

## Indicadors de conjuntura econòmica

### ÍNDEX DE PREUS DE CONSUM, DE PREUS INDUSTRIALS I DE PRODUCCIÓ INDUSTRIAL

CATALUNYA 2014-2015

	Variació mensual (%)	Variació interanual (%)
Índex de preus de consum <sup>1</sup>	-0,3	-0,1
Índex de preus industrials <sup>2</sup>	0,6	-1,8
Índex de producció industrial	-	2,0 <sup>3</sup>

Font: Idescat.

1) Darrera dada: agost 2015.

2) Darrera dada: juliol 2015.

3) Variació interanual de la mitjana de l'índex dels set primers mesos de l'any (2014-2015) corregit d'efectes de calendari.

## Indicadors de mercat de treball

### ATUR REGISTRAT, CONTRACTES I AFILIACIÓ

CATALUNYA Agost 2015

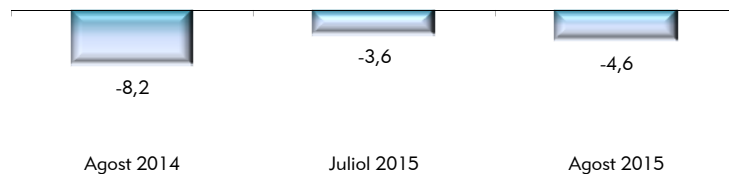
		Var. Interanual (%)
Atur registrat <sup>1</sup>	506.306	-11,4
Homes	234.973	-15,6
Dones	271.333	-7,5
Ctes. indefinits <sup>1</sup>	15.769	11,0
Homes	8.709	13,7
Dones	7.060	7,8
Ctes. temporals <sup>1</sup>	163.482	14,0
Homes	89.050	15,3
Dones	74.432	12,4
Afiliació. Total Sistema <sup>2</sup>	3.036.716	2,7

1) Font: Observatori d'Empresa i Ocupació. Departament d'Empresa i Ocupació.

2) Font: Seguretat Social. Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social.

### INDICADOR DE CLIMA INDUSTRIAL

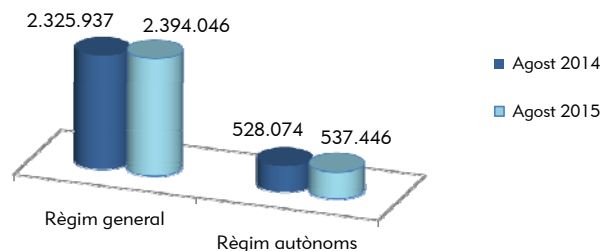
CATALUNYA 2014-2015



Els preus de consum han disminuït el 0,3% aquest darrer mes d'agost i han deixat la inflació interanual en el -0,1%. Al mes de juliol, els preus industrials van créixer el 0,6% i la taxa interanual de creixement es va situar en el -1,8%. L'índex de producció industrial dels primers set mesos de l'any 2015 ha estat el 2% més alt que el del mateix període de l'any passat. L'indicador de clima industrial del mes d'agost ha estat més negatiu que el del mes anterior i però menys que el d'ara fa un any.

### AFILIACIÓ A LA SEGURETAT SOCIAL

CATALUNYA 2014-2015



Al mes d'agost l'afiliació a la Seguretat Social ha augmentat un 2,7% respecte al mes d'agost de l'any anterior. En el mateix període els treballadors afiliats al règim general<sup>1</sup> han tingut un increment del 2,9% i els treballadors afiliats al règim especial d'autònoms han tingut un increment de l'1,8%.

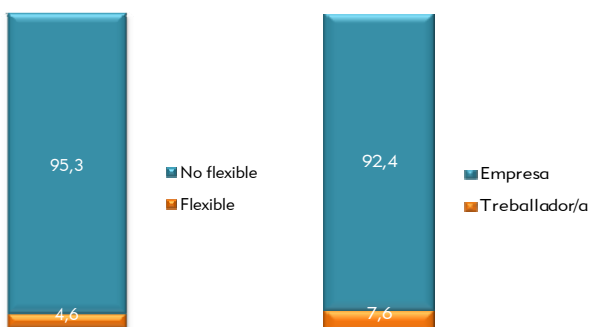
(1) Excloso del règim general el Sistema Especial Agrari i el Sistema Especial de Treballadors de la Llar.

## La gestió del temps de treball remunerat en el context de la reforma horària

### TREBALLADORS I TREBALLADORES AUTÒNOMS

#### Flexibilitat i fixació de l'horari

CATALUNYA 2010

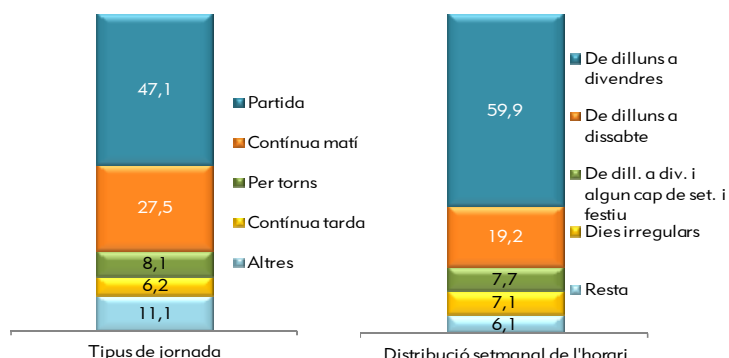


Unitats: percentatges.

Font: elaboració pròpia a partir de l'EPA.

#### Tipus de jornada i distribució setmanal de l'horari

CATALUNYA 2012



Unitats: percentatges.

Font: elaboració pròpia a partir de l'Enquesta catalana de condicions de treball.

El tipus de jornada més habitual a Catalunya és la jornada partida (47,1% del total), sovint amb una pausa per dinar d'aproximadament dues hores, seguida de la jornada contínua de matí (27,5%). El 59,9% de les persones treballa de dilluns a divendres i el 19,2% de dilluns a dissabte. També destaca la proporció de persones que declaren treballar excepcionalment també algun cap de setmana o algun festiu (7,7%). La flexibilitat d'horari d'entrada i sortida és un dels instruments més anomenats en la gestió del temps de treball remunerat, malgrat que només s'aplica en el 4,6% de les persones treballadores. Altrament, majoritàriament és l'empresa qui fixa l'horari de treball (en el 92,4% de les ocasions).

## LA GESTIÓ DEL TEMPS DE TREBALL REMUNERAT EN EL CONTEXT DE LA REFORMA HORÀRIA

El Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya (CTESC) va aprovar el passat 13 de juliol l'Informe *La gestió del temps de treball remunerat en el context de la reforma horària*.

Aquest Informe respon al mandat parlamentari recollit en la Resolució 202/X sobre mesures de racionalització dels horaris laborals per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral on el Parlament de Catalunya insta el Govern de la Generalitat a encarregar al CTESC, per mitjà del Consell de Relacions Laborals, la seva elaboració.

En el capítol 3 de l'Informe, el **marc teòric**, mitjançant la revisió de fonts bibliogràfiques i documentals, contextualitza la necessitat i/o conveniència d'un procés de racionalització horària per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Amb aquest objectiu es descriu el perquè de la racionalització horària, la implicació en els diversos àmbits (usos socials del temps, horaris laborals, horaris escolars, horaris comercials i horaris de lleure) i les polítiques a favor de la racionalització horària en l'àmbit laboral. Així, s'observa que la conveniència d'una millora en la gestió del temps es deriva dels canvis produïts en la piràmide poblacional, en les estructures i els rols familiars, en l'entorn econòmic i de l'organització del treball i en les pautes socials i culturals. Pel que fa als àmbits d'usos del temps, destaca la preeminència de l'horari laboral com a factor que condiciona en gran mesura la resta d'horaris de les persones. En aquesta línia, les polítiques de racionalització dels horaris en l'àmbit laboral s'observa que es relacionen amb les polítiques de conciliació de la vida privada i la laboral. A la vegada, aquestes polítiques de conciliació també s'han relacionat darrerament amb les polítiques de foment de la igualtat entre dones i homes.

Ja centrat en el marc del treball remunerat, el capítol 4 analitza **les mesures de gestió del temps de treball en les administracions públiques**. El capítol parteix de la identificació de la normativa aplicable en aquest àmbit, que en gran mesura és la mateixa per al personal funcionari i per al laboral fruit de la negociació col·lectiva, i s'especifiquen breument les particularitats que la diferencien de les dinàmiques negocials del sector privat. A continuació s'analitzen 14 acords i convenis col·lectius, així com el Decret que regula la jornada i els horaris de treball del personal de la Generalitat de Catalunya, amb la finalitat d'identificar únicament aquelles mesures que milloren o amplien el bloc normatiu descrit en la primera part de l'apartat.

L'ordre de l'anàlisi és el següent: en primer lloc s'exposa com es distribueix la jornada mínima legal al llarg de l'any i/o de la setmana i com es determina l'horari per als diferents col·lectius, fent una referència expressa al treball per torns. A partir d'aquí, el segon bloc se centra en les mesures per flexibilitzar aquesta jornada, sense alterar-ne el total d'hores a realitzar. El tercer bloc analitza els permisos, les llicències i les excedències que permeten alterar aquesta jornada per causes justificades i concretes. El quart bloc se centra en els supòsits de reducció de jornada, mentre que el cinquè ho fa en els increments de jornada (és a dir, les hores extraordinàries) i el sisè en les vacances i el temps de descans. El setè bloc estudia el sistema retributiu. Finalment, el vuitè bloc es focalitza en quatre categories de mesures que no poden ser classificades en els altres blocs (formació, participació dels treballadors, mobilitat i plans específics).

Del buidatge i l'anàlisi dels acords i convenis destaca que les necessitats del servei condicionen el gaudi de les mesures, que aquestes no poden ser aplicables a tots el col·lectius, que hi ha un concepte ampli sobre la conciliació (dimensió familiar i individual) i que darrerament s'ha produït una intensificació de les mesures. A més, s'observa que hi ha un grau de detall elevat en la regulació del temps de treball, una determinació rígida del temps de treball acompanyada de múltiples mecanismes de flexibilitat i la preeminència de la jornada ordinària matinal i compactada (amb una pausa breu per dinar) o intensiva.

El capítol 5 es focalitza en **les mesures de gestió del temps de treball en el sector privat**. En aquesta ocasió l'anàlisi compren el buidatge de 33 convenis sectorials i de 22 acords i/o convenis d'empreses que destaquen per la negociació i l'articulació de mesures de gestió del treball que afavoreixen l'equilibri entre les necessitats productives i de serveis de les empreses i les necessitats de conciliació de les persones que hi treballen.

Partint de la mateixa estructura d'anàlisi esmentada, el focus de les consideracions en el sector privat s'orienten vers l'alta incidència dels canvis legislatius introduïts entre 2012 i 2013 en la negociació col·lectiva i en les mesures aplicables, en què les mesures es troben molt disperses i són heterogènies entre els diferents convenis i en que els instruments de gestió del temps de treball més freqüents són els permisos (ampliació de la seva durada o dels supòsits) i la flexibilitat d'entrada i sortida. Mentre, altres mesures són objecte de poc desenvolupament, limitant-se en ocasions a una reproducció literal del text estatutari.

El capítol 6 estudia **el procés d'implementació de les mesures de gestió del temps de treball en les organitzacions**. Aquesta part del treball s'ha elaborat a partir un treball de camp que consta de la realització de 32 entrevistes semiestructurades. Dotze de les entrevistes s'han realitzat a persones de les administracions públiques i vint a persones representants de les empreses. A més, en ambdós blocs les entrevistes s'han repartit equilibradament les entrevistes entre les persones responsables de les direccions de les organitzacions i aquelles que han estat escollides com a representants legals de les persones treballadores.

El guió de les entrevistes vol respondre dos objectius principals: conèixer el lloc que ocupa la racionalització del temps de treball i conèixer els marges de millora a través de les recomanacions de les persones entrevistades. Per tant, el guió s'estructura en quatre parts: rellevància, mesures, factors i recomanacions. L'anàlisi mostra que algunes de les característiques de les organitzacions que faciliten la implementació de mesures són: el bon clima laboral, basat en la confiança i la flexibilitat de les parts, la voluntat d'equilibri entre necessitats productives i de conciliació, el coneixement de la realitat de l'empresa i de les tècniques de negociació, l'organització del treball flexible (equips, polivalència i/o teletreball) i el seguiment i l'avaluació. Mentre que entre els factors que dificulten la implementació destaquen el treball a torns o les produccions al llarg dels 365 dies, els comandaments intermedis amb poca predisposició i/o que veuen les mesures com a obstacles i l'existència de grups professionals amb necessitats i interessos heterogenis.

Tanca l'Informe el capítol 7, que conté **les consideracions i recomanacions** consensuades pels membres del Consell i dirigides al Govern de la Generalitat de Catalunya.