe febrer 2020

Departament de Relacions Laborals i Afers
Socials

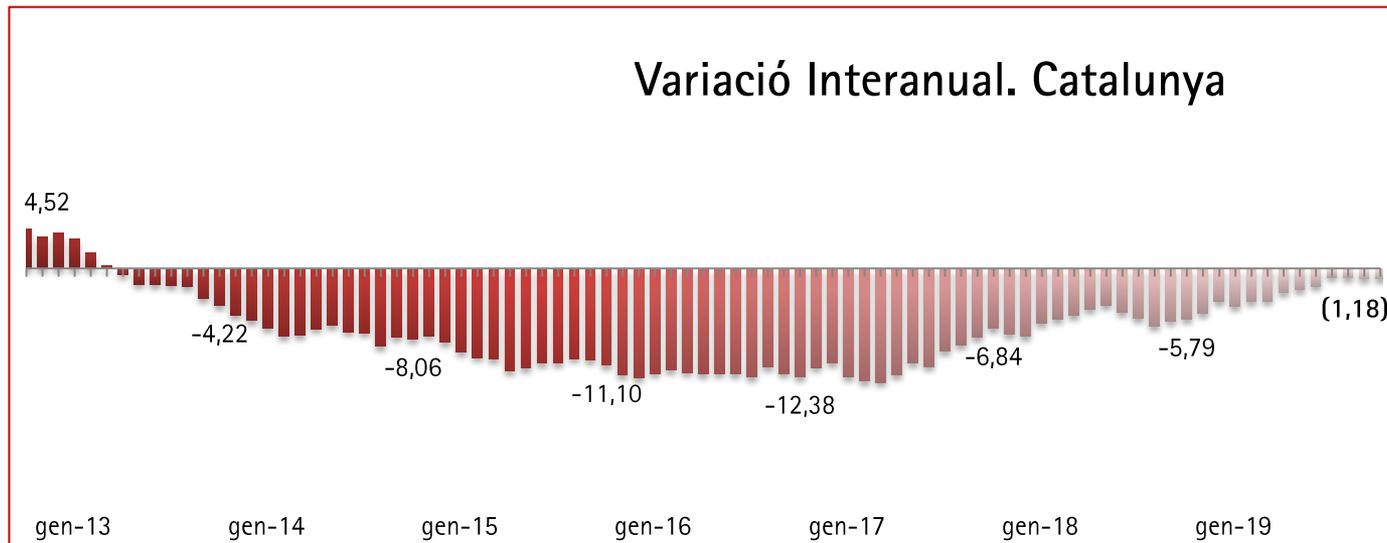
del Treball Nacional

XV Informe del Mercat Laboral i Negociació Col·lectiva

- Ocupació

Atur registrat gener 2020

El nombre d'aturats a Catalunya ha augmentat en el mes de gener de 2020 en 5.558 persones (1,43%) respecte el mes anterior. En termes interanuals, l'atur registrat s'ha reduït en 4.694 persones (-1,18%). La xifra d'atur registrat se situa en 393.682 persones desocupades.



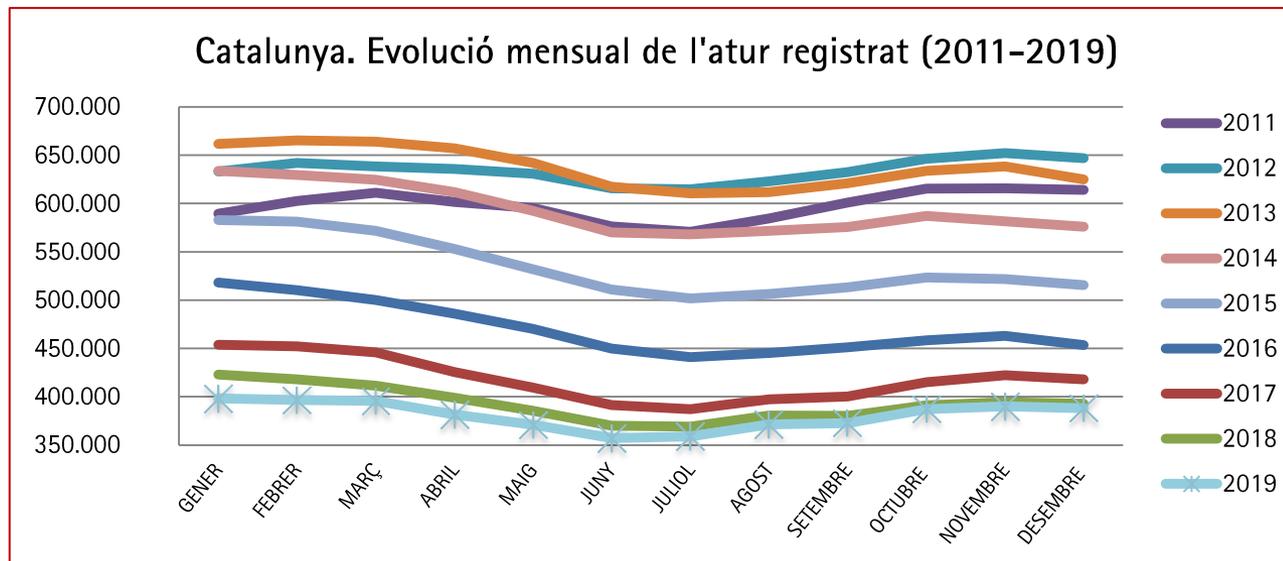
A nivell estatal, l'atur registrat ha augmentat en 90.248 persones en relació al mes anterior (2,85%). La xifra d'atur a nivell estatal se situa en 3.253.853 persones (-0,97% en termes anuals).

XV Informe del Mercat Laboral i Negociació Col·lectiva

- Ocupació

Atur registrat 2019

El 2019 s'ha tancat amb 388.124 persones aturades a Catalunya, gràcies al descens acumulat de 4.783 persones respecte el mes de desembre de 2018 (-1,2%). Per setè any consecutiu el balanç és positiu pel que fa a la reducció interanual de l'atur, si bé, s'ha moderat la intensitat de la davallada.



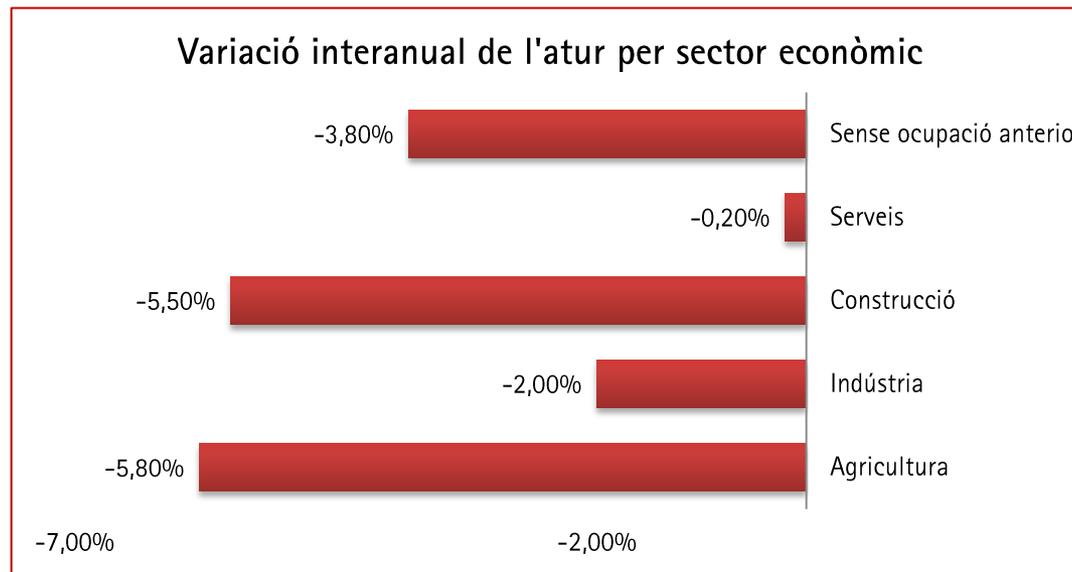
En el conjunt d'Espanya la reducció interanual ha estat de 38.692 persones aturades (-1,2%).

XV Informe del Mercat Laboral i Negociació Col·lectiva

- Ocupació

Atur registrat 2019

En relació amb els sectors, a Catalunya s'ha reduït l'atur amb més intensitat en l'agricultura (-5,8%), seguit de la construcció (-5,5%), la indústria (-2,0%) i serveis (-0,2%).



A Espanya, destaca la reducció interanual de la indústria (-3,2%), seguit de la construcció (-1,3%) i serveis (-0,7%). En canvi, augmenta a l'agricultura (1,6%).

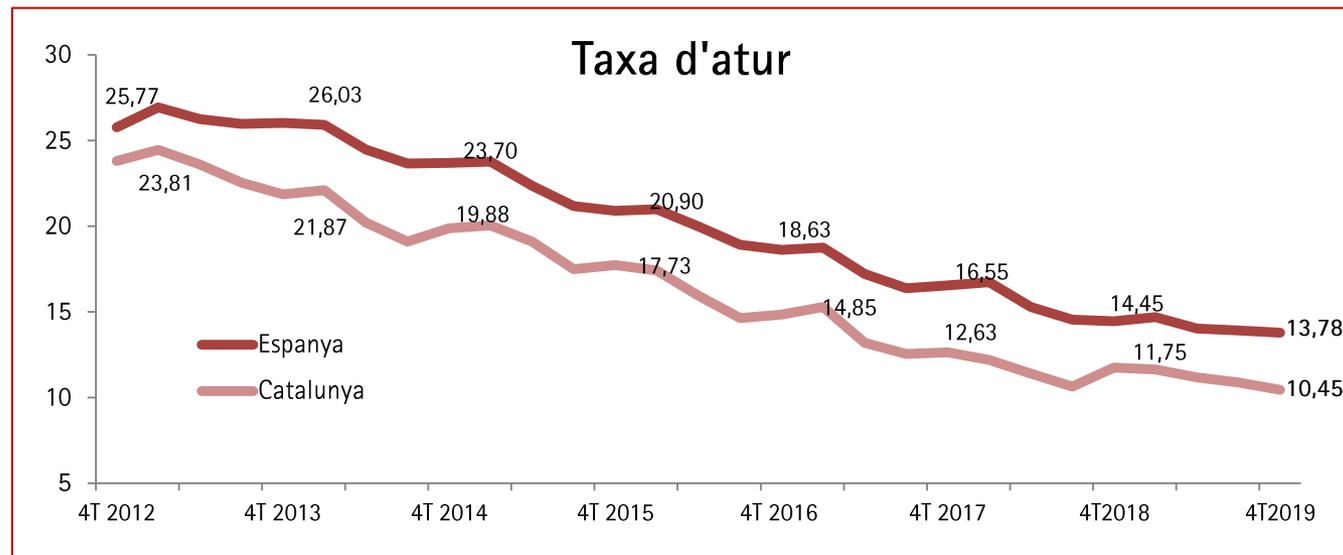
XV Informe del Mercat Laboral i Negociació Col·lectiva

- Ocupació

Enquesta de Població Activa 4rt Trimestre 2019

La taxa d'atur catalana se situa en un 10,45% i en un 13,78% a Espanya.

Interanualment, a Catalunya l'atur s'ha reduït en 45.600 persones (-10,09%) i a Espanya en 112.400 persones (-3,40%). Tanmateix, ha augmentat l'ocupació en 87.000 persones a Catalunya (2,57%) i en 402.300 persones a Espanya (2,06%).



XV Informe del Mercat Laboral i Negociació Col·lectiva

- Ocupació

Enquesta de Població Activa 4rt Trimestre 2019

En relació amb els sectors, interanualment a Catalunya, destaca el descens a l'agricultura (-52,1%), a la indústria (-29,6%) i en els serveis (-8,7%).

	Valor	Var. Intertrimestral		Var. interanual	
		Absoluta	Relativa (%)	Absoluta	Relativa (%)
Agricultura	3.400	-1.100	-24,4	-3.700	-52,1
Indústria	25.000	-5.000	-16,7	-10.500	-29,6
Construcció	20.800	-1.300	-5,9	1.600	8,3
Serveis	147.300	-11.000	-6,9	-14.000	-8,7
No classificables ¹	160.500	-1.100	-0,7	-23.000	-12,5
Cerquen la 1 ^a feina	48.800	3.200	7,0	4.000	8,9
TOTAL	405.800	-16.300	-3,9	-45.600	-10,1

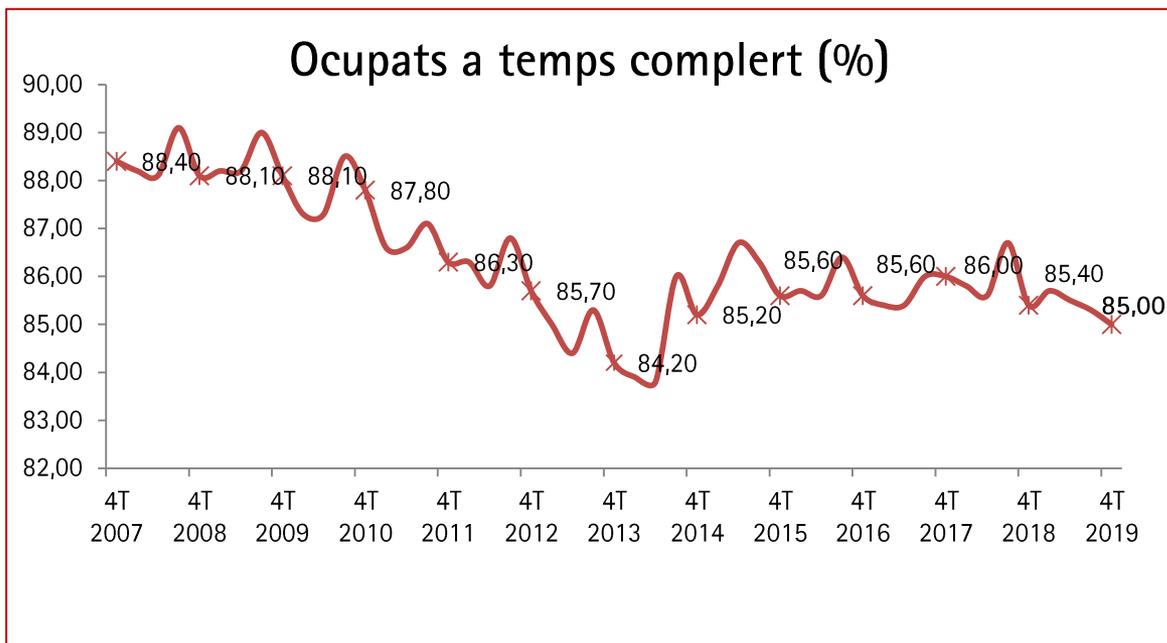
A Espanya, la variació interanual de l'atur és del 6,30% en l'agricultura, del 12,70% en la construcció, del -0,08% en serveis i del -5,78% en la indústria.

XV Informe del Mercat Laboral i Negociació Col·lectiva

- Ocupació

Enquesta de Població Activa 4rt Trimestre 2019

Quant a la jornada, en termes interanuals, els ocupats a temps parcial han crescut un 5,3% (26.400 més), mentre que els ocupats a temps complet s'han incrementat un 2,1% (60.500 més). Pel que fa al tipus de contracte, els assalariats amb contracte temporal es redueixen un 1,5%, en canvi s'incrementen els contractes indefinits 3,6%.

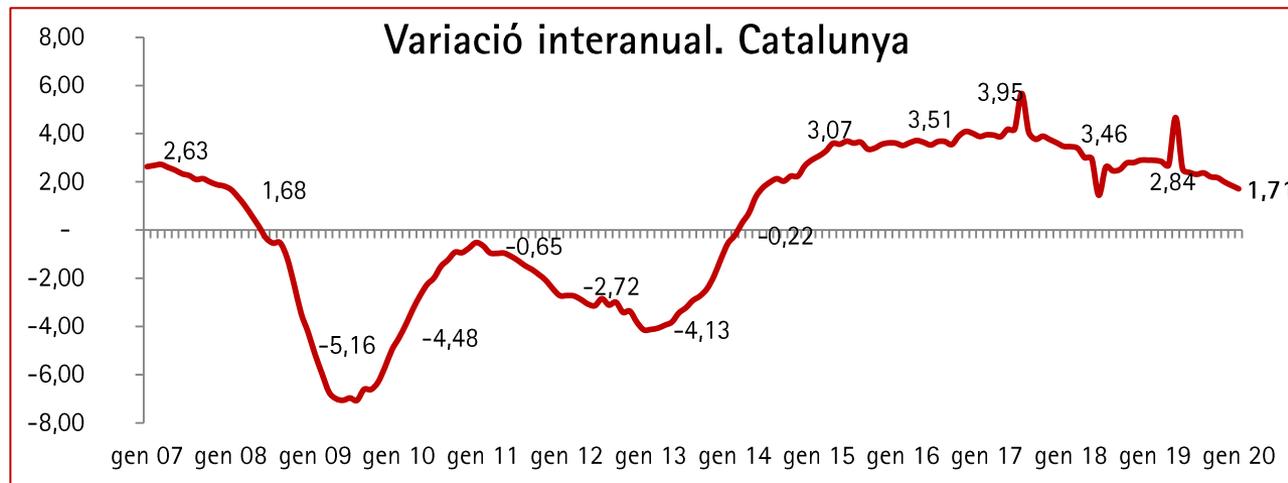


XV Informe del Mercat Laboral i Negociació Col·lectiva

- Ocupació

Afiliació gener 2020

A Catalunya, el nombre d'afiliats a la Seguretat Social s'ha situat en el mes de gener de 2020 en 3.419.650 ocupats, el que suposa 39.727 ocupats menys respecte el mes de desembre de 2019 (-1,15%), i 57.491 ocupats més respecte al mateix mes de l'any anterior (1,71%).



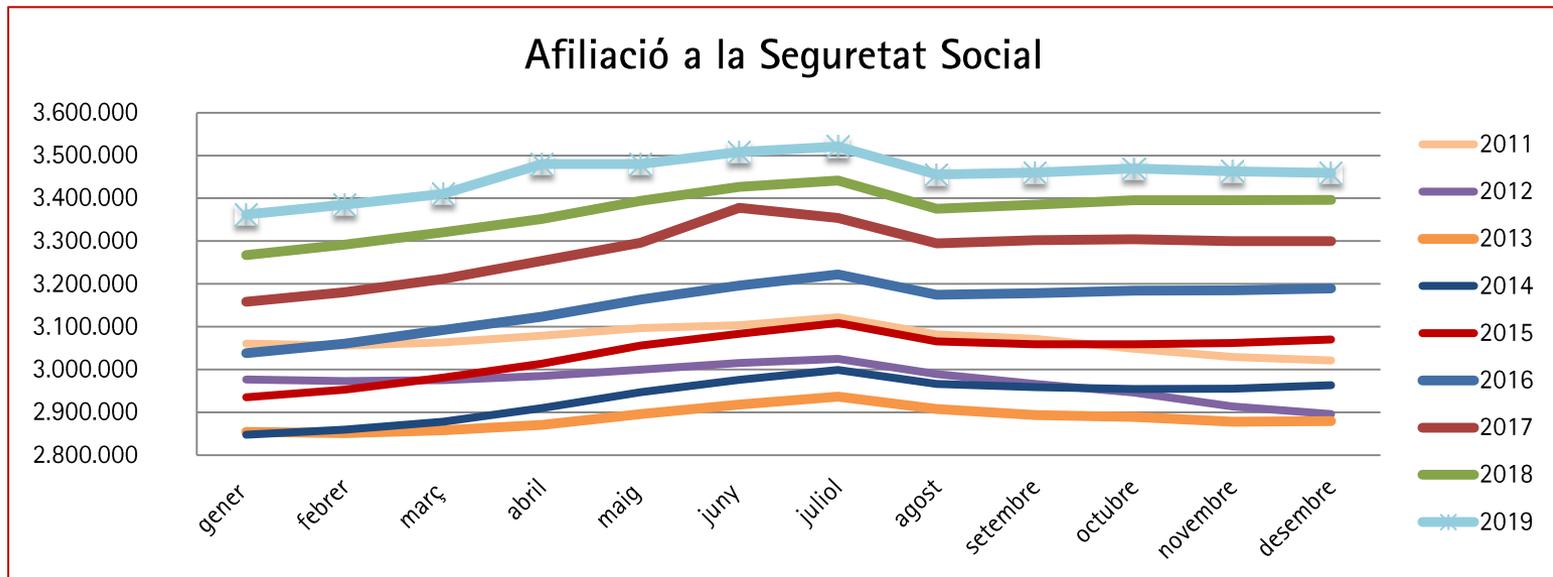
A nivell estatal, el nombre d'afiliats a la Seguretat Social s'ha situat en el mes de gener en 19.164.494 ocupats, la qual cosa suposa un descens de 244.044 persones afiliades respecte al mes anterior (-1,26%), i en termes interanuals l'afiliació va registrar un augment de 345.194 afiliats (1,83%).

XV Informe del Mercat Laboral i Negociació Col·lectiva

- Ocupació

Afiliació 2019

A Catalunya l'any 2019 s'ha tancat amb 3.459.377 afiliacions a la Seguretat Social, 62.756 afiliacions més que al 2018 (1,8% més); aquesta xifra és la més elevada en un tancament d'any de la sèrie històrica disponible. Al conjunt d'Espanya l'augment ha estat del 2% (384.373 més).

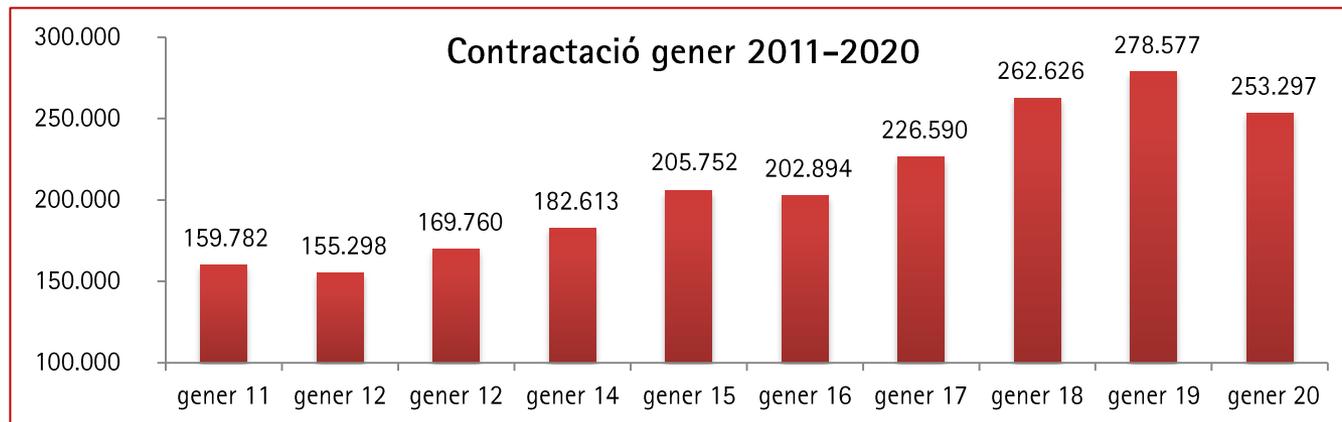


XV Informe del Mercat Laboral i Negociació Col·lectiva

- **Contractació gener 2020**

Durant el gener de 2020 s'han formalitzat a Catalunya 253.297 contractes de treball, 38.254 indefinits (el 15,1%) i 215.043 temporals (el 84,9%).

Respecte el mes anterior es produeix un increment de la contractació del 9,2% (21.334 contractes més), amb un augment més intens de la contractació indefinida (31,8%; 9.220 contractes més) que de la temporal (6%; 12.114 més). Interanualment, s'ha produït un descens del 9,1% (25.280 menys). El descens s'ha centrat principalment en la contractació temporal (-10,4%; 24.841 contractes menys), tot i que la indefinida també s'ha reduït (-1,1%; 439 menys).

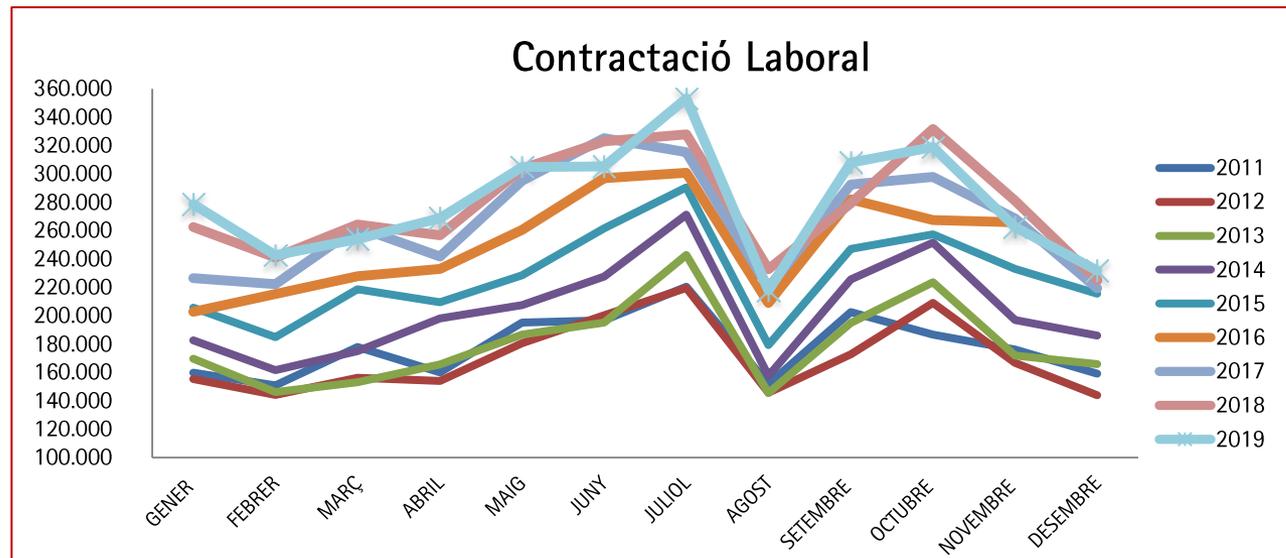


D'altra banda, a nivell estatal, la contractació ha disminuït un -5,02% en termes interanuals (93.240 contractes menys), sent més significatiu el descens de la contractació temporal (-5,42%) que la indefinida (-1,31%).

XV Informe del Mercat Laboral i Negociació Col·lectiva

- Contractació 2019**

A Catalunya, en balanç anual s'han formalitzat un total de 3.346.255 contractes de treball. En comparació amb l'any anterior, el total de la contractació ha augmentat un 0,5% (16.839 contractes més), com a conseqüència de l'evolució dels temporals (1,1%; 32.818 més) ja que els indefinits han disminuït un 3,4% (15.979 menys).

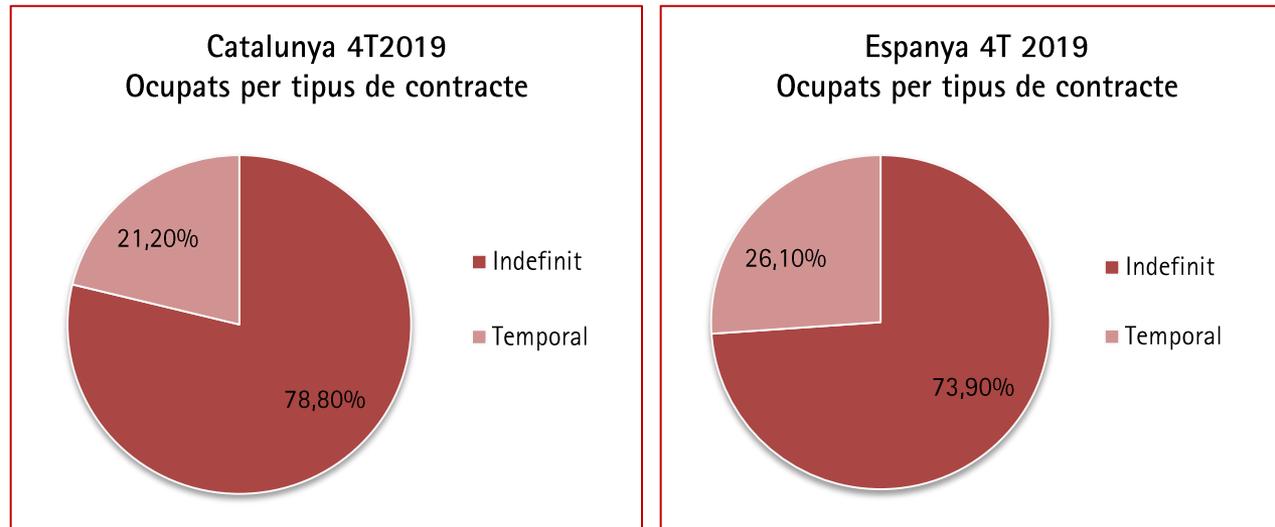


En el conjunt de l'Estat, s'han formalitzat 22.512.221 contractes laborals, xifra que suposa un increment interanual del 1% (220.540 contractes més), en exclusiva per l'augment de la contractació temporal (1,7%; 346.030 més). En canvi, la indefinida s'ha reduït un 5,5%.

XV Informe del Mercat Laboral i Negociació Col·lectiva

- **Contractació 2019**

Segons les dades de l'EPA, del total d'ocupats a Catalunya el 78,80% d'ocupats té contracte de durada indefinida i el 21,20% de caràcter temporal. A Espanya, la taxa de temporalitat és superior amb el 26,10%.



- **Contractació 2019**

Per modalitats contractuals, durant el 2019 destaca:

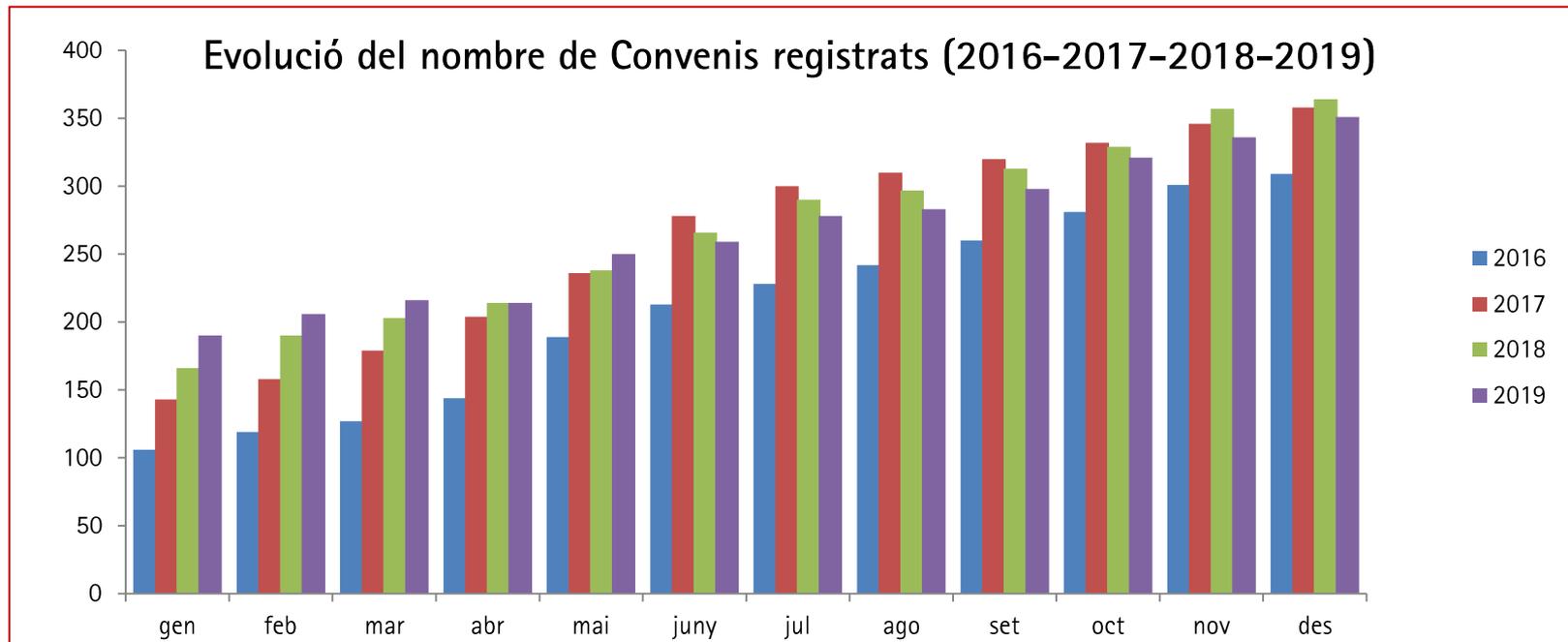
- Entre les indefinides només les conversions en indefinit registren un increment interanual (6,4%; 9.380 més). La resta experimenten descensos, destacant la intensitat en el cas dels contractes de foment de la contractació indefinida (-88,2%; 8.201 menys).
- Quant a les modalitats temporals, l'increment s'ha concentrat en els contractes eventuais per circumstàncies de la producció (10.261 més; 7,5%). La resta de modalitats, a excepció del contracte de substitució per jubilació als 64 anys, han registrat descensos. En xifres absolutes destaca el descens dels contractes per obra i servei (35.249 menys) i els d'interinitat (23.915 menys). En xifres relatives sobresurt la davallada dels contractes de relleu (-60,1%; 2.509 menys).

XV Informe del Mercat Laboral i Negociació Col·lectiva

- **Negociació col·lectiva**

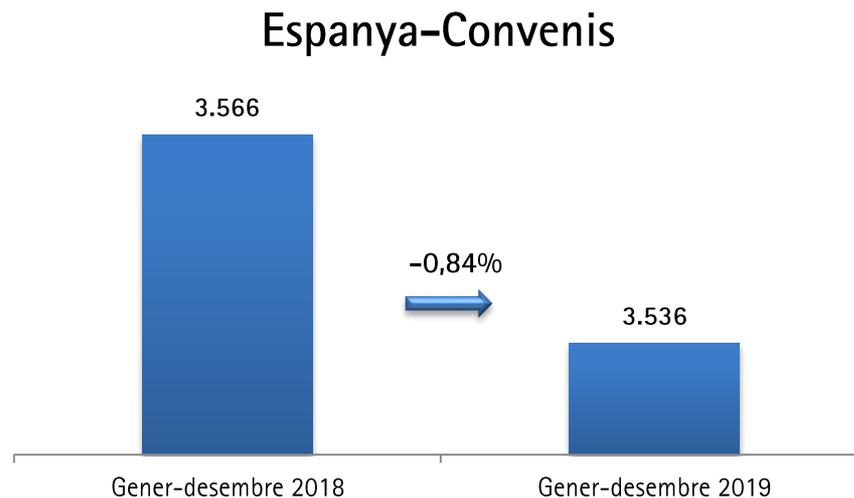
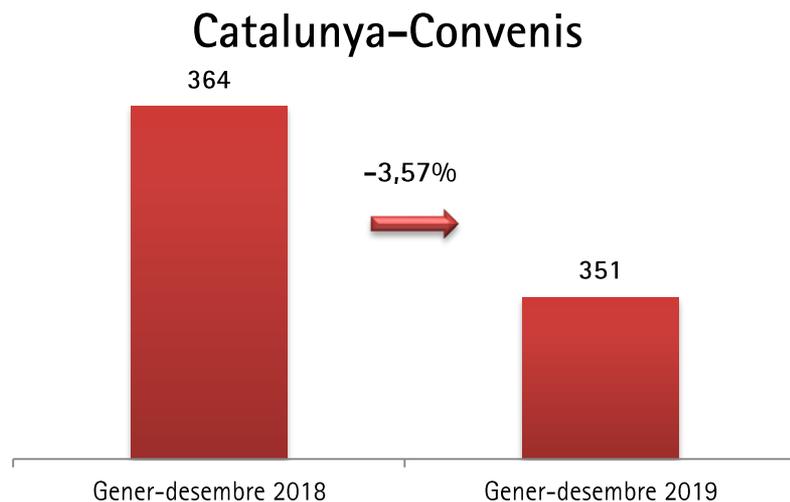
A 31 de desembre de 2019 a Catalunya s'han registrat un total de 351 Convenis, afectant a 1.107.870 treballadors i 139.636 empreses.

A nivell estatal, fins a 31 de desembre de 2019 s'han registrat un total de 3.536 Convenis, afectant a 9.850.338 treballadors i 1.098.875 empreses.



- Negociació col·lectiva

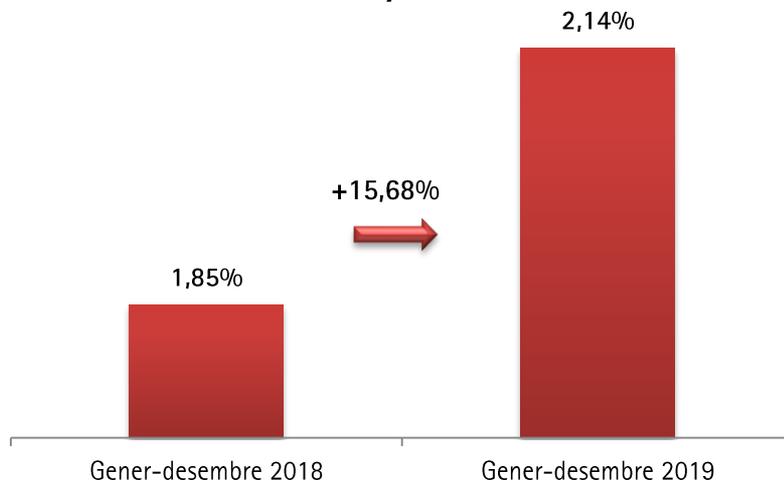
Decreix el nombre de convenis registrats fins al desembre del 2019 respecte el 2018.



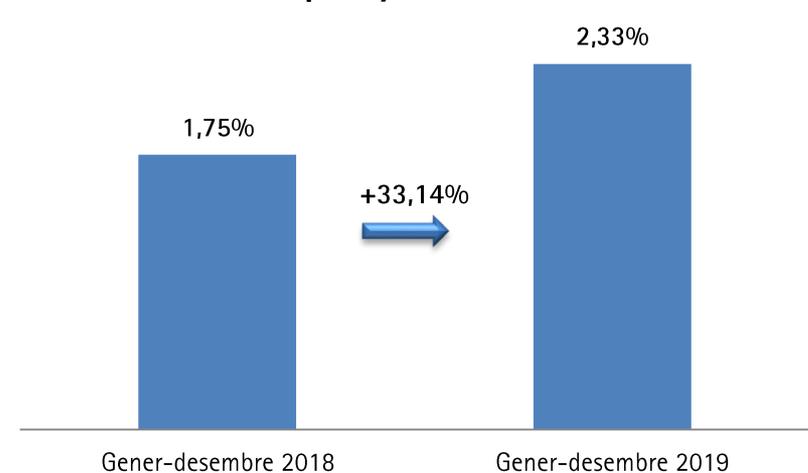
- **Negociació col·lectiva**

Tant a nivell estatal com a Catalunya hi ha hagut un increment del salari pactat en els convenis registrats fins el mes de desembre en el 2019 respecte l'any 2018.

Catalunya-Salaris



Espanya-Salaris



- **Negociació col·lectiva (Inaplicacions)**

De gener a desembre de 2019 s'han dipositat 1.044 inaplicacions de conveni (un 5,78% més respecte el mateix període de l'any 2018), les quals han estat presentades per 825 empreses (un 3,73% menys que el mateix període de 2018), i han afectat a un total de 22.280 treballadors (6,48% més respecte el mateix període de 2018).

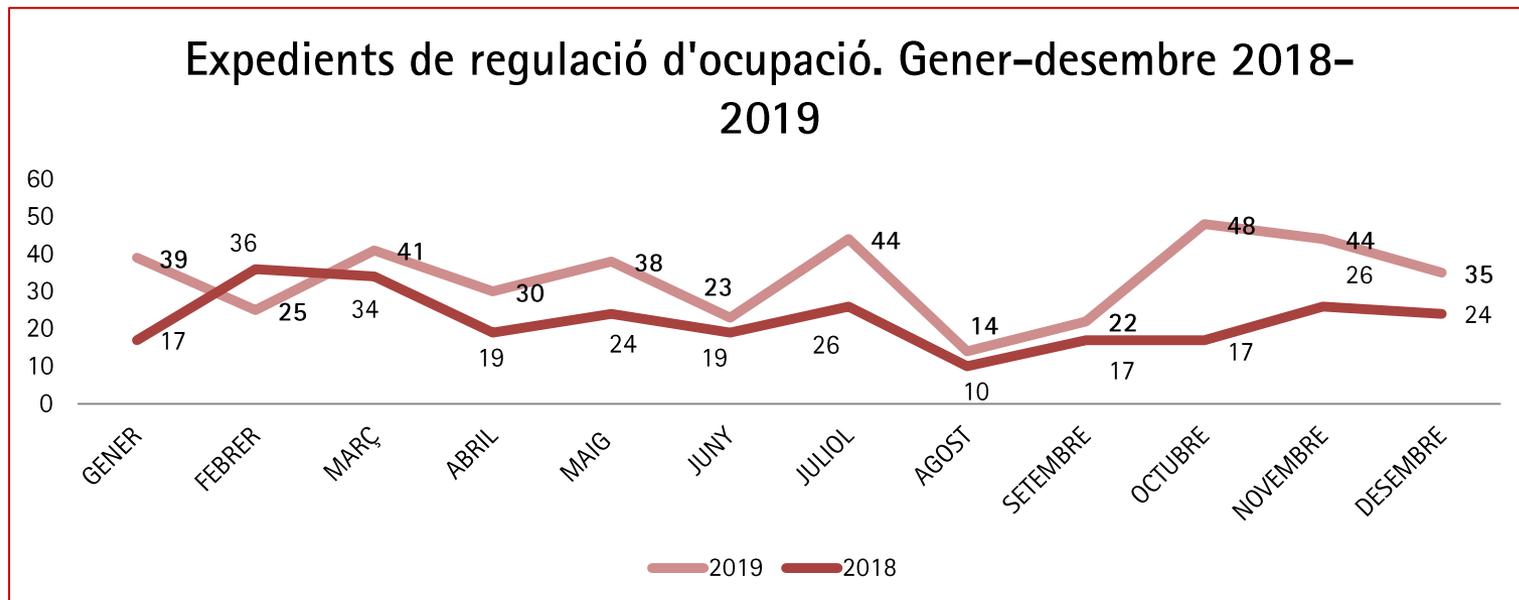
El 93,1% de les inaplicacions s'han resolt amb acord entre l'empresa i els representants legals dels treballadors durant el període de consultes.

En xifres acumulades des de març de 2012 fins a desembre de 2019, s'han dipositat davant les diferents autoritats laborals un total de 11.203 inaplicacions de Conveni, amb una afectació a 397.171 treballadors.

El 51% d'inaplicacions són de quantia salarial exclusivament, mentre que la resta, s'inaplica també la quantia salarial conjuntament amb d'altres condicions.

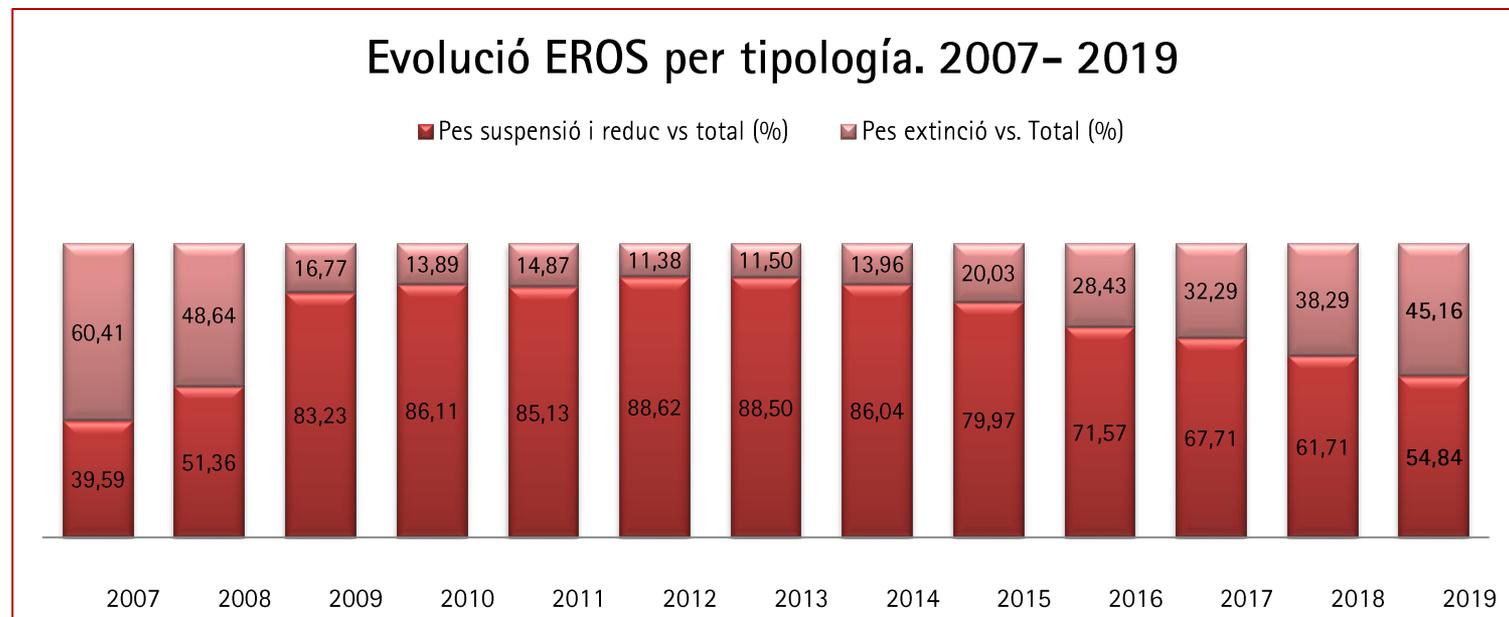
• Expedients de Regulació d'Ocupació

En l'any 2019 a Catalunya, s'han comunicat o resolt 403 expedients (+49,81% respecte el mateix període de l'any 2018) que han afectat a un total de 10.059 treballadors (+78,64% respecte 2018). Per tipus d'expedient, els treballadors afectats per expedients d'extinció han augmentat en un 161,93% respecte el mateix període de l'any anterior, els de suspensió han augmentat en un 14,95% i els de reducció han augmentat en un 65,25%.



• Expedients de Regulació d'Ocupació

Els expedients que suposen l'adopció de mesures de flexibilitat interna (suspensió de contracte de treball i reducció de la jornada de treballador) van anar guanyant major pes des de l'any 2007 fins l'any 2013 vers els que suposen l'extinció de la relació de treball. Per tant, del total d'expedients que es van presentar en l'any 2007 els expedients d'extinció suposaven el 60,41%, i al 2013 l'11,50%. Des de llavors els expedients d'extinció s'han anat incrementant, tancant l'any 2019 amb unes xifres similars a les del 2008 pel que fa al pes dels expedients d'extinció amb un 45,16%.



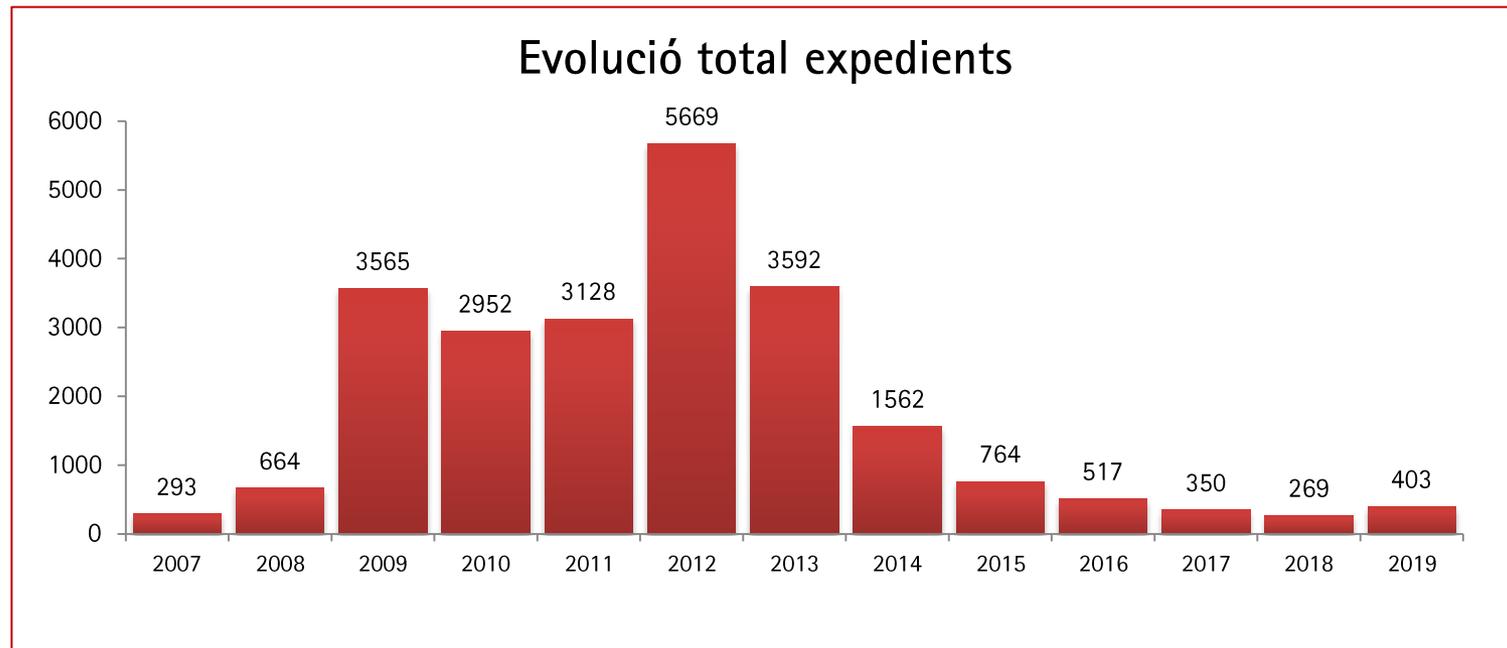
• Expedients de Regulació d'Ocupació

En relació als treballadors afectats per mesura adoptada, els treballadors afectats per expedients que suposen l'adopció de mesures de flexibilitat interna (suspensió de contracte de treball i reducció de la jornada de treballador) van guanyar major pes a partir de l'any 2008 fins l'any 2013 vers els que suposen l'extinció de la relació de treball. Invertint-se la tendència des de llavors fins l'any 2019 on el total de treballadors afectats per expedients d'extinció a suposen el 61,43%.



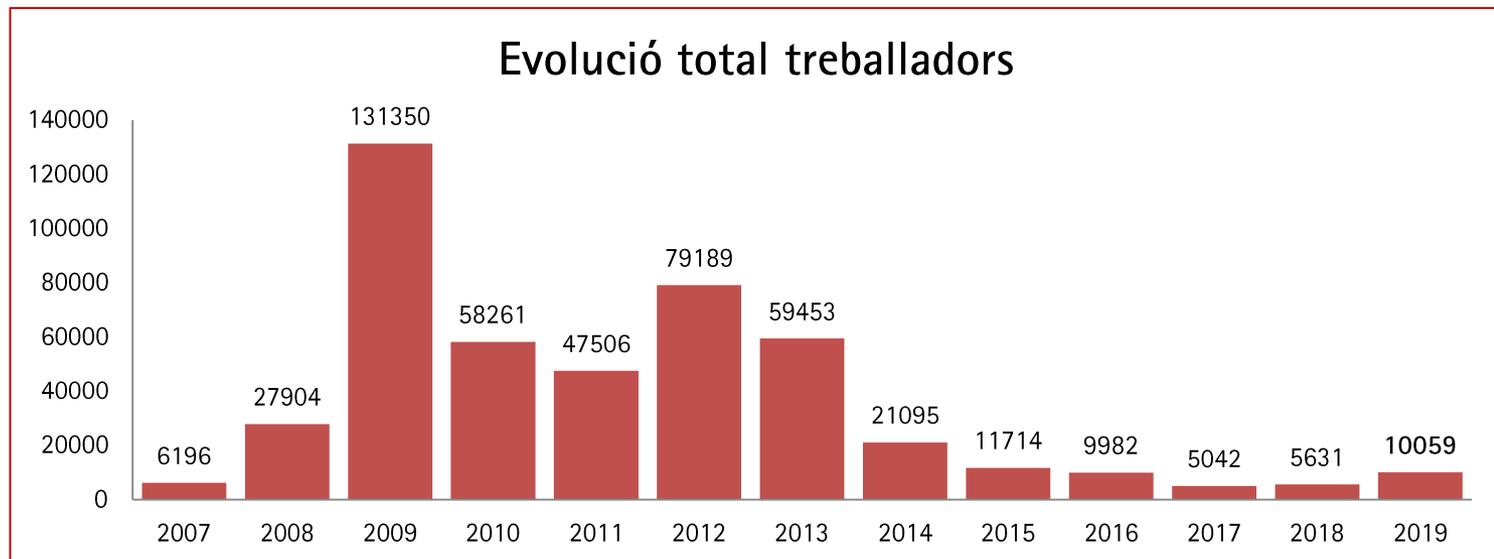
- Expedients de Regulació d'Ocupació

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 en el període 2013-2018 i incrementant-se un 49,81% l'any 2019.



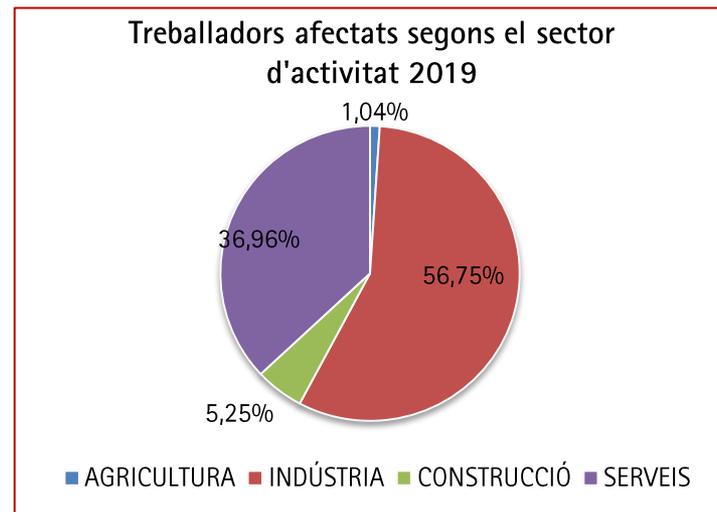
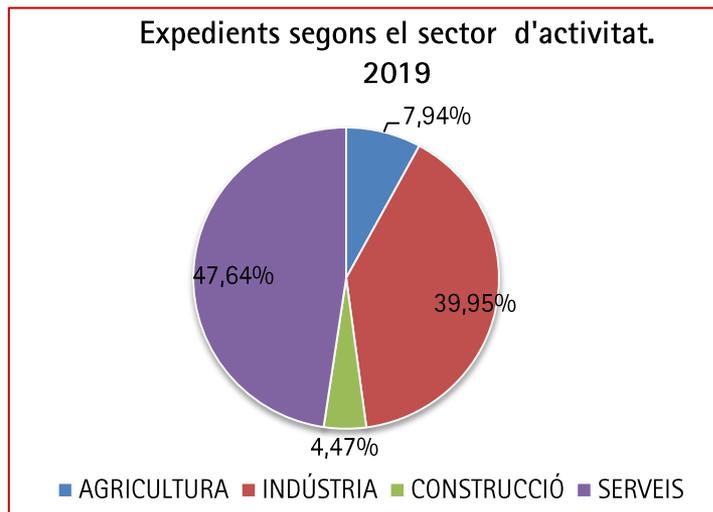
- **Expedients de Regulació d'Ocupació**

Pel que fa a l'evolució dels treballadors afectats, observem que des de l'any 2008 el nombre de treballadors afectats va anar incrementant, arribant al seu punt màxim al 2009 amb 131.350 treballadors afectats i després novament a l'any 2012 (79.189 treballadors), per progressivament anant disminuint en el període 2013-2018 i incrementant-se un 49,81% l'any 2019.



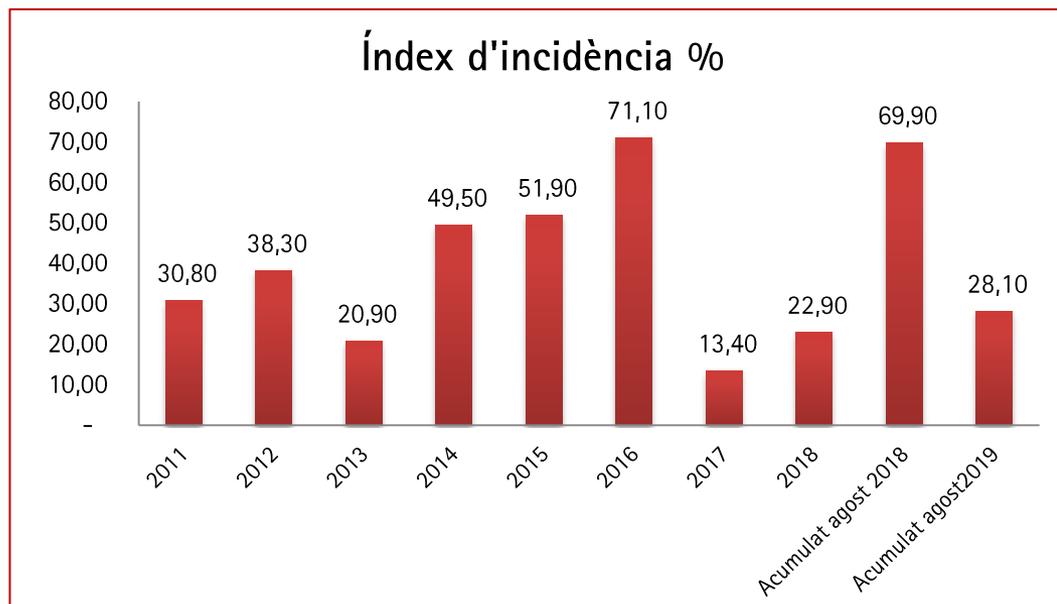
• Expedients de Regulació d'Ocupació

L'any 2019 dels 403 expedients presentats, 32 han sigut al sector de l'agricultura (7,94% sobre el total), 161 han sigut al sector industrial (39,95% sobre el total), 18 en el sector de la construcció (4,47% sobre el total) i 192 del sector serveis (47,64% sobre el total). En relació als treballadors, el sector amb més treballadors afectats és la indústria (56,75% sobre el total) amb 5.708 treballadors, seguit de serveis (36,96%) amb 3.718 treballadors, la construcció (5,25%) amb 528 treballadors, i per últim el sector de l'agricultura (1,04%) amb 105 treballadors.



• **Conflictivitat Laboral**

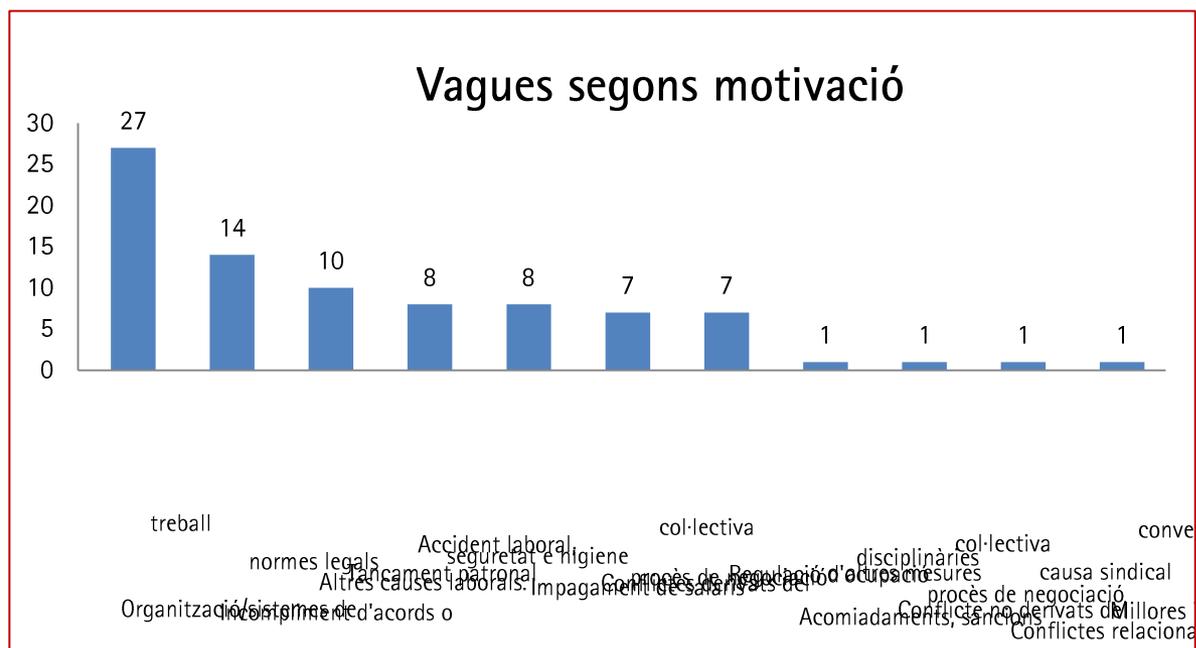
A Catalunya s'han produït 97 vagues durant el període gener-agost 2019, amb un total de 47.652 treballadors participants i 133.597 jornades laborals perdudes, augmentant el nombre de vagues registrades (43%; 29 vagues més), augmenten també tant el nombre de jornades perdudes en un 12% (14.379 més) com el nombre de treballadors participants (76%; 20.599 més). No obstant, l'índex d'incidència acumulat fins al mes d'agost passa del 63,4% del 2018 al 30,2% al 2019.



(1) Índex incidència = Treballadors participants /plantilla convocada *100

- Conflictivitat Laboral**

Segons la motivació de la vaga, els principals motius de les vagues són organització/sistemes de treball (27 vagues), l'incompliment d'acords o normes legals (14 vagues) altres causes laborals (10), accidents laborals, seguretat e higiene (8) i impagament de salaris (8).



XV Informe del Mercat Laboral i Negociació Col·lectiva

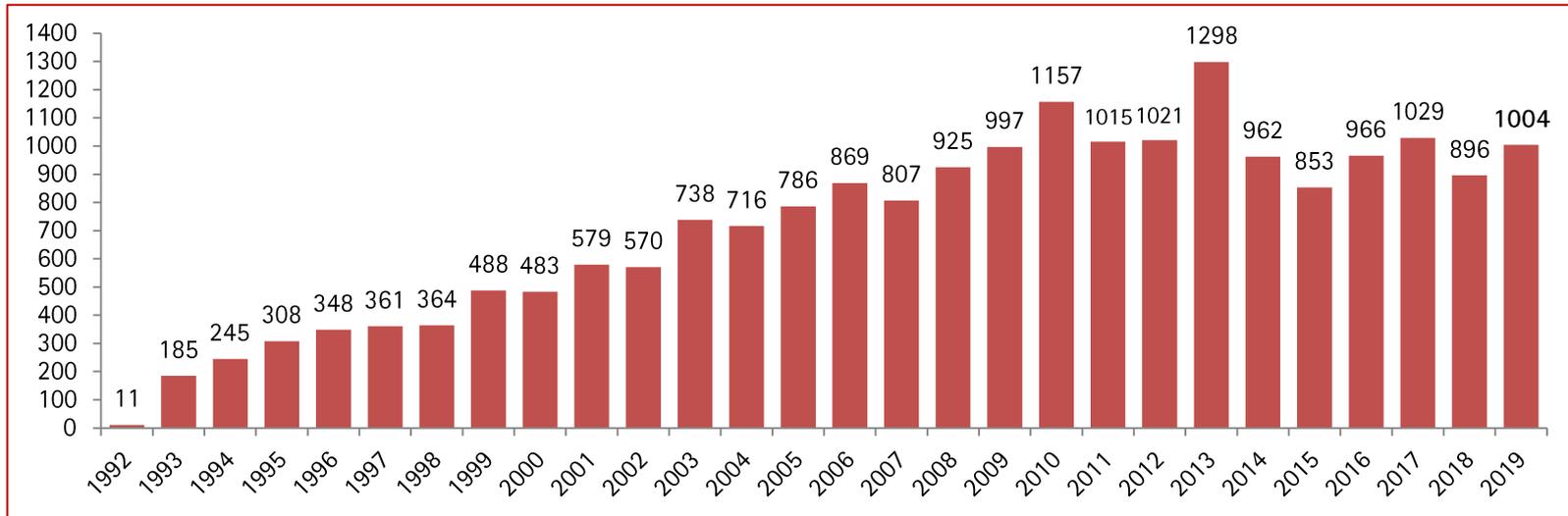
- **Resolució extrajudicial de conflictes**

a) Tribunal Laboral de Catalunya

En l'any 2019, s'han desconvocat un total de 28 vagues (7 de caràcter indefinit), amb un total de 45.492 hores desconvocades i amb un valor d'hores mensual desconvocades de 731.208,08 euros.

En l'any 2019 es van presentar un total de 1.004 expedients, que suposa un increment interanual del 12,05%. D'aquests 1.004 expedients, 9 han sigut arbitratges, 653 conciliacions i 342 mediacions.

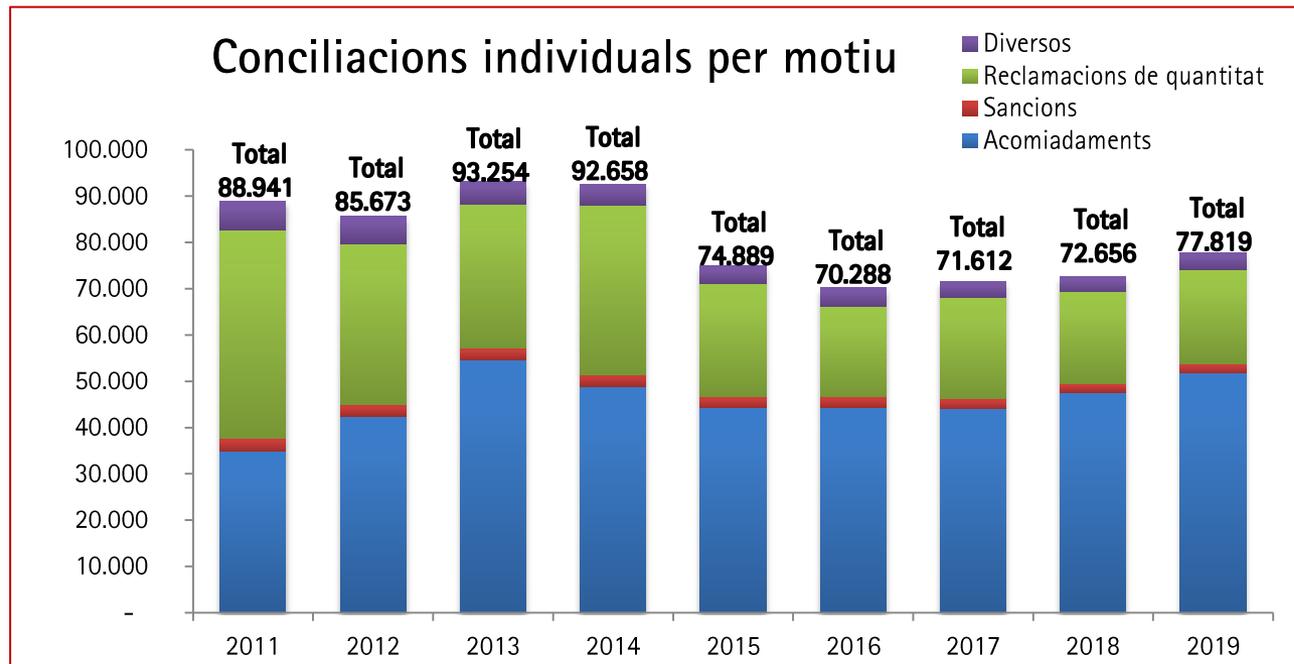
Evolució Expedients Tribunal Laboral de Catalunya



- Resolució extrajudicial de conflictes

- b) Servei de mediació, arbitratge i conciliació (SMAC)*

Durant l'any 2019, s'han produït 77.819 conciliacions individuals a Catalunya, un 7,1% més respecte al 2018, que hi van haver 72.656 conciliacions individuals.



Anàlisi de les mesures del mercat laboral i polítiques socials de l'Acord PSOE-Unidas Podemos per a un Govern de coalició

- *Elaboració d'un nou Estatut dels Treballadors del s.XXI.*

Elaborar un nou Estatut dels Treballadors que compagini la protecció dels treballadors i treballadores enfront dels desafiaments socials, tecnològics i ecològics del segle XXI i el reconeixement de nous drets dels treballadors propis de la realitat econòmica, social i laboral actual, amb la necessària competitivitat empresarial i el paper de la negociació col·lectiva com a element de reequilibri necessari.

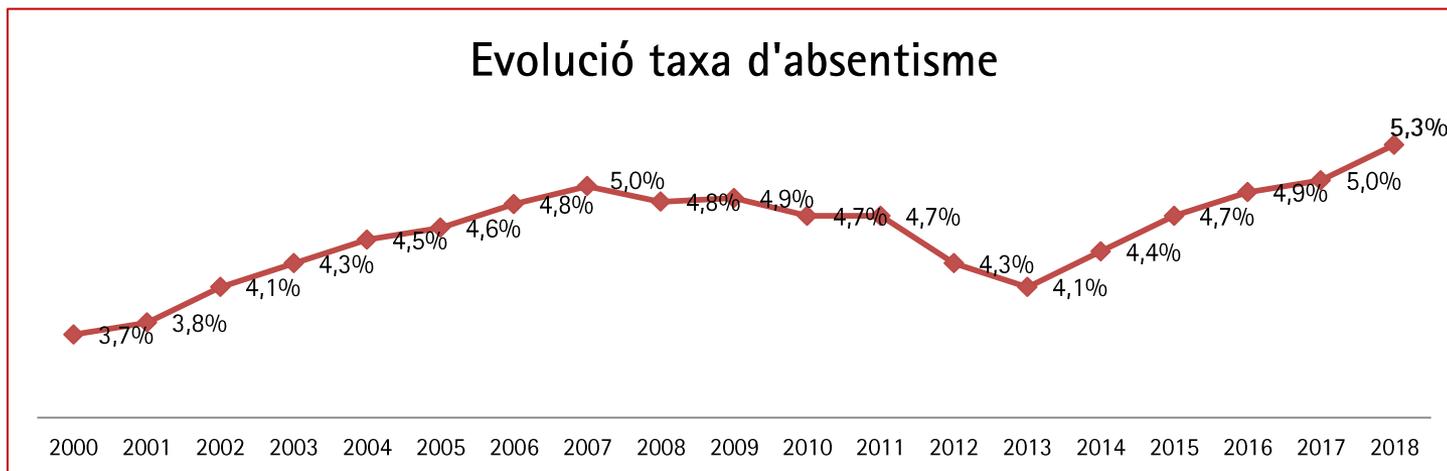
Aquestes modificacions normatives en la direcció que s'enfoquen poden provocar un augment de les rigideses i costos del mercat laboral, que suposarien una pèrdua de competitivitat de les empreses i un fre a la creació d'ocupació.

Anàlisi de les mesures del mercat laboral i polítiques socials de l'Acord PSOE-Unidas Podemos per a un Govern de coalició

- *Derogació de la reforma laboral de 2012.*

1. Derogar la possibilitat d'acomiadament per absentisme causat per baixes per malaltia.

Des de Foment del Treball considerem que és fonamental trobar un equilibri entre la imprescindible tutela de la salut dels treballadors amb l'existència de mecanismes que evitin un absentisme injustificat, especialment motivat per contingències comunes o que perjudiqui la pròpia viabilitat empresarial. I més tenint present que ens trobem amb unes taxes d'absentisme històricament altes.

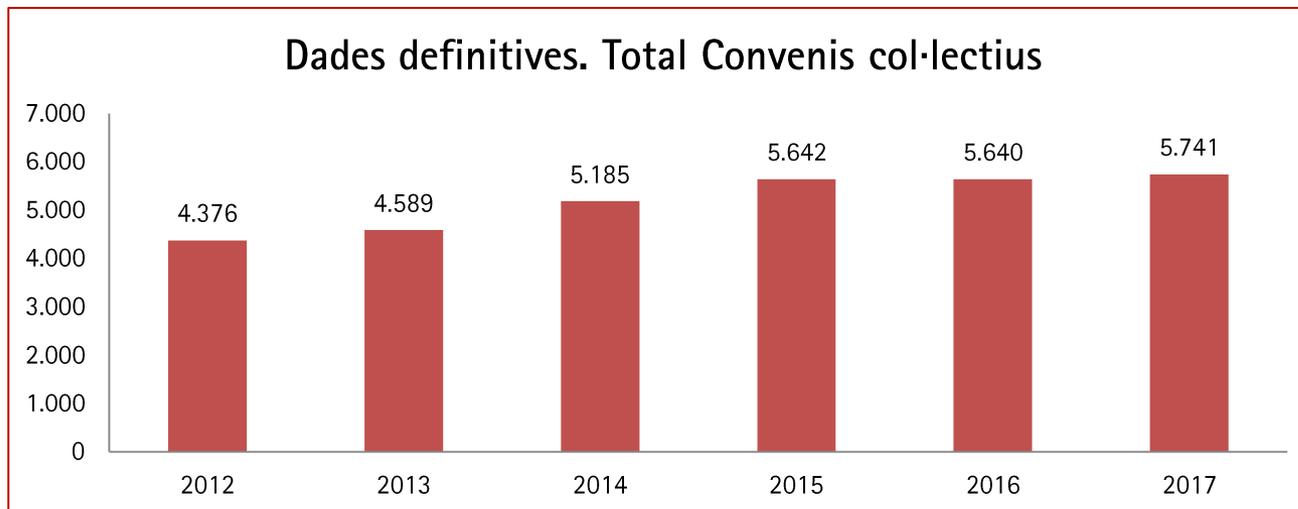


Anàlisi de les mesures del mercat laboral i polítiques socials de l'Acord PSOE-Unidas Podemos per a un Govern de coalició

- *Derogació de la reforma laboral de 2012.*

2. Ultraactivitat

Una contrareforma per a tornar a la regulació anterior de la ultraactivitat seria enormement perjudicial, atès que els negociadors d'una part podrien mantenir indefinidament condicions laborals i salarials obsoletes, inassumibles o inadaptades a cada conjuntura empresarial, paralitzant part de la negociació col·lectiva i impeding l'actualització dels seus continguts. En el període 2012-2017, segons les dades definitives del Ministeri de Treball i Economia Social, s'ha incrementat un 31,19% el nombre de convenis col·lectius vigents, passant de 4.376 Convenis al 2012 a 5.741 en 2017.

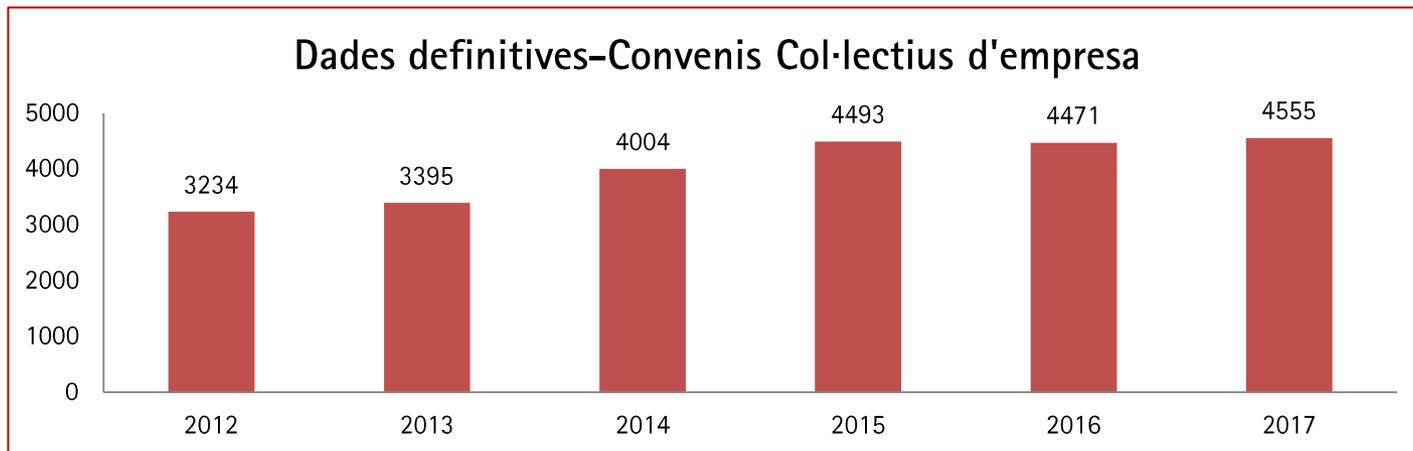


Anàlisi de les mesures del mercat laboral i polítiques socials de l'Acord PSOE-Unidas Podemos per a un Govern de coalició

- *Derogació de la reforma laboral de 2012.*

3. Prioritat aplicativa dels convenis d'empresa sobre els convenis sectorials

En virtut del principi de llibertat dels negociadors s'hauria de mantenir aquesta regulació com un dels escassos elements de flexibilitat dels quals disposa l'empresa per a adequar les condicions de treball a les canviants conjuntures o a les característiques pròpies. Sense perjudici que es puguin introduir modificacions en l'article que garanteixin una aplicació adequada. Com es pot observar en el gràfic, no s'ha incrementat el nombre de convenis d'empresa de la forma exponencial que preveien els sindicats (segons les dades definitives del Ministeri de Treball i Economia Social, s'ha passat de 3.234 Convenis d'empresa en 2012 a 4.555 en l'any 2017).



Anàlisi de les mesures del mercat laboral i polítiques socials de l'Acord PSOE-Unidas Podemos per a un Govern de coalició

- *Derogació de la reforma laboral de 2012.*

4. Modificar l'art. 42.1 de l'Estatut dels Treballadors sobre contractació i subcontractació laboral

Si la proposta fora en la línia de la presentada pel Govern en l'anterior legislatura, comportaria que el concepte de pròpia activitat s'estendria i empitjoraria més. Del concepte de pròpia activitat jurisprudencial de "treballs que formen part de manera inherent del cicle productiu de l'empresa principal, excloent les tasques complementàries o no nuclears", es passaria a un concepte ampli de pròpia activitat incloent "totes aquelles activitats inherents a l'objecte social de l'empresa, així com aquelles necessàries per a l'organització i realització del treball i les que estableixi el conveni col·lectiu aplicable a l'empresa". Propostes d'aquesta dimensió podrien comportar pèrdues d'ocupació importants, augment de la responsabilitat de l'empresari principal, augment substancial en els costos (en molts casos inassumibles), la degradació de la negociació col·lectiva perquè un conveni negociat legítimament s'inaplicaria per un altre de l'empresa principal que és d'una altra activitat, dificultat per a apreciar el conveni col·lectiu més favorable, perquè els convenis col·lectius són heterogenis, etc.

Així mateix, s'ha de considerar el perjudici en termes d'inseguretat jurídica que pot ocasionar una reforma d'aquestes característiques quant a l'aplicació d'un altre conveni diferent al seu als treballadors de les empreses subcontractades.

Anàlisi de les mesures del mercat laboral i polítiques socials de l'Acord PSOE-Unidas Podemos per a un Govern de coalició

- *Derogació de la reforma laboral de 2012.*

5. Modificació substancial de les condicions de treball de l'Art. 41

Es tracta d'un mecanisme rellevant que permet flexibilitzar l'estructura interna de l'empresa, i l'adaptació de determinades condicions laborals a la canviant realitat empresarial i del mercat.

Qualsevol mesura que introdueixi rigideses en els escassos mecanismes de flexibilitat existents hauria de rebutjar-se rotundament, ja que la conseqüència de no poder utilitzar aquests mecanismes són els acomiadaments.

6. Inaplicació dels Convenis Col·lectius

S'hauria de mantenir el redactat vigent com a mecanisme que permet ajudar les empreses a superar moments conjunturals delicats, sense haver de recórrer a mecanismes més traumàtics, com pot ser l'acomiadament. En aquest sentit, en l'any 2013 i 2014 va ser un mecanisme molt utilitzat per les empreses (passant de 748 inaplicacions presentades en 2012 a 2.512 en 2013 i 2.073 en 2014), si bé el nombre d'inaplicacions s'ha vingut reduint any rere any, acumulant una reducció del 39,57% al finalitzar l'any 2019. Tanmateix, s'ha de destacar que la taxa d'acord en el període de consultes entre els representants de l'empresa i dels treballadors sempre ha estat superior al 90%.

Anàlisi de les mesures del mercat laboral i polítiques socials de l'Acord PSOE-Unidas Podemos per a un Govern de coalició

- *Derogació de la reforma laboral de 2012.*

En conseqüència, les propostes exposades són contràries a les que, des de les Organitzacions Empresarials, venim plantejant, en el sentit de dotar de més flexibilitat a les empreses. Generar més rigideses en aquests mecanismes suposarà un increment de la utilització d'altres mesures més lesives, com a expedients de regulació d'ocupació o acomiadaments objectius.

- *Increment del Salari Mínim Interprofessional fins als 1.200 euros*

S'ha de valorar la repercussió que té l'augment del SMI a la negociació col·lectiva, no únicament en els treballadors que estan per sota, sinó també, la inflació que genera en els treballadors que perceben salaris superiors. Això suposa una ingerència molt negativa en els convenis col·lectius.

És necessari analitzar els possibles efectes negatius que l'establiment d'un determinat salari mínim pot tenir sobre la creació i la pèrdua de llocs de treball en relació a les característiques de la població activa i evitar que la fixació d'una determinada quantitat de salari actuï com a restricció o barrera d'accés a l'ocupació de determinats col·lectius com a treballadors joves, o amb escassa qualificació, així com l'afectació a determinades branques d'activitat.

Anàlisi de les mesures del mercat laboral i polítiques socials de l'Acord PSOE-Unidas Podemos per a un Govern de coalició

- *Increment del Salari Mínim Interprofessional fins als 1.200 euros*

Tanmateix, s'ha de valorar la repercussió econòmica en relació a les prestacions, subsidis i altres indicadors vinculats al SMI.

El salari ha de ser el resultat de la productivitat. Un increment salarial desvinculat d'un augment de la mateixa té un impacte en el nivell de preus i comporta una disminució de la productivitat, pèrdua de competitivitat i augment de l'atur. Per tant, es podrà determinar un determinat nivell de salari mínim, però és el teixit productiu, les empreses, les que generen ocupació i les que han de determinar el nivell salarial en funció de la seva productivitat.

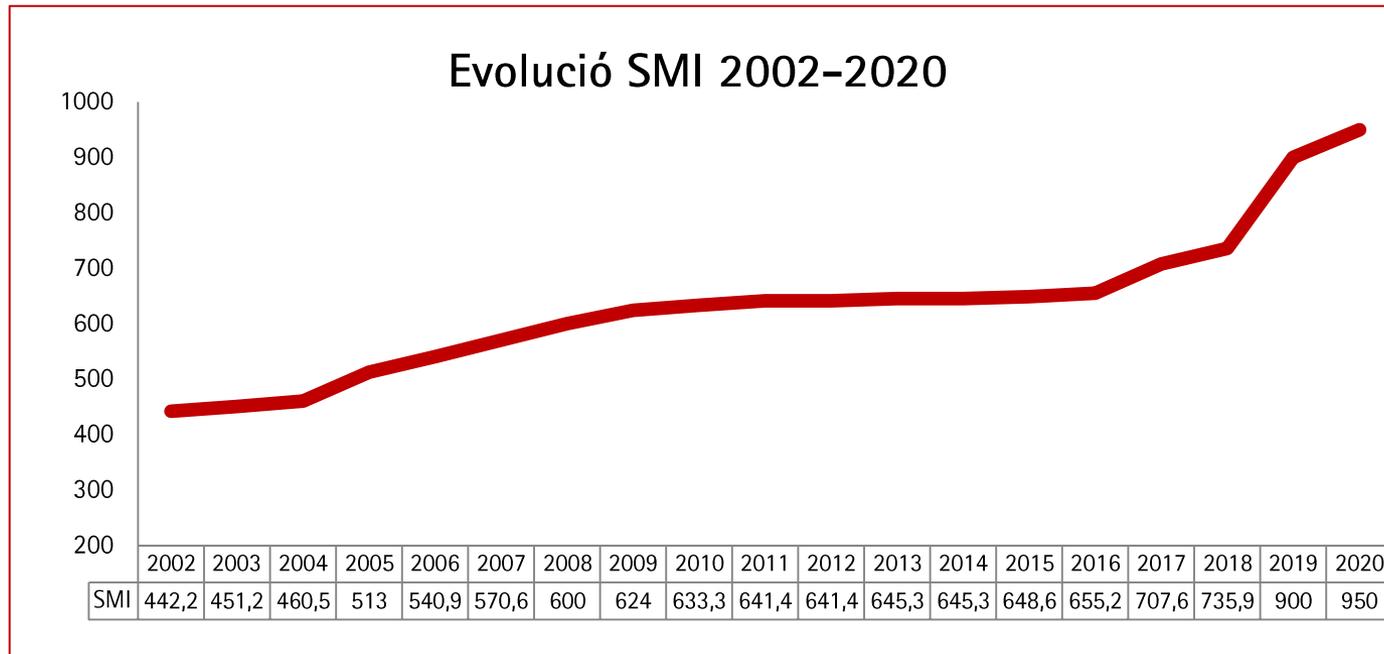
Aquest increment suposa addicionalment un important augment dels impostos al treball en incrementar la base mínima de cotització.

Segons l'Estudi de Negociació Col·lectiva propi, més del 50% dels Convenis col·lectius sectorials d'aplicació a Catalunya (tant estatals, com a autonòmics i provincials) en 2018 tenien algun grup professional per sota dels 850 euros. Per tant, un increment del SMI en els termes plantejats comportarien augments salarials i de costos laborals exponencials en nombrosos sectors i branques d'activitat.

Anàlisi de les mesures del mercat laboral i polítiques socials de l'Acord PSOE-Unidas Podemos per a un Govern de coalició

- *Pujada del Salari Mínim Interprofessional fins als 1.200 euros*

Tanmateix, segons l'estudi encarregat pel Consell de Relacions Laborals, al professor Canalda sobre salaris a la negociació col·lectiva catalana, dels 154 Convenis sectorials analitzats 74,03% tenen algun grup professional per sota dels 14.000 euros anuals, i 1,30% del total tenen tots els grups per sota d'aquesta quantitat.



Anàlisi de les mesures del mercat laboral i polítiques socials de l'Acord PSOE-Unidas Podemos per a un Govern de coalició

- *Contractació*

1. Revisar els contractes formatius i aprovar i desenvolupar l'Estatut del Becari

Les mesures que s'aprovin en aquest àmbit s'han de basar en criteris que no desincentivin la utilització dels becaris per part de les empreses, la qual cosa perjudicaria l'ocupabilitat dels joves que no puguin accedir a aquestes pràctiques.

S'hauria de reformar la normativa relativa als contractes de formació i en pràctiques, ja que amb la regulació actual, no són atractius per a les empreses a conseqüència de les seves rigideses i costos.

Del total de la contractació del 2019, els contractes de pràctiques representen només el 0,38% i els de formació el 0,18%.

Anàlisi de les mesures del mercat laboral i polítiques socials de l'Acord PSOE-Unidas Podemos per a un Govern de coalició

- *Contractació*

2. Simplificar i reordenar el menú de contractes de treball i Explorar les opcions possibles per a reduir la dualitat

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

En aquest context, s'ha de simplificar el menú de contractes vigent, però sobretot és imprescindible, adoptar noves mesures que flexibilitzin les nostres relacions laborals, i millorin la productivitat i la competitivitat empresarial.

Les modificacions dutes a terme durant aquests últims 30 anys en matèria de contractació laboral amb l'objectiu de limitar la utilització de la contractació temporal han donat escassos resultats en la pràctica.

Anàlisi de les mesures del mercat laboral i polítiques socials de l'Acord PSOE-Unidas Podemos per a un Govern de coalició

- *Contractació*

2. Simplificar i reordenar el menú de contractes de treball i Explorar les opcions possibles per a reduir la dualitat

El període 2006-2008 es quan la contractació temporal va experimentar els seus mínims històrics, coincidint amb l'establiment d'una bonificació per conversió dels contractes temporals en indefinits. Tot i així, la contractació temporal seguia superant el 80% de la contractació.



Anàlisi de les mesures del mercat laboral i polítiques socials de l'Acord PSOE-Unidas Podemos per a un Govern de coalició

- *Contractació*

3. Reforçar el control de la contractació a temps parcial, especialment quant a la distribució irregular del temps de treball contractat.

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

Per tant, les modificacions respecte el contracte a temps parcial han d'anar en el sentit de dotar de més flexibilitat als contractes a temps parcial en les hores complementàries, que es permeti la realització d'hores extraordinàries i que no s'obligui a fixar prèviament en el contracte el nombre d'hores ordinàries de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any, així com la seva manera de distribució.

Anàlisi de les mesures del mercat laboral i polítiques socials de l'Acord PSOE-Unidas Podemos per a un Govern de coalició

- *Contractació*

4. Revisar les causes d'acomiadament per a fer més precisa la definició de les causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció i reforçar el paper de la ITSS i de l'autoritat laboral en el control d'acomiadaments col·lectius o en altres expedients de regulació d'ocupació

S'haurien d'objectivar més els procediments i les causes que justifiquen els acomiadaments objectius, col·lectius i individuals, i les modificacions substancials de les condicions de treball, per a evitar que els tribunals continuïn realitzant judicis de raonabilitat. És a dir, que quan es compleixin les causes hi hagi certesa que no seran revocats posteriorment pels tribunals, i es garanteixi l'execució de les decisions empresarials.

S'ha de modificar el desenvolupament reglamentari dels acomiadaments col·lectius perquè s'exigeix un excés de documentació que dificulta la presentació dels EROs i promouen que es puguin produir defectes formals, i existeix massa intervencionisme de l'autoritat laboral i de la Inspecció de Treball, permetent al jutge la declaració de nul·litat dels acomiadaments per falta de documentació o defectes formals a pesar que es compleixin les causes.

En definitiva, s'haurien d'incentivar els EROs de suspensió de contractes i de reducció de jornada per potenciar la seva utilització en detriment dels EROs d'extinció. Quan es van adoptar mesures en aquest sentit es va passar d'un 68,74% de EROs d'extinció en 2003 a un 11,38% en 2012, després de la reforma laboral.

Anàlisi de les mesures del mercat laboral i polítiques socials de l'Acord PSOE-Unidas Podemos per a un Govern de coalició

- *Sistema de cotització per ingressos reals per a Autònoms.*

Una reforma del Sistema de cotització dels Autònoms ha de debatre's i acordar-se amb les organitzacions empresarials més representatives i amb les representatives dels treballadors autònoms, tractant de conjugar la superació del desequilibri financer del RETA, amb un model que sigui compatible amb la competitivitat d'aquest col·lectiu i que permeti l'accés a la màxima cobertura de protecció possible en matèria de prestacions.

El RETA sens dubte necessita ser millorat, però aquesta millora ha de realitzar-se des del rigor, el coneixement exhaustiu de la realitat dels autònoms i amb la finalitat d'incrementar la contribució al sistema i per tant la protecció social dels autònoms.

En qualsevol cas, si s'adoptés un canvi de model en la línia d'aproximar la cotització dels afiliats al RETA als seus ingressos reals, hauria d'aplicar-se de manera progressiva a través d'un període transitori d'adaptació per a evitar que es produeixin canvis abruptes respecte a les cotitzacions actuals.

Qualsevol modificació pot suposar un increment desmesurat dels costos per als autònoms, amb la consegüent disminució d'aquests.

Anàlisi de les mesures del mercat laboral i polítiques socials de l'Acord PSOE–Unidas Podemos per a un Govern de coalició

- *Polítiques actives d'ocupació i sistema de desocupació. Millorar en coordinació amb les comunitats autònomes l'efectivitat i l'eficiència de les polítiques d'ocupació i simplificar el sistema de protecció per desocupació. Impulsar les polítiques actives d'ocupació simplificació del sistema de protecció per desocupació.*

Es valora positivament qualsevol mesura que millori l'efectivitat i eficiència de les polítiques actives d'ocupació, així com la coordinació amb les Comunitats Autònomes.

Així mateix, s'haurien d'enfortir i desenvolupar en major mesura les polítiques actives d'ocupació en detriment de les polítiques passives, que en determinats supòsits provoquen un efecte desincentivador i una actitud passiva en la recerca de treball.

Per a més informació:
Departament de Relacions Laborals i Afers Socials
laboral@foment.com
Via Laietana, 32 · 08003 Barcelona
T. 934 841 278 · F. 934 841 230

