



B✓

**IMPACTE DE LA REFORMA
LABORAL EN LA QUALITAT
DE L'OCUPACIÓ**
a Barcelona i l'àrea
metropolitana de Barcelona



Ajuntament de
Barcelona



Barcelona
Activa

Coordinació

Lorena Ventura Calvo. Directora de Formació i Plans Estratègics d'Ocupació, Barcelona Activa

Carme Turull Basomba. Responsable d'Anàlisi i Gestió del Coneixement, Barcelona Activa

Àngels Santigosa Copete. Cap del Departament d'Estudis Gerència d'Economia i Promoció i Econòmica, Ajuntament de Barcelona

Cristina Cárcel Ferrer. Coordinadora de Projectes. Gerència d'Economia i Promoció i Econòmica, Ajuntament de Barcelona

Autoria

D'ALEPH INICIATIVAS Y ORGANIZACIÓN, S.A

Edició

Desembre 2023

Sumari

1. INTRODUCCIÓ.....	4
2. OBJECTIUS.....	7
3. METODOLOGIA	9
4. ANTECEDENTS I CONTEXT	11
4.1. El mercat de treball previ a la Reforma Laboral	11
4.2. De la temporalitat a l'estabilitat. Aspectes clau de la Reforma Laboral.....	13
5. L'IMPACTE DE LA REFORMA LABORAL A BARCELONA I A L'ÀMBIT METROPOLITÀ	17
5.1. Previsió dels diferents impactes de la Reforma Laboral	17
5.2. Canvis i tendències de les modalitats de contractació a Barcelona ciutat (flux): radiografia de la contractació abans/després de la Reforma Laboral	19
5.2.1. Efectes de la Reforma Laboral sobre diferents col·lectius i sectors	27
5.2.2. Col·lectius/sectors més beneficiats per les noves modalitats de contractació	85
5.3. Tipus de contracte/taxa de temporalitat de la població assalariada (estoc) i evolució a Barcelona província.....	90
6. LES ALTRES ESFERES DE LA REFORMA LABORAL: VISIÓ DE LES PERSONES EXPERTES	98
6.1. La Reforma Laboral: persones i empreses.....	98
6.2. Recomanacions dirigides a l'Administració local	101
7. CONCLUSIONS	80
BIBLIOGRAFIA.....	80
ANNEX	80

Presentació

Barcelona Activa està compromesa amb la generació d'oportunitats d'ocupació de qualitat. Amb aquest objectiu i en el marc de l'**Acord Barcelona per a l'Ocupació de Qualitat (ABOQ) 2021-2030**, s'han establert deu dimensions en forma de *Decàleg de l'Ocupació de Qualitat a Barcelona*, així com un conjunt d'objectius estratègics a assolir en l'horitzó 2030 per una ciutat més justa, equilibrada i amb un creixement econòmic sostenible i inclusiu.

En el marc de l'ABOQ, s'estableix també la importància de definir instruments, recursos i metodologies qualitatives i quantitatives per a l'avaluació de les polítiques i per al seguiment de l'evolució dels indicadors del mercat de treball, que possibilitin monitorar i avaluar el nivell de qualitat de l'ocupació a Barcelona.

El 31 de desembre de 2021 va entrar en vigor el **Reial decret llei 32/2021**, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball. L'objectiu de la norma és transformar l'estructura del mercat laboral i, especialment, reduir la temporalitat com a un dels seus principals problemes estructurals.

En aquest sentit, la configuració de la tipologia de contractes, el nivell de temporalitat, la durada o la parcialitat de les feines són els factors que impacten en la qualitat de l'ocupació, així com en el risc de vulnerabilitat social, i ho fan de forma diferent en funció del grup poblacional o col·lectiu, o bé dels diferents sectors econòmics.

Tenint en compte la importància de promoure i vetllar per un mercat de treball de més qualitat, vàrem endegar el present estudi amb l'**objectiu d'identificar els potencials impactes de la Reforma Laboral** en funció dels sectors econòmics, especialment en els que són estratègics de la ciutat de Barcelona i la seva àrea metropolitana, així com la seva diferent incidència en funció del sexe o l'edat de les persones treballadores. L'estudi analitza l'evolució de la contractació indefinida i temporal posterior a la posada en funcionament de la reforma, fent una comparació amb els anys anteriors a la implantació d'aquesta normativa.

El coneixement més profund de les tendències i el comportament de l'ocupació ens ha de permetre impulsar mesures més ajustades i en clau de corresponsabilitat amb la resta d'agents i institucions competents.

1. Introducció

El 31 de desembre de 2021 va entrar en vigor el **Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat a l'ocupació i la transformació del mercat de treball**. La normativa va sorgir com a resultat d'una negociació profunda entre el Govern i els diferents sindicats i representants empresarials, en un esforç per transformar, diametralment, les bases que han conformat, durant les últimes dècades, l'estructura del mercat laboral espanyol.

Més concretament, la Reforma Laboral s'enfoca sobre els factors que contribueixen a la precarietat laboral i a l'exercici ple de drets de les persones treballadores, sobretot pel que fa a la **temporalitat de la contractació laboral**, una morfologia de relació laboral inestable i summament establerta al territori, la qual afecta de manera negativa a totes les persones treballadores, però que impacta especialment sobre col·lectius vulnerables¹.

Tan bon punt el Reial decret llei 32/2021 va entrar en vigor, les empreses van disposar d'un període transitori de tres mesos per adaptar-se a la realitat instaurada per la nova normativa, de manera que fou a finals del març de l'any passat quan el paquet de mesures legislatives va fer-se efectiu. Després d'un any de l'establiment de la Reforma Laboral, les diferents institucions i organitzacions competents per promoure una ocupació de qualitat comencen a treballar per avaluar, de manera general, **l'impacte dels primers anys de la reforma**.

En aquest sentit, **Barcelona Activa** ha impulsat l'elaboració d'una **anàlisi sobre l'impacte de la Reforma Laboral, un any després de la seva posada en marxa i fins al segon semestre de l'any 2023**. L'estudi es vincula especialment sobre el teixit barceloní, però es comparen, alhora, algunes dades rellevants amb les de l'Àrea Metropolitana de Barcelona (AMB), amb la finalitat d'aconseguir **una mirada concreta i delimitada dels efectes de la reforma sobre les dinàmiques del mercat de treball**.

Dit això, el present Estudi es portarà a terme a través d'un **dobte enfocament**:

- **La Reforma Laboral sobre les persones**, això és, com aquest nou paquet de mesures ha incidit sobre les condicions laborals del teixit social de la ciutat de Barcelona i de l'AMB. En aquest sentit, l'estudi abordarà l'evolució de les formes de contractació i de les seves diferents tipologies, així com el seu comportament en diferents col·lectius i sectors ocupacionals.
- **La Reforma Laboral sobre les empreses**, això és, l'anàlisi al voltant de la percepció que l'àmbit empresarial ha tingut sobre la reforma i el seu procés d'adaptació a la relació de novetats, les quals han sigut significatives i han tingut un enfocament de pes sobre aquest.

La formulació d'aquest doble enfocament s'ha fet per oferir una visió global i completa sobre tots els agents vinculats al mercat laboral, en un esforç d'agrupar i oferir una mirada objectiva sobre els diferents elements que aquí pertoquen.

¹ La nova *Llei 3/2023 d'Ocupació, de 28 de febrer*, reconeix un gran ventall de col·lectius vulnerables en l'àmbit laboral, tals com: persones joves especialment amb baixa qualificació; persones en atur de llarga durada; persones amb discapacitats i neurodivergents; persones LGTBI (en particular trans); persones majors de quaranta-cinc anys; persones migrants; i dones (especialment víctimes de violència de gènere o amb baixa qualificació), entre altres.

L'Estudi s'ha dividit en **set capítols**:

- > La present **introducció**.
- > Un capítol **d'objectius**, on es defineixen les metes de l'estudi.
- > El capítol de **metodologia**, on es descriuen els criteris metodològics utilitzats per l'estudi.
- > Un capítol **d'antecedents i context**, que tracta els aspectes contextuais que defineixen aquesta reforma i les anteriors.
- > El capítol **d'anàlisi** de l'impacte de la Reforma Laboral en profunditat, a través de les dades de contractació i de població ocupada.
- > Un capítol d'anàlisi qualitativa de la **visió de persones expertes** al voltant de la Reforma Laboral.
- > Les **conclusions** de l'estudi.
- > La **bibliografia**.

2. Objectius

Els diferents estudis i valoracions ja fetes sobre el nou Reial decret llei 32/2021 afirmen que aquest ha tingut un **impacte sense precedents en l'estructura laboral espanyola**. En alguns casos, fins i tot, alguns estudis molt preliminars han fet referència a aquesta reforma com **la que ha causat un impacte més positiu en l'ocupació en els sis primers mesos de la seva implementació respecte a les últimes reformes** (2006, 2010, 2012)².

L'objectiu principal d'aquest estudi és **valorar el grau de contribució que aquesta reforma ha tingut a Barcelona en contrast a l'àrea metropolitana**, tot partint de la següent pregunta:

A Barcelona, després d'un any i mig de la seva entrada en vigor, està causant la Reforma Laboral un impacte positiu sobre les persones i les empreses?

Per respondre a aquesta pregunta, s'estableixen els objectius específics següents:

Identificar els potencials impactes de la Reforma Laboral i estudiar-los, fent èmfasi sobre les diferències d'edat i de gènere, i atenent els sectors econòmics amb més presència a Barcelona i a l'AMB.

Analitzar l'evolució i el comportament dels contractes indefinits, amb especial atenció sobre el contracte fix-discontinu. El motiu pel qual s'analitzarà especialment aquesta modalitat contractual és que un dels impactes previstos de la Reforma Laboral és la substitució dels contractes d'obra i servei, molt habituals en els sectors amb més estacionalitat, per la modalitat de fix-discontinu.

Analitzar l'evolució i el comportament dels contractes temporals i observar si la supressió del contracte d'obra i servei ha estat efectiva sobre els sectors més rellevants de Barcelona.

Copsar les experiències i opinions de persones expertes en l'àmbit de recerca, sindical i empresarial, que complementin l'estudi de dades des d'una perspectiva qualitativa.

Identificar les actuacions que es poden dur a terme de les Administracions locals per promoure una ocupació de qualitat dins de la nova regulació.

² Servicio de Estudios UGT (2022) "Primeros efectos de la reforma laboral 2021. Golpe a la temporalidad y mejora de derechos". *Análisis y contextos*, 40. (Consulta: 01/02/2023). Disponible [aquí](#).

3. Metodologia

L'estudi sobre l'impacte de la Reforma Laboral a la ciutat de Barcelona s'enfoca sobre quatre àrees específiques:

- > L'anàlisi i identificació dels **elements de més rellevància** de la Reforma Laboral i de previsió d'impacte d'aquesta.
- > L'aproximació sobre el **volum de contractació temporal i indefinida** a Barcelona en els darrers anys i **l'evolució de la tendència de contractació fixa-discontínua**.
- > L'evolució de la taxa de temporalitat sobre la població activa a la província de Barcelona.
- > La previsió de **l'impacte de les altres esferes de la Reforma Laboral (no específiques de contractació)** sobre persones i empreses.

Per veure aquest impacte, s'han extret **dades del 2018 al 2022** a fi d'obtenir la informació anterior i posterior a l'aprovació de la reforma. Tanmateix, també s'han inclòs les **dades més recents del 2023**, del primer semestre, les quals obeeixen a criteris de complementació de la informació.

Per tal d'aprofundir sobre tots els punts l'estudi, s'ha combinat l'ús de tècniques **quantitatives i qualitatives** de recerca.

Les dades quantitatives han permès obtenir la informació sobre els **canvis en l'estructura de contractació de Barcelona** i el seu entorn, i s'han obtingut de tres fonts principals:

- > Les dades de **l'Observatori del Treball i Model Productiu**, les quals han permès estudiar la interacció entre variables com l'edat, el sexe i la tipologia de contracte, i han proporcionat la informació sobre l'evolució de la contractació fixa-discontínua en els diferents sectors prominents de la ciutat de Barcelona.
- > Les dades del **Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)**, el qual permet creuar més de dues variables i extreure una àmplia gamma de dades desagregades amb detall de cada sector econòmic i subdivisió econòmica. Les dades de contractació que vehicula el SEPE són mensuals, per la qual cosa i per a l'elaboració d'aquest estudi s'han hagut de fer sumatoris de les dades mensuals a fi i efecte d'obtenir-ne les anuals. En aquest procés s'ha produït un lleuger biaix metodològic, perquè el SEPE no concreta les dades inferiors a cinc contractes i tan sols indica "<5". En aquests casos, la xifra utilitzada per fer els sumatoris han sigut dos contractes, atès que s'ha inferit que, en la majoria dels casos, es tractava d'un o dos contractes.
- > Les dades de **l'Enquesta de Població Activa (EPA)**, a partir de les quals s'ha pogut extreure informació que relacioni l'evolució del mercat de treball sobre el volum de població activa a la província de Barcelona. En aquest cas, les dades que s'han utilitzat són les provincials, perquè al tractar-se d'una enquesta la significació estadística de la mostra és superior que si s'acota a l'àmbit local.

Per altra banda, les dades qualitatives han permès obtenir les dades contextuals del mercat de treball i de la reforma, així com ampliar i detallar la informació que proporcionen les dades quantitatives. S'ha aconseguit a partir de dues estratègies:

- > La **revisió bibliogràfica** d'estudis, informes i articles especialitzats, que han permès portar a terme una aproximació general a aquesta reforma i a les anteriors, així com identificar els principals elements susceptibles d'impacte de la nova legislació laboral. Aquests estudis es concreten en el capítol de Bibliografia.
- > La realització **d'entrevistes amb persones expertes** de sindicats (CCOO i UGT), patronals (PIMEC i Foment del Treball) i àmbit acadèmic (Universitat Autònoma de Barcelona i Consell Econòmic i Social).

A través de la combinació d'ambdues tècniques d'investigació, doncs, s'ha completat l'anàlisi i els diferents aspectes a tractar.

4. Antecedents i context

En el present capítol es fa un recorregut sobre les principals novetats de la Reforma Laboral, identificant conseqüentment els aspectes més crítics a tenir en compte de cara a l'anàlisi sobre el seu impacte. El capítol es dividirà en dos subapartats:

- > Un **d'antecedents**, on es fa una petita contextualització de l'estructura laboral espanyola en les últimes dècades i els elements previs que han conduït a la formulació del Reial decret llei 32/2021.
- > **L'estudi del Reial decret llei 32/2021** i l'aportació dels aspectes més rellevants d'aquest, els quals s'utilitzaran per marcar la posterior anàlisi.

4.1. El mercat de treball previ a la Reforma Laboral

Els diferents estudis analitzats assenyalen que en el mercat espanyol hi sobrevolen, des de fa dècades, cinc casuístiques³:

- L'alt nivell de **temporalitat**
- L'elevat volum de **rotació**
- L'alt índex **d'atur**
- La preponderant tendència a la **creació i destrucció ràpida de llocs de treball**
- **L'empobriment i precarització** de les persones assalariades

De fet, el nivell de la taxa de temporalitat espanyola i altres indicadors d'inestabilitat laboral han estat des de fa anys liderant els índexs dels diferents països del continent europeu⁴. Aquestes característiques no només afecten negativament en la situació de les persones treballadores, sinó que també impacten negativament en la productivitat i els diferents models empresarials.

La primera gran reforma laboral de la democràcia espanyola (1984) fou, precisament, la que va incorporar la liberalització completa de la contractació temporal com una mesura per pal·liar els alts índexs d'atur i inactivitat laboral, una mesura que es va començar a establir i arrelar en la cultura i que ha obligat, amb el pas dels anys, a regular aspectes com ara les modalitats contractuals i les indemnitzacions dels acomiadaments, entre d'altres, per tal de subvertir el seu elevat volum en el mercat laboral⁵.

Paral·lelament, en les darreres dècades s'ha assistit a un seguit de transformacions socials, estructurals, econòmiques i ecològiques, que **han transformat profundament la manera d'entendre el treball**. Actualment, les empreses troben la necessitat de respondre a les fluctuacions mercantils, a les oscil·lacions de l'oferta i la demanda en un context de globalització i a les exigències de competitivitat

3 Monereo Pérez, Rodríguez Escanciano i Rodríguez Iniesta (2022:12); Díaz de Atauri (2022:2); Toharia Cortés (2002:118); García i Ferrer (2022:27); Servicio de Estudios UGT (2022); Conde-Ruiz, Felgueroso i García-Pérez (2010); Martínez Jorge i Victoria (2022).

4 Díaz de Atauri (2022:3); Jefatura del Estado (2021:7).

5 Conde-Ruiz; Felgueroso i García-Pérez (2010:4).

i rendibilitat econòmiques. Aquest fet ha conduït a la dotació d'estructures empresarials mòbils i no estàtiques, capaces de garantir la supervivència dels diferents negocis⁶. A més, crisis socioeconòmiques com la de la COVID-19 han posat sobre la taula un seguit de reptes que cal contemplar per prevenir problemes futurs.

Tots aquests aspectes ofereixen un panorama laboral caracteritzat, àmpliament, per la **inestabilitat**, la **incertesa**, la **debilitat** i la **dificultat per adaptar-se** a un món constantment canviant.

Les diferents reformes en la legislació laboral que s'han portat a terme s'han dirigit a intervenir sobre aquest seguit d'elements, presentant en tots els casos aspectes positius i negatius, però no assolint la profunditat suficient per subvertir esferes tan imbricades en el model socioeconòmic com n'és, entre d'altres, l'alt volum de temporalitat. Les anàlisis de fa més d'una dècada⁷ ja advertien de la necessitat de formular reformes que superin les solucions parcials i que es concretin en modificacions estructurals, per tal de superar un model de relacions laborals "esgotat"⁸.

És en aquest context, descrit en les línies anteriors, que el Govern de l'Estat ha impulsat l'elaboració i entrada en vigor del **Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball**, el qual es descriurà tot seguit.

4.2. De la temporalitat a l'estabilitat. Aspectes clau de la Reforma Laboral

En tot aquest context, el **Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball**, és a dir, la darrera Reforma Laboral s'introdueix com un text legislatiu conscient de les mancances que han afectat l'estructura sociolaboral espanyola i les passades reformes laborals.

En aquest sentit, el diagnòstic previ a la creació de mesures de la reforma fa referència a la necessitat de correcció dels elements fins ara tractats i altres⁹, els quals es poden resumir així:

- > La **fragilitat, debilitat i inestabilitat** del model de relacions laborals existent, responsable en gran manera de la tendència a la destrucció dels llocs de treball.
- > Una clara tendència a la generació d'intenses **desigualtats** en aquest model de relacions laborals, sobretot pel que fa a **l'edat** i al **gènere**.
- > L'alt volum de **temporalitat**, un element de devaluació salarial, d'inestabilitat, d'incertesa i de debilitació del creixement econòmic.
- > El clar problema de **rotació laboral**, problemàtic per a les persones per generar una inestabilitat perpetua i, també, per a les empreses, les quals han d'assumir les indemnitzacions per finalitzar els contractes i que no poden consolidar els equips.

⁶ Monereo Pérez; Escanciano i Rodríguez-Iniesta (2021:12-15).

⁷ Conde-Ruiz; Felgueroso i García-Pérez (2010); Gómez; Contreras i Gracia (2008).

⁸ L'article de Conde-Ruiz, Felgueroso i García-Pérez fa un recorregut discursiu que pretenia demostrar, l'any 2010, com el model laboral espanyol es podia qualificar "d'esgotat", al·legant que, mentre es mantingués, esdevindrien els mateixos cercles viciosos independentment de les reformes parcials que s'hi fessin.

⁹ Vegeu el capítol II del RD 32/2021 (Jefatura del Estado, 2021).

- › Un seguit de necessitats que afecten a la negociació col·lectiva, que havia quedat relegada a un segon pla, element crític per a la consolidació dels drets laborals, tant de les empreses com de les persones treballadores.

Per respondre a les necessitats detectades en el diagnòstic previ, el RD fa referència a **quatre reformes**¹⁰:

1. Simplificació dels contractes: generalització del contracte indefinit, causalitat de la contractació temporal i adequada regularització del contracte de formació

La simplificació de contractes és un dels elements més destacables d'aquesta reforma, tenint en compte que la temporalitat s'ha concebut com un dels principals problemes en les relacions laborals estatals. L'acció "d'abreujar" les possibilitats de contractació presenta dues oportunitats de millora: per una banda, permet garantir encara més els drets de les persones treballadores i el control, per part de l'Estat, del compliment de la normativa; i, per altra banda, implica reduir la contractació temporal a circumstàncies degudament justificades.

D'aquesta manera, a partir de la Reforma Laboral:

- › La contractació indefinida passa a ser **prioritària** i s'estableix dins d'aquesta la contractació de tipus "**fix-discontinuu**" per substituir el contracte **d'obra i servei**, el contracte temporal per excel·lència, que des de la vigència de la Reforma Laboral **ja no existeix**. La contractació en modalitat de fix-discontinuu permet oferir una alternativa per a aquelles empreses que requereixen una persona treballadora de manera circumstancial, però aporta major estabilitat pel fet que es tracta d'una modalitat contractual indefinida.
- › La contractació temporal estarà composta a partir d'ara per contractes formatius i temporals, de manera que:
 - A. Els contractes formatius tindran dues tipologies: **de formació dual o en alternança o per a l'obtenció de la pràctica professional**. Ambdues modalitats es regulen perquè siguin limitades i perquè responguin, fidelment, a les circumstàncies de formació.
 - B. Els contractes temporals també tenen dues tipologies: **per circumstància de la producció o per substitució**. Ambdues contractacions hauran de ser degudament justificades.

Amb tot això, és molt important tenir en compte que la simplificació contractual ha vingut acompanyada d'un augment de la **responsabilitat administrativa** per a les empreses: l'incompliment de la regulació pot arribar a generar multes a les empreses de fins a **10.000 euros** per cada persona treballadora en situació d'irregularitat.

2. Establiment d'un mecanisme permanent de flexibilitat interna i requalificació de treballadors i treballadores en transició

Tal com s'ha comentat, un dels elements que es tracta en la Reforma Laboral és la resposta a la fragilitat i debilitat del model actual per adaptar-se a nous contextos i fer front a situacions complexes. En aquest sentit, aquesta reforma té l'objectiu d'estabilitzar el mercat de treball a través de mecanismes de flexibilitat fixos, que permetin que les empreses s'adaptin als canvis que afronta i afrontarà la societat.

¹⁰ Vegeu el capítol III del RD 32/2021 (Jefatura del Estado, 2021:7).

Per fer-ho, la Reforma Laboral consta de dues accions específiques. En primer lloc, el manteniment dels coneguts **ERTO** i, en segon lloc, la creació i impuls de l'anomenat **Mecanisme RED de Flexibilitat i Estabilització de l'Ocupació**. Aquest és un mecanisme d'acompanyament a les empreses que, si s'activa, les permet sol·licitar mesures de reducció de jornada i suspensió de contractes de treball. El mecanisme s'activarà segons dos supòsits:

- > En cas que esdevingui una situació macroeconòmica d'inestabilitat.
- > En cas que en un sector aparegui una necessitat de requalificació i transició professional.

3. Modernització de la negociació col·lectiva

En relació amb la **negociació col·lectiva**, també hi ha novetats dirigides a estimular la capacitat de negociació dels drets laborals. En aquest cas, la reforma presenta dos elements clau:

- > La recuperació de **la ultraactivitat**. Això implica el manteniment en vigor de convenis col·lectius per molt que hagin caducat mentre no s'hagin pogut substituir per nous convenis acordats entre empresa i persones treballadores.
- > La prioritització del conveni **sectorial de l'àmbit superior** per sobre de l'empresarial en termes de jornada i salari. Per tal de garantir que els salaris i jornades quedin alineats amb el conveni corresponent, aquests s'hauran d'extreure del conveni sectorial corresponent i no del conveni empresarial.

4. Modernització de la contractació i subcontractació de les activitats empresarials

Finalment, en l'article 42 la Reforma Laboral ha introduït elements destinats a evitar que la contractació i subcontractació en les activitats empresarials disminueixi els drets laborals de les persones que treballen en les empreses subcontractades¹¹. Com a novetat, entre d'altres, el Conveni d'aplicació en les empreses contractants i subcontractants serà, després de la reforma, el corresponent a l'activitat que es desenvolupi en la contractació o subcontractació.

¹¹ Vegeu RD32/2021 (Jefatura del Estado, 2022).

5. L'impacte de la Reforma Laboral a Barcelona i a l'àmbit metropolità

L'anàlisi del capítol anterior ha situat els aspectes més importants sobre els quals cal posar èmfasi per poder portar a terme una correcta avaluació de l'impacte de la nova Reforma Laboral, atès que el present estudi ha de posar el focus d'anàlisi en les principals novetats normatives i, preferentment, en l'evolució de la contractació.

El present capítol estudiarà **l'impacte que aquestes modificacions i regulacions han tingut sobre la ciutat de Barcelona**, a partir de la relació de dades quantitatives i qualitatives que s'han descrit durant el capítol metodològic. Es mostraran, també, dades de **contrast amb l'àmbit metropolità de Barcelona**, per tal d'explorar potencials diferències d'interès.

L'anàlisi se centrarà **en l'evolució de l'estructura de contractació**, ja que els altres elements que ha modificat la Reforma Laboral són massa recents per poder valorar-ne les conseqüències tan sols un any i mig després de l'aplicació del Reial decret llei 32/2021. Cal tenir en compte que el principal objectiu de la Reforma Laboral és promoure un canvi cultural que aposi per una transició de la temporalitat a l'estabilitat, la qual cosa no és possible mesurar en un període temporal tan breu. Així i tot, s'integraran valoracions qualitatives de persones expertes en matèria d'ocupació.

Per tant, el present capítol es dividirà en els següents subapartats:

- > Una síntesi de la previsió dels impactes de la Reforma Laboral elaborada pel Congrés dels Diputats. Per a aquesta anàlisi, es prendrà com a referència la memòria d'anàlisi d'impacte normatiu (MAIN), preceptiva per tramitar qualsevol normativa.
- > L'estudi sobre els canvis i tendències en les modalitats de contractació a Barcelona ciutat i a l'àrea metropolitana **des de l'any 2018 fins al primer semestre del 2023**, on s'estudiaran les fluctuacions en l'estructura laboral desagregada per sexe, edat i sectors d'activitat.
- > L'anàlisi per modalitats contractuals i el volum de temporalitat que es presenta entre la població assalariada de la província de Barcelona des del 2018 fins a l'actualitat.

5.1. Previsió dels diferents impactes de la Reforma Laboral

La MAIN (Memòria d'anàlisi d'impacte normatiu) és el document pel qual el Ministeri de Treball i Economia Social se centra a anticipar l'impacte del Reial decret 32/2021. L'anàlisi es focalitza en analitzar l'impacte del nivell econòmic, social, ambiental o de gènere, l'adolescència, o l'impacte en les famílies.

Els **quatre objectius troncats** que estableix la MAIN són els següents:

- > Simplificar els contractes, tot generalitzant el contracte indefinit.
- > Establir un mecanisme permanent de flexibilitat interna i la requalificació de persones treballadores en transició.
- > Modernitzar la negociació col·lectiva.
- > Modernitzar la contractació i subcontractació d'activitats empresarials.

Alguns dels **principals impactes** que preveu la MAIN es descriuen en la següent taula:

IMPACTE PREVIST A LA MAIN

Corregir la dualitat del mercat, és a dir, l'existència de persones treballadores amb un contracte fix i consolidat, i altres que encadenen contractes temporals i que es mantenen en una situació de precarietat.

Reduir l'atur estructural i, molt especialment, l'atur juvenil.

Impulsar la capacitat de persones treballadores en les àrees de l'economia que demanden una transformació.

Proporcionar a les empreses mecanismes interns que les permetin ajustar-se a les situacions de crisi o canvis cíclics de l'economia, sense haver de recórrer a la temporalitat.

Reduir la desigualtat i les bretxes socials, tot proporcionant un marc normatiu favorable a les persones més desfavorides.

Reduir la bretxa en la taxa de temporalitat entre els homes i les dones.

Reduir la bretxa en la taxa d'atur entre els homes i les dones.

Més concretament, la MAIN descriu de manera diferenciada els següents **possibles impactes**:

- **Impacte econòmic.** A partir dels contractes temporals donats d'alta i de baixa, s'estima que els contractes veurien incrementada la seva cotització -per ser inferiors a trenta dies- en **23,49 milions** d'euros. El 75% de la contractació temporal és inferior a cinc dies.
- **Càrregues administratives.** La nova regulació estableix unes càrregues administratives equivalents a la regulació vigent. En aquest sentit, s'entenen com les mínimes indispensables per garantir el propòsit dels contractes.
- **Impacte per raó de gènere.** La situació de desigualtat actual de la dona en l'àmbit del mercat de treball s'explica pels següents indicadors:
 - Taxa d'activitat inferior a la masculina.
 - Dificultats de recuperació econòmica d'ocupació.
 - Bretxa salarial de gènere.
 - Segregació horitzontal del mercat.
 - Escassa presència femenina en càrrecs d'alta responsabilitat.
 - Major dedicació en l'àmbit familiar.

Amb tot això, l'impacte de la reforma, tal com diu el MAIN, *tindrà un impacte positiu per raó de gènere*, ja que un dels objectius principals que assenyalava la Reforma Laboral és corregir un model desigual, expressat en la situació de major temporalitat en el cas de la dona.

- **Impacte en la infància i l'adolescència.** Amb la nova regulació, s'espera un *impacte en la prevenció i sensibilització de la infància i l'adolescència, i de l'interès superior en la persona menor*. En especial, l'informe insta al Govern a aprovar un reglament per a la protecció de les persones treballadores menors.
- **Impacte sobre la família.** L'impacte de la MAIN sobre la família serà positiu, en incrementar la renda disponible de les famílies de les persones treballadores.

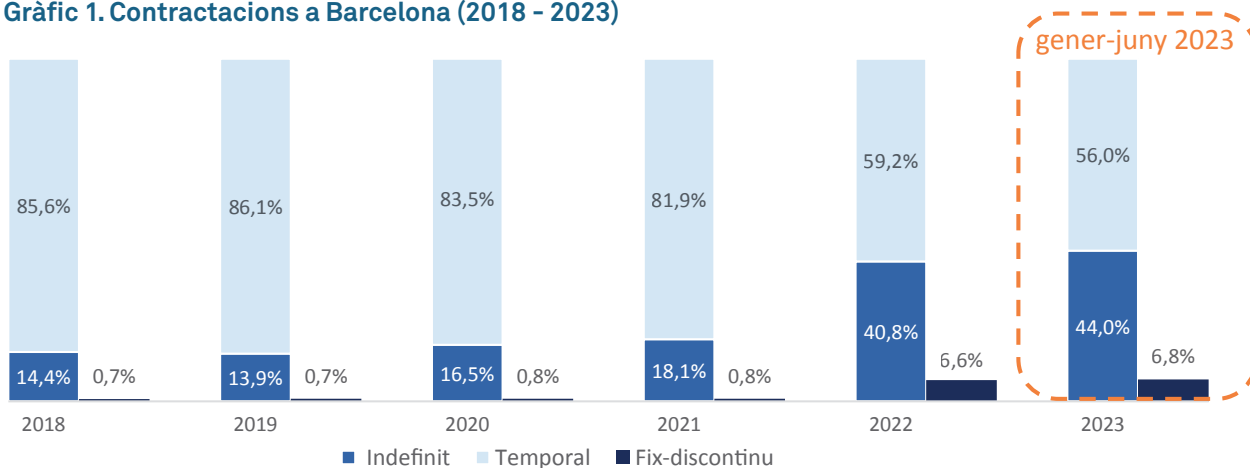
5.2. Canvis i tendències de les modalitats de contractació a Barcelona ciutat (flux): radiografia de la contractació abans/després de la Reforma Laboral

L'estudi sobre els canvis estructurals en les tendències de contractació a Barcelona i a l'àrea metropolitana s'ha generat tenint en compte les dades comparatives existents des de l'any 2018. Aquest període anual ofereix la possibilitat de comparar i tenir en compte per a l'anàlisi, almenys, **quatre períodes socioeconòmics**:

- > Un **període pre-pandèmic (2018-2019)**, marcat per un volum de contractació elevat però amb els barems de temporalitat característics al mercat de treball general.
- > Un **període pandèmic (2020)**, on esdevé una caiguda massiva de la contractació a causa dels efectes del confinament.
- > Un **període postpandèmic (2021)**, on s'inicia el procés de recuperació econòmica i moment on es formula el Reial decret llei 32/2021.
- > El **període actual (2022-juny 2023)**, d'aplicació de la nova normativa laboral, on s'ha assistit a desequilibris econòmics fruit de conflictes com ara la guerra entre Rússia i Ucraïna.

En aquest sentit, una fotografia general de la situació de la contractació i la seva evolució ha de tenir en compte el context socioeconòmic vigent –i les seves pertinents conseqüències– tot sent capaç, alhora, de comprendre la contractació en cada franja temporal i entenent les seves particularitats.

Gràfic 1. Contractacions a Barcelona (2018 - 2023)



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del SEPE.

Els anys 2018 i 2019 -previs a la pandèmia-, **entre un 85% i 86% de noves contractacions foren de caràcter temporal**, un percentatge aquest que es mantingué durant la pandèmia i postpandèmia, tot i la coherent disminució de la contractació en el període postpandèmic¹², on aquesta modalitat contractual representava el 81,9% de totes les noves contractacions.

Per tant, **en els darrers quatre anys i mig** –en els quals cal tenir present que Barcelona ha viscut situacions molt diferenciades a escala socioeconòmica i laboral– **no es presenten, com a tals, diferències en l'estructura contractual del mercat de treball**. Tanmateix, **a partir del 2022 i, de manera sostinguda, durant el primer semestre del 2023, apareix una reversió d'aquesta tendència** amb un augment visible de contractació indefinida. En el moment immediatament posterior a l'entrada en vigor de la última Reforma Laboral, els contractes temporals van patir una caiguda de més de 20 punts percentuals respecte als últims períodes. Per contra, la contractació indefinida, la qual rondava entre el 14% i el 18% en les noves contractacions del període 2018-2021, va passar a protagonitzar gairebé un 41% dels nous contractes a Barcelona.

L'any 2023 continua amb una tendència a l'alça, tant en el volum de la contractació indefinida com en la modalitat de fixa-discontínua. El 44% dels nous contractes han sigut, per ara, indefinits, un 3,2% més que el 2022, fet que consolida una mica més l'impacte positiu de la Reforma Laboral en la contractació a Barcelona.

És cert que cal tenir en compte que, l'any 2021 –és a dir, l'any on s'estava gestant el Reial decret 32/2021 i quan Barcelona s'estava recuperant dels efectes de la pandèmia– les dades reflecteixen un lleuger descens de la temporalitat i un petit augment de la contractació indefinida respecte als anys anteriors. Tanmateix, no és possible preveure quina hauria estat l'evolució d'aquesta tendència fora del marc normatiu de la reforma. Paral·lelament, la variació respecte als anys anteriors (2018, 2019 i 2020) va ser gairebé indiscernible, més encara si la comparem amb els valors que sorgiren després de l'aprovació de la Reforma Laboral.

Sigui com sigui, les dades permeten suggerir, d'entrada, el que sembla ser un **evident impacte de la Reforma Laboral sobre aquesta "temporalitat normativa i cultural"** que el país vivia des dels anys vuitanta. A aquesta reversió indiscutible de la tipologia contractual en les noves contractacions cal afegir-hi, a més, que l'any 2022 Barcelona va rebre un clar impacte econòmic derivat del conflicte entre Rússia i Ucraïna, element aquest de dificultat que no ha impedit, igualment, que el mercat laboral es transformés. Tanmateix, **les primeres dades del 2023 ja mostren una continuïtat que segueix la tendència de contractació de l'any 2022 pel que fa a l'augment de la modalitat indefinida**. Així i tot, en qualsevol cas cal esperar i observar l'evolució dels pròxims anys per poder afirmar amb més fermesa el caràcter transformador del Reial decret llei 32/2021.

El gràfic 1 també mostra l'evolució del volum de contractació de tipus fix-discontínu respecte al total de noves contractacions entre el 2018 i el primer semestre del 2023. Tal com s'ha afirmat en l'anterior capítol, ja s'esperava un augment d'aquesta tipologia de contractació indefinida, sobretot tenint en compte la supressió del contracte temporal d'obra i servei. Efectivament, es veu que **els contractes fixos-discontinus han estat més visibles els anys 2022 i 2023 que els anys anteriors**. Aquesta modalitat contractual, que no arribava a representar un 1% respecte al total de noves contractacions en el període 2018-2021, ha protagonitzat el 6,6% respecte al total de nous contractes el 2022 i el 6,8% el primer semestre de 2023. Des d'un altre prisma, i si s'observa a la següent taula, del total de noves contractacions indefinides el 2022 (379.996), un 16,3% (61.722) foren de caràcter fix-discontínu.

¹² Les dades extretes del SEPE mostren aquesta caiguda de contractes a Barcelona durant la pandèmia: 2018 (1.199.330), 2019 (1.203.337), 2020 (658.453), 2021 (824.220), 2022 (928.404).

Les primeres dades de 2023 mostren una lleugera baixada de la contractació fixa-discontínua.

Del total de noves contractacions a juny de l'any 2023 (180.735), un 15,5% (28.081) foren d'aquesta modalitat contractual.

Taula 1. Nous contractes indefinits a Barcelona

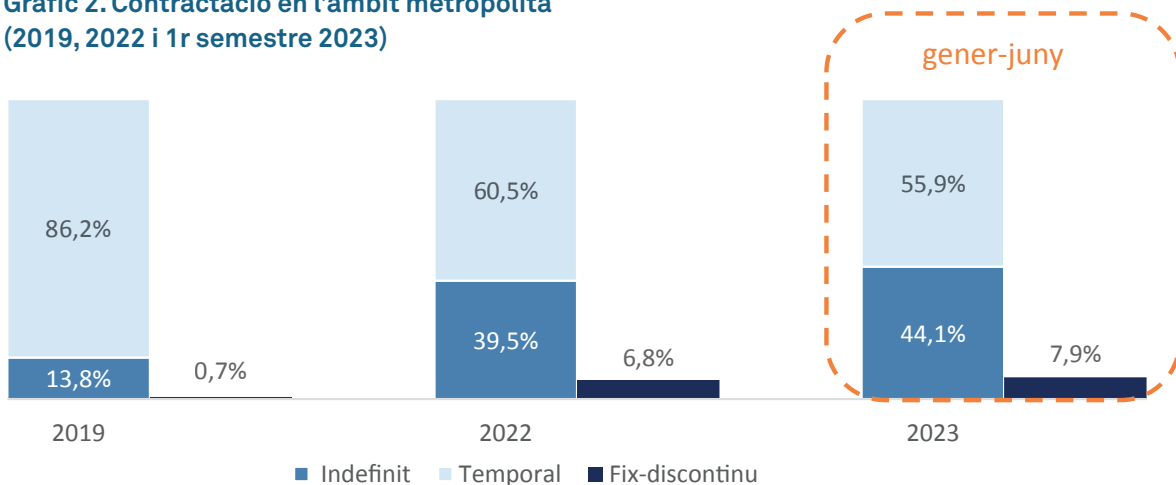
	Nous contractes indefinits	% Fix-discontínu
2018	173.054	4,8%
2019	167.691	5,3%
2020	108.948	4,6%
2021	149.232	4,2%
2022	379.006	16,3%
2023 (gener-juny)	180.735	15,5%

Font: elaboració pròpia a partir de les dades del SEPE.

La vista de les dades a escala general mostra que **el volum d'aquesta modalitat contractual respecte del total de noves contractacions a Barcelona continua sent modesta**, sobretot si es té en compte l'important augment de la modalitat indefinida ordinària, la qual encara és la gran protagonista. A més, per ara, les dades del 2023 mostren una lleugera disminució d'aquesta forma de contractació, de manera que cal valorar una vegada es tanqui l'any si es confirma aquesta aparent "aturada" en el ritme de creixement dels fixos-discontinus.

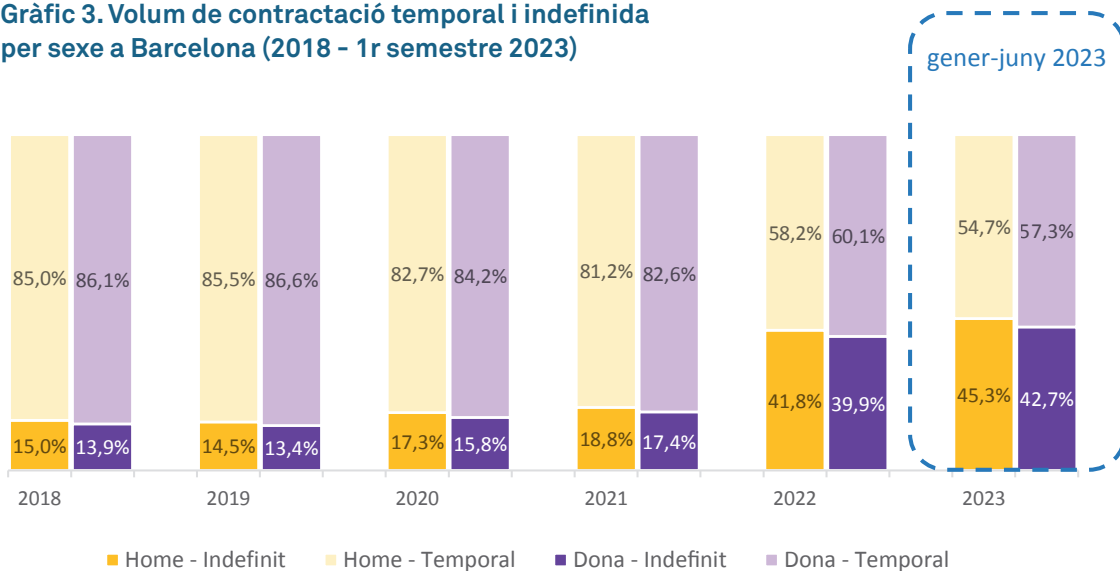
En **l'àmbit metropolità**, les dades són similars a les fins ara esmentades. En aquest sentit, la contractació temporal ha caigut 30 punts percentuals respecte al període previ a la pandèmia. Paral·lelament, en aquest cas la contractació fixa-discontínua ha tingut un augment similar al de Barcelona, de 6 punts percentuals respecte a l'any 2019. De fet, el primer semestre del 2023 mostra un volum de contractació igual a Barcelona (56% temporals i 44% indefinits) i a l'àmbit metropolità (55,9% temporals i 44,1 indefinits).

Gràfic 2. Contractació en l'àmbit metropolità (2019, 2022 i 1r semestre 2023)



D'aquesta manera, a trets generals la Reforma Laboral ha tingut un **impacte de dimensions significatives a la totalitat de l'àmbit metropolità, igual com ha succeït a Barcelona**. A partir de les dades, es pot concloure que l'increment de contractes indefinits també s'ha reflectit en un augment de la tipologia fixa-discontínua (+7,2 punts), encara que la modalitat ordinària continuar sent la predominant.

Gràfic 3. Volum de contractació temporal i indefinida per sexe a Barcelona (2018 - 1r semestre 2023)

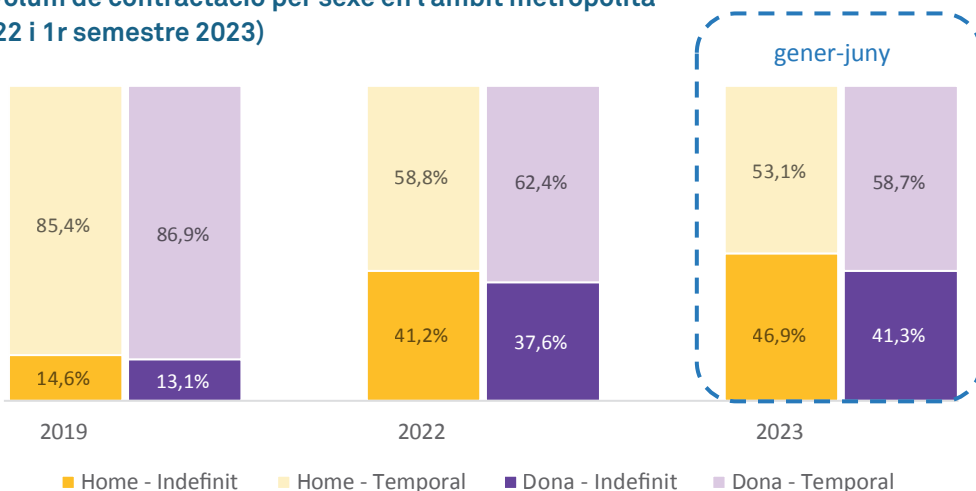


* Nota metodològica. Els percentatges s'han calculat sobre el total de contractes per sexe.

Un altre element a tenir en compte al voltant de la Reforma Laboral és el problema de les desigualtats estructurals de gènere en el mercat de treball. El gràfic 3 recull l'evolució general de noves contractacions a Barcelona per sexe i tipologia contractual, mostrant que les diferències de gènere en l'estructura contractual de Barcelona són molt petites. Així doncs, en termes globals l'estructura de contractació encara té les mateixes característiques que durant els anys previs a la Reforma Laboral: **les dones continuen patint una tendència lleugerament més elevada a la contractació temporal**. Tanmateix, el que sí que és visible és que **la reforma ha impactat favorablement en un clar augment de l'estabilitat tant d'homes com de dones**.

Novament, però, **l'anàlisi amb perspectiva de gènere ha de perfilar-se més, atenint-nos a les diferències per edats i per sectors crítics per tal d'estudiar si, des de la vigència de la Reforma Laboral, la situació de les dones en sectors on presentaven més temporalitat i precarietat s'ha vist modificada**.

Gràfic 4. Volum de contractació per sexe en l'àmbit metropolità (2019, 2022 i 1r semestre 2023)



De manera similar, el volum de contractació per sexe en l'àmbit metropolità guarda coherència amb la contractació a Barcelona. La principal modalitat de contractació el primer semestre del 2023 continua sent la dels contractes temporals en dones (58,7%), seguit dels temporals en homes (53,1%), els indefinits en homes (46,9%) i, finalment, els indefinits en dones (41,3%).

Les dades desagregades per sexe (gràfic 4), per altra banda, mostren aquesta evident reducció de la contractació temporal en ambdós sexes. Tanmateix, hi ha dues coses que cal tenir en compte: en primer lloc, que en ambdós sexes **la contractació temporal continua sent superior a la indefinida**; i, en segon lloc, que **l'increment de la contractació indefinida ha sigut superior en els homes que en les dones**, atès que l'increment en els homes és de 32,3 punts percentuals i en dones de 28,2 punts percentuals.

Pel que fa a l'estructura de contractació per edats, s'observa una diferència important entre el període 2019-2023, que afecta directament a les persones joves de menys de vint-i-cinc anys. L'any 2019, del total de contractes indefinits, el 18,5% van ser signats per persones joves. L'any 2022, aquesta dada ha ascendit fins a arribar al 24,7% i, finalment, el primer semestre del 2023 s'ha mantingut. En conseqüència, **el percentatge de persones joves que accedeixen a contractes indefinits ha augmentat d'ençà que la Reforma Laboral es va implementar**. Per contra, han disminuït en un percentatge similar els contractes indefinits signats per persones de la franja entre trenta a quaranta-quatre anys.

Taula 2. Contractació per edat en l'àmbit metropolità

		Temporal	Indefinit
2019	<25	90,20%	9,80%
	25-29	84,60%	15,40%
	30-44	84,40%	15,60%
	>45	85,20%	14,80%
2022	<25	64,30%	35,70%
	25-29	58,70%	41,30%
	30-44	58,40%	41,60%
	>45	60,50%	39,50%
2023 (gener-juny)	<25	60,20%	39,80%
	25-29	54,20%	45,80%
	30-44	53,40%	46,60%
	>45	55,70%	44,30%

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

5.2.1. Efectes de la Reforma Laboral sobre els diferents col·lectius i sectors

L'anàlisi del context general de la Reforma Laboral en els àmbits previs i immediatament posteriors a aquesta ha permès suggerir sobre quins aspectes apareix un evident impacte del nou Reial decret llei. La conclusió és que la reforma **ha estat capaç d'iniciar una transformació de l'estructura del mercat laboral en termes de morfologia contractual**, tot i que aquesta afirmació només es podrà concretar o afirmar completament amb el pas dels anys.

Malgrat que la situació actual només permet portar a terme avaluacions preliminars de la Reforma Laboral, sí que es pot fer un recorregut més quirúrgic pels diferents sectors econòmics amb més gran presència a Barcelona. Aquesta anàlisi permet complimentar i definir millor les conclusions derivades del capítol anterior, contrastant els resultats amb més precisió.

A Barcelona, els sectors amb un interès més gran tenir en compte són els següents:

- > Sector **Construcció** i, més concretament, el de Construcció d'immobles.
- > Sector **Comerç**, a l'engròs i al detall.
- > Sector **Hostaleria**.
- > Sector **d'Informàtica i comunicacions** i, més específicament, l'àmbit dels serveis de tecnologies de la informació.
- > Sector **d'Activitats administratives i serveis auxiliars**, sobretot en els àmbits de serveis als edificis, de jardineria i administratius a les oficines.
- > Sector **d'Administració pública, Defensa i Seguretat Social**.
- > Sector **Educació**.
- > Sector **Sanitat**.
- > Sector **Artístic i d'entreteniment**, especialment en els àmbits d'activitats artístiques i d'espectacles i d'activitats esportives i d'entreteniment.
- > Sector **Serveis**, en general.
- > Sector de **Treballs de la llar**.

D'aquesta manera, en el present capítol **s'analitzen segons sexe i edats els diferents efectes de la Reforma Laboral**. Tal com s'ha mencionat al capítol metodològic, per a la recollida de dades de les diferents fonts estadístiques –SEPE i Observatori del Treball i Model Productiu– s'han tingut en compte els sectors CNAE amb lletra (seccions econòmiques) per a les anàlisis generals de cada sector, i els codis CNAE a dos dígit (divisions econòmiques) per indagar més profundament en cadascun d'ells.

SECTOR CONSTRUCCIÓ

El sector de la Construcció ha estat un sector summament masculinitzat i marcat, tradicionalment, per altes esferes de temporalitat, tenint en compte que els seus serveis depenen d'una demanda i tenen un inici i un final. En aquest sentit, és interessant observar no només l'evolució general del sector, sinó la situació de les persones que conformen els treballs de construcció d'immobles, els quals solen tenir les taxes més altes d'inestabilitat laboral.

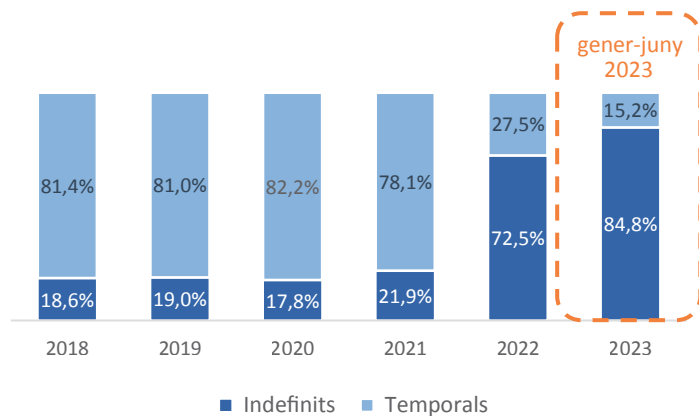
Per començar, la vista sobre l'evolució de les noves contractacions en el sector des del 2018 (gràfic 5) presenta, de manera visible, **un canvi de paradigma en l'estabilitat laboral a partir de l'any 2022, amb una continuïtat el primer semestre del 2023**. La taxa de temporalitat en les noves contractacions rondava el 80% fins al moment que es va instaurar la Reforma Laboral, quan s'assisteix a una **davallada de 50 punts percentuals en la temporalitat**.

Més enllà, la modalitat indefinida en la contractació va augmentar fins al 72,5% respecte al total de noves contractacions el 2022 i se situa en un 84,8% el primer semestre del 2023. Aquesta xifra és molt rellevant si es considera l'evolució en els períodes anteriors.

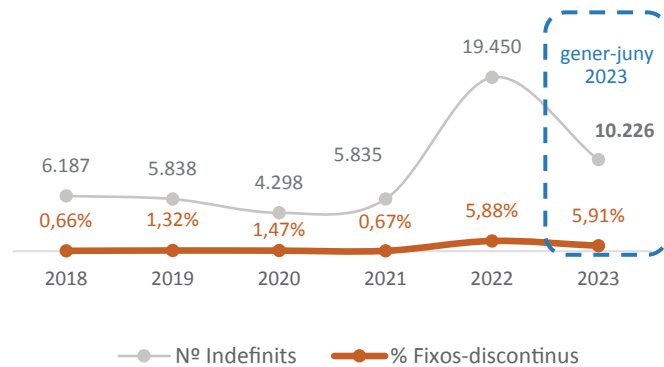
Per altra banda, les contractacions en modalitat de fix-discontínu (gràfic 6) han tingut un creixement visible. Tanmateix, **només va representar un 5,88% de nova contractació respecte al total d'indefinitos l'any 2022**. De manera similar, les dades del 2023 continuen confirmant la relativa presència de contractació fixa-discontínua, la qual tan sols representa el 5,91% del total de noves contractacions indefinides.

Per tant, es pot afirmar que **l'estabilitat en el sector s'ha vist potenciada en tots els seus vessants i amb independència de la contractació en modalitat de fix-discontínu, de manera que la Reforma Laboral ha tingut els efectes buscats sobre les persones treballadores**.

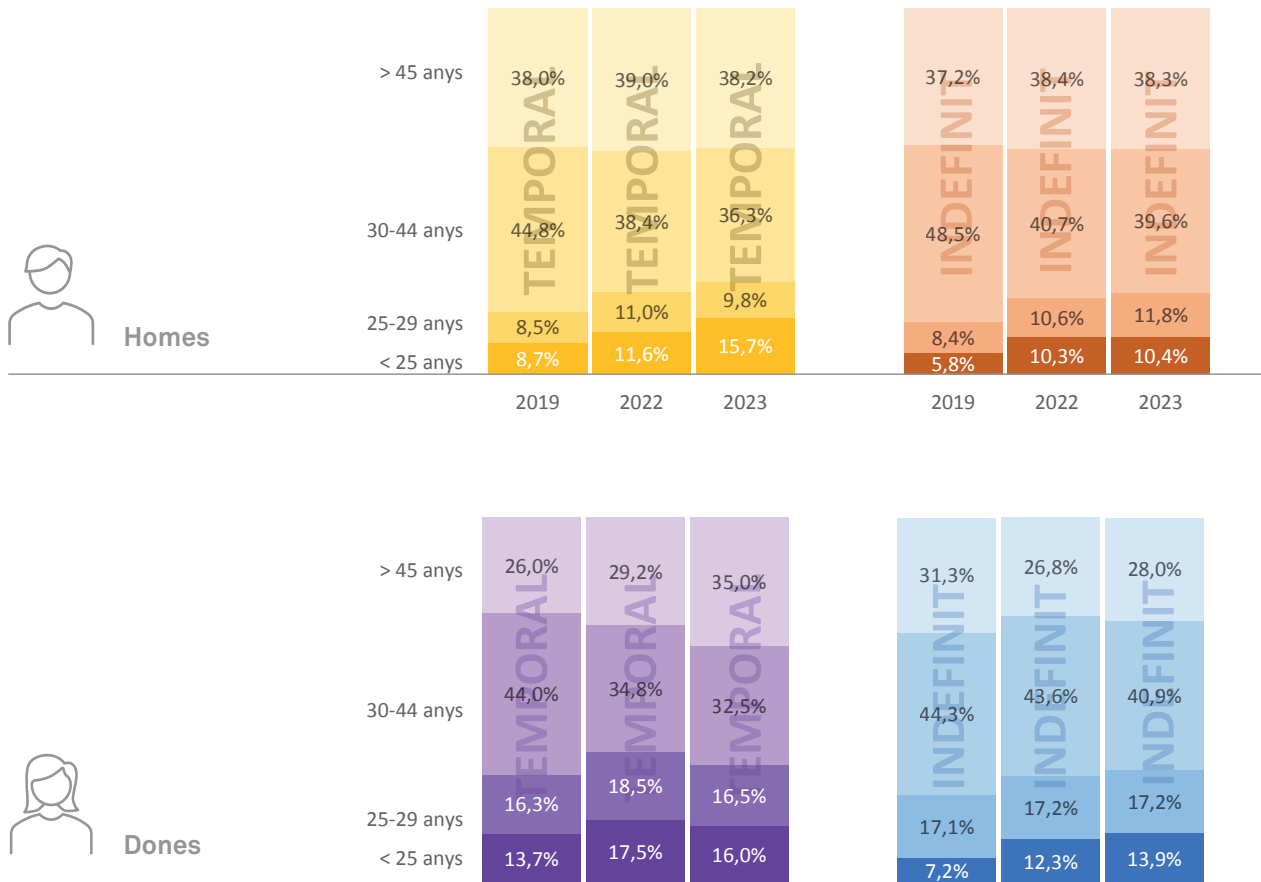
Gràfic 5. Evolució de la contractació en el sector de la Construcció (2018 - 1r semestre 2023)



Gràfic 6. Contractació Fixa-discontínua en el sector de la Construcció (2018 - 1r semestre 2023)



Gràfic 7. Contractació per edat i sexe en el sector Construcció (2019, 2022 i 1r semestre 2023)



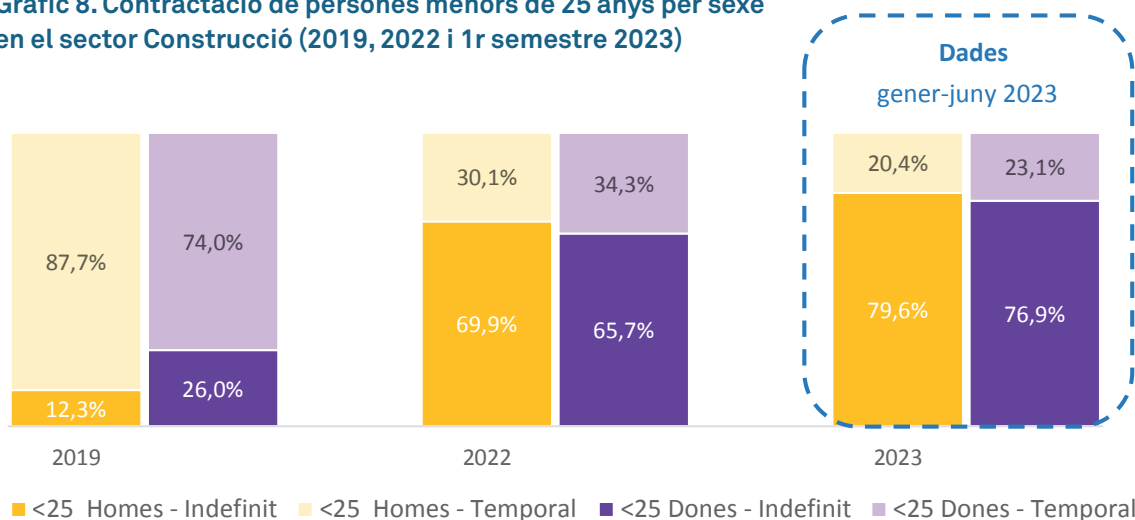
Evolució de la contractació (2019 - 1r semestre 2023)

Edat	Increment contractes indefinits	
	Homes	Dones
<25	+67,3 %	+51,0 %
25-29	+70,4 %	+38,9 %
30-44	+68,0 %	+42,8 %
>45	+68,4 %	+31,0 %

Increment molt superior de la contractació indefinida d'homes en totes les franges d'edat

*Nota metodològica. Els percentatges de contractació estan calculats sobre el nombre total de contractes indefinits i temporals, per sexe i franja d'edat, de cada any corresponent. Per exemple, el percentatge d'homes amb contracte temporal menors de 25 anys l'any 2019 representa un 8,7% sobre el total d'homes amb contracte temporal l'any 2019.

Gràfic 8. Contractació de persones menors de 25 anys per sexe en el sector Construcció (2019, 2022 i 1r semestre 2023)



Entre els sectors poblacionals més joves –menors de vint-i-cinc anys– **s'ha donat un veritable creixement del volum de contractació indefinida**. L'any 2022, aquesta modalitat contractual **va passar a ser majoritària en els nous contractes, tant d'homes com de dones**, deixant als primers un 69,9% de contractes indefinits –57 punts percentuals més que el 2019– i a les segones un 65,7% –gairebé 40 punts percentuals més que el 2019–.

Més recentment, fins al juny del 2023 la modalitat indefinida continua mostrant una tendència a l'alça. Si bé la contractació indefinida rondava entre el 69% i 65% l'any 2022 en homes i en dones, **el 2023 aquesta contractació augmenta fins a situar-se entre el 79% i 76%, respectivament**. Tot i això, cal tenir present que **el sector de la Construcció continua sent molt masculinitzat** en el col·lectiu jove, amb només un 12% de volum total de contractació de dones.

Per tant, la Reforma Laboral ha influït en l'estabilitat de les persones més joves del sector. Si bé és cert que les contractacions en aquest sector d'edat encara són menys habituals que en altres grups d'edat, la reforma ha pogut incidir sobre el foment de l'estabilitat des de les edats més primerenques.

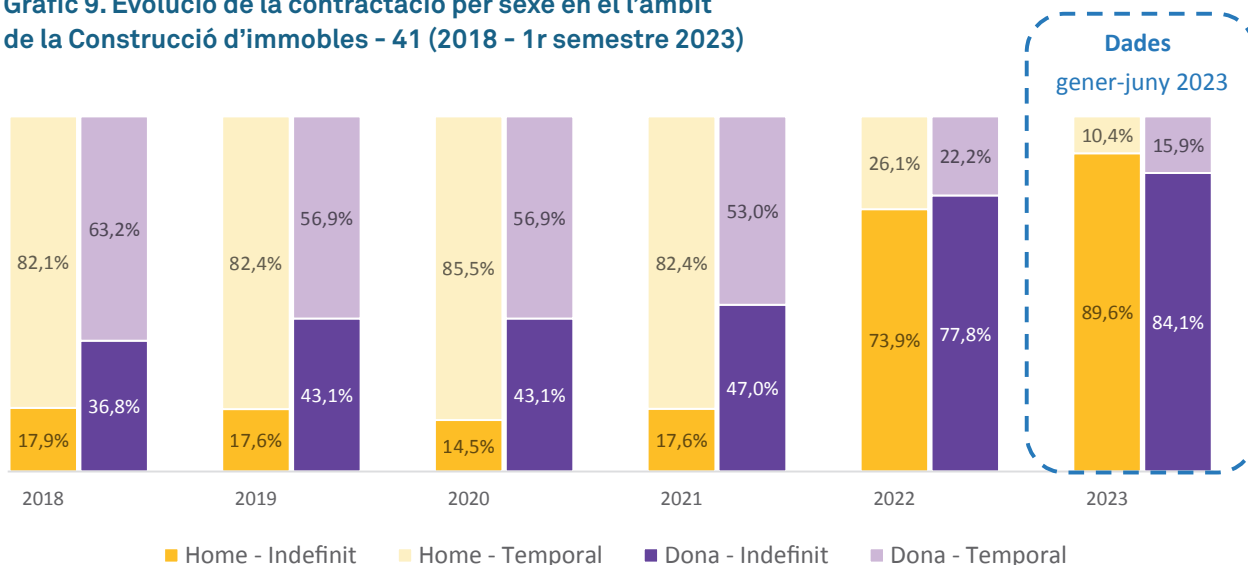
DIVISIÓ ECONÒMICA 41. CONSTRUCCIÓ D'IMMOBLES

L'anàlisi específica de l'àmbit de la **Construcció d'immobles** –CNAE 41– **no mostra elements destacables que el diferenciïn de la resta del sector**, ni en relació amb les modalitats contractuals ni en termes de gènere. Clarament, les persones treballadores –sobretot els homes– de l'àmbit de la Construcció d'immobles han vist augmentar extraordinàriament la seva estabilitat laboral.

Pel que fa a les qüestions de gènere, s'observa **una casuística esperable**: un sector àmpliament masculinitzat, on més del 90% de les noves contractacions de l'any 2022 foren d'homes. El gràfic 9 il·lustra un augment de més de 40 punts percentuals en la contractació indefinida d'homes l'any posterior a la Reforma Laboral. Aquesta realitat és previsible, perquè la reforma no disposa de mesures específiques dirigides a reduir la infrarepresentació femenina en els sectors masculinitats ni viceversa.

Dit això, la solidesa de la contractació indefinida pren força –especialment en homes– el primer semestre del 2023, **amb un volum total de contractació indefinida fregant el 90%**. En paral·lel, no es pot deixar de posar en relleu que hi ha hagut una reducció molt important de la temporalitat en les dones i un augment de la contractació indefinida (prop del 84%) del sector respecte als períodes anteriors.

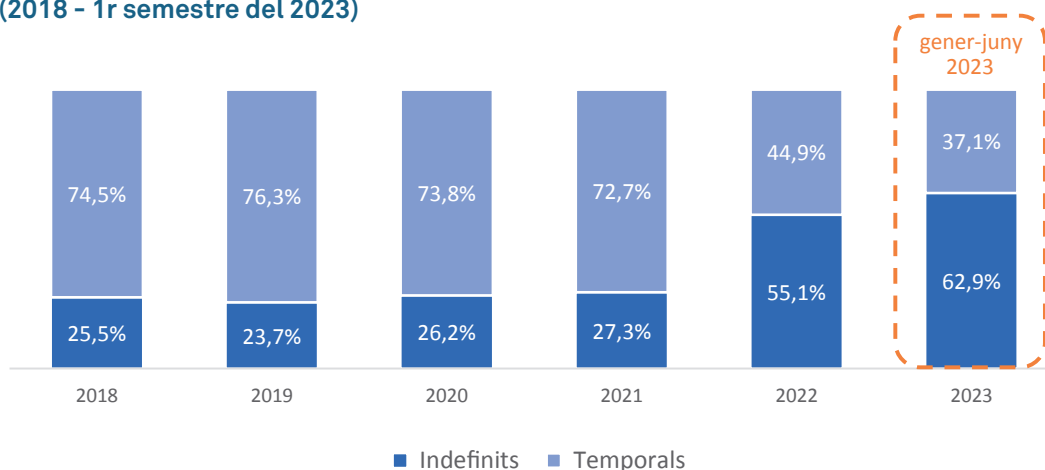
Gràfic 9. Evolució de la contractació per sexe en el l'àmbit de la Construcció d'immobles - 41 (2018 - 1r semestre 2023)



SECTOR COMERÇ

Com és ben sabut, el teixit comercial de Barcelona és d'una gran varietat i conforma un dels pesos més rellevants en l'economia de la ciutat. En aquest sentit, interessa particularment estudiar l'estat **dels comerços al detall i a l'engròs**, així com les seves diferències, per avaluar com s'han comportat arran de l'entrada en vigor de la Reforma Laboral.

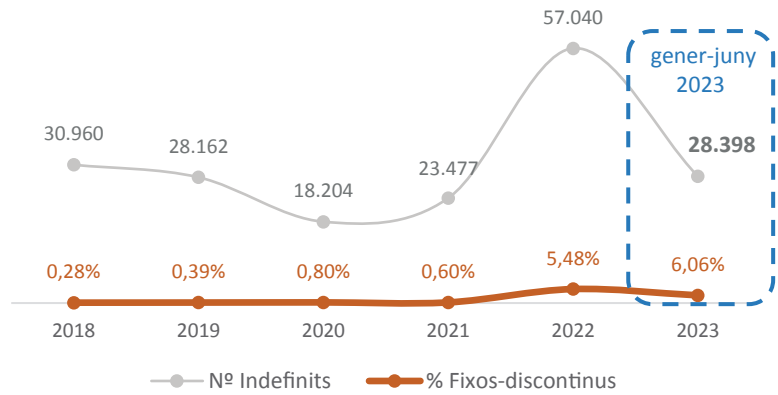
Gràfic 10. Evolució de la contractació en el sector del Comerç (2018 - 1r semestre del 2023)



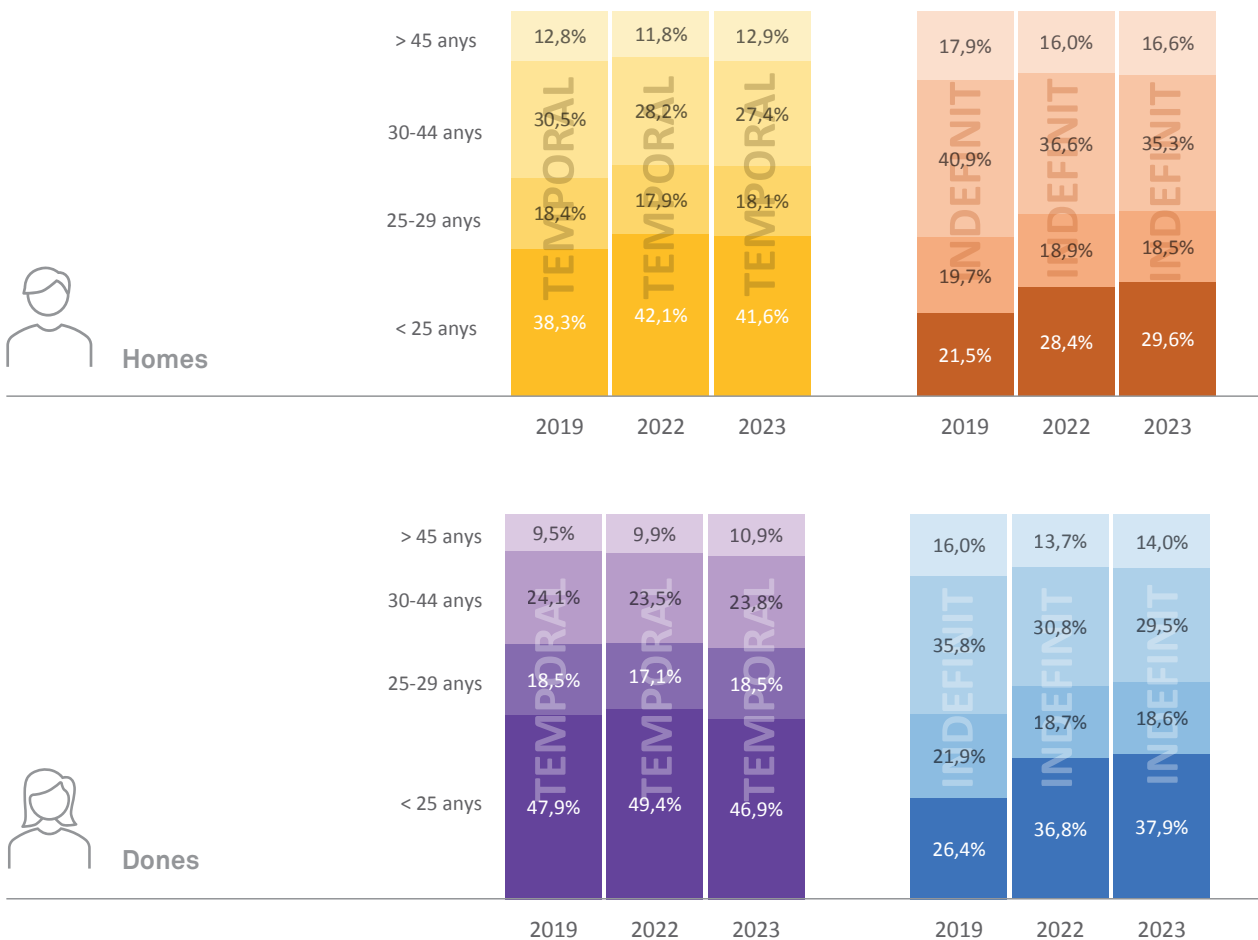
Novament, Barcelona ha assistit a un veritable canvi de patró en matèria contractual els anys 2022 i 2023, atès **que la contractació indefinida ha crescut en més de 30 punts percentuals. D'aquesta manera, l'any 2022, un 55,1%, i l'any 2023, un 62,9% de les noves contractacions han estat indefinides.** Paral·lelament, la temporalitat ha caigut fins a un 37,1%, una dada molt significativa tenint en compte que la temporalitat en nous contractes l'any 2021 era d'un 72,7%, i que mostra que encara hi ha índexs elevats d'aquesta modalitat contractual al sector, tot i que s'ha vist reduïda notablement el primer semestre del 2023.

En paral·lel, l'evolució del comportament dels contractes **fixos-discontinus** en noves contractacions ha seguit un patró similar al que s'ha observat en el sector de Construcció. Efectivament, Barcelona ha assistit a un augment d'aquesta tipologia contractual en els nous contractes respecte als anys anteriors, **però la dimensió d'aquesta morfologia contractual és poc significativa si es compara amb la totalitat de contractació indefinida.**

Gràfic 11. Contractació Fixa-discontínua en el sector del Comerç (2018 - 1r semestre 2023)



Gràfic 12. Contractació per edat i sexe en el sector Comerç (2019, 2022 i 1r semestre 2023)



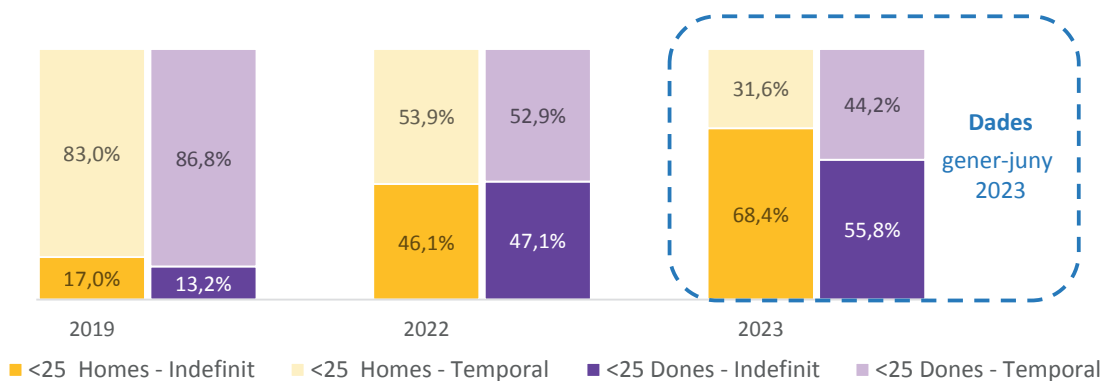
Increment de la contractació indefinida per franja d'edat (2019 – 1r semestre 2023):

		Increment contractes indefinits	
		Homes	Dones
Edat	<25	+67,3 %	+51,0 %
	25-29	+70,4 %	+38,9 %
	30-44	+68,0 %	+42,8 %
	>45	+68,4 %	+31,0 %

Increment de la contractació indefinida superior en joves i amb un impacte similar en dones i homes en totes les franges d'edat

*Nota metodològica. Els percentatges de contractació estan calculats sobre el nombre total de contractes indefinits i temporals, per sexe i franja d'edat, de cada any corresponent. Per exemple, el percentatge d'homes amb contracte temporal menors de 25 anys l'any 2019 representa un 38,3% sobre el total d'homes amb contracte temporal l'any 2019.

Gràfic 13. Contractació de persones menors de 25 anys per sexe en el sector Comerç (2019, 2022 i 1r semestre 2023)

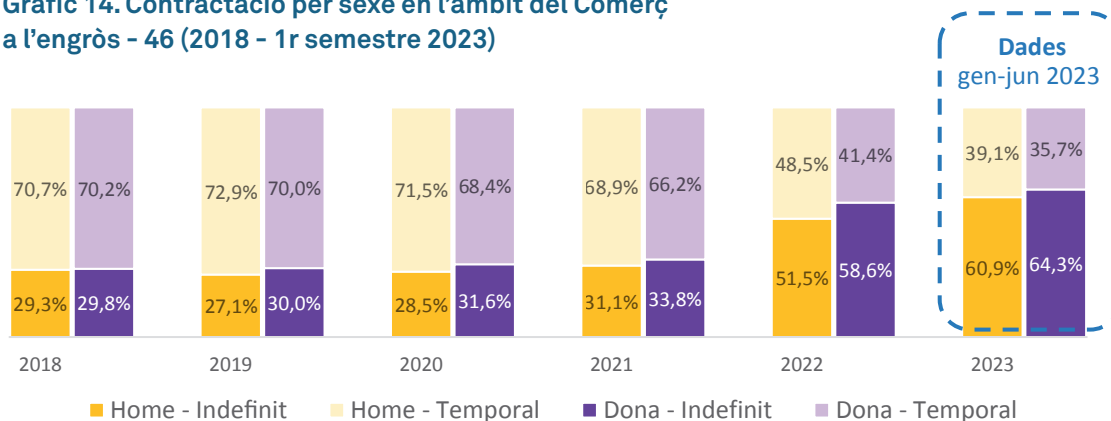


L'estabilitat dels col·lectius més joves també s'ha vist incrementada respecte als períodes pre pandèmics. L'any 2022, si bé els nous contractes temporals van ser lleugerament superiors en nombre als indefinits, la contractació indefinida va augmentar clarament tant per als homes com per a les dones, i va arribar a fregar el 50% en ambdós casos. Durant el primer semestre del **2023 destaca l'augment d'homes amb contracte indefinit, els quals se situen en un 68,4%, un augment aquests de més de 20 punts percentuals respecte a l'any anterior.** Tanmateix, les dones també han tingut un augment considerable, amb un increment de 20 punts percentuals. Per tant, el sector està notant la tendència de canvi en la temporalitat tant en homes com dones.

SUBDIVISIONS ECONÒMIQUES 46. COMERÇ A L'ENGRÒS I 47. COMERÇ AL DETALL

Dit això, en aquest sector econòmic **s'observen algunes diferències per raó de gènere entre l'àmbit del comerç a l'engròs i l'àmbit del comerç al detall.**

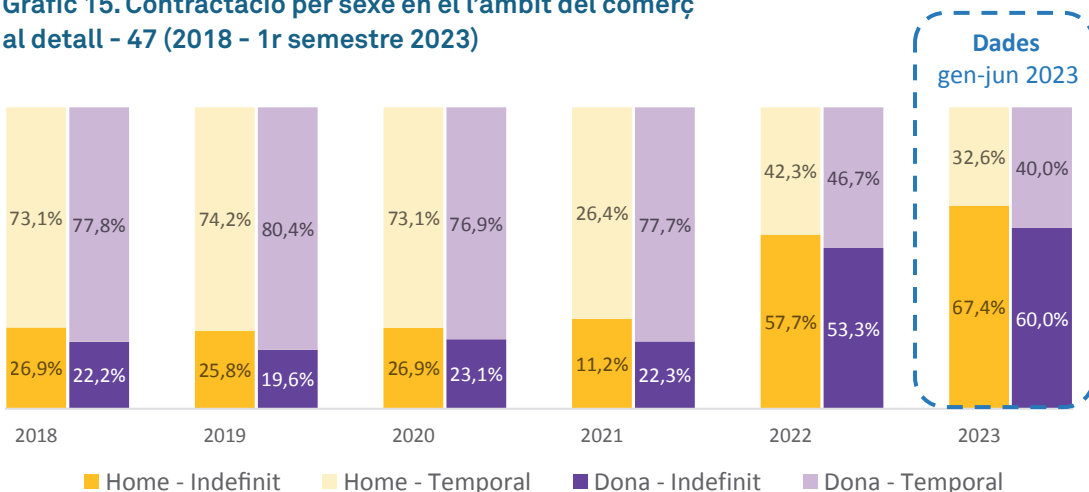
Gràfic 14. Contractació per sexe en l'àmbit del Comerç a l'engròs - 46 (2018 - 1r semestre 2023)



L'àmbit del comerç a l'engròs ha recollit **un percentatge més elevat de nous contractes destinats a dones**, tot i que la presència d'homes també és elevada. En aquest sentit, ambdós col·lectius –dones i homes– han vist augmentar la seva contractació indefinida respecte als anys anteriors en valors similars.

En canvi, **en el comerç al detall la presència d'homes amb contracte indefinit és superior a la de dones tots els anys**.

Gràfic 15. Contractació per sexe en el l'àmbit del comerç al detall - 47 (2018 - 1r semestre 2023)



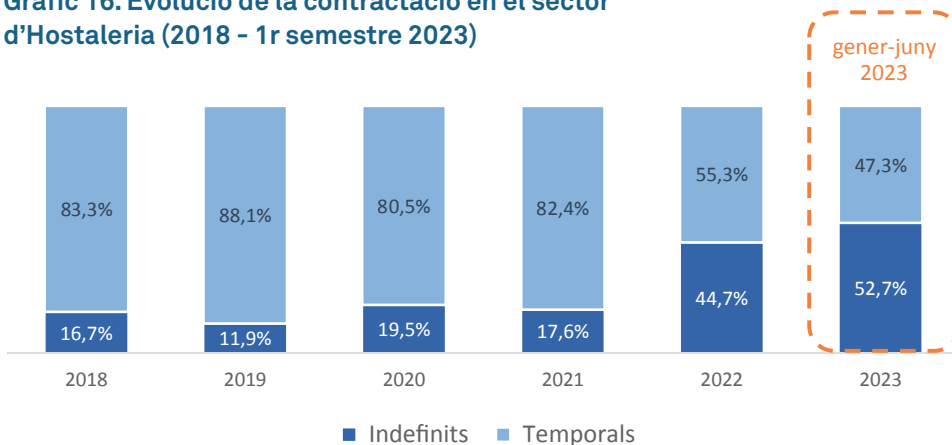
En aquest cas, l'any 2022 la contractació indefinida va augmentar 46,5 punts percentuals en els homes, i 31 punts percentuals en les dones. Per tant, **homes i dones van gaudir de l'impacte positiu de la Reforma Laboral, amb un augment de l'estabilitat que va suposar, per primera vegada, una superioritat de la modalitat indefinida respecte a la temporal en els nous contractes**. En qualsevol cas, les dades reflecteixen un impacte més clar sobre els homes.

En el que portem de 2023, els homes **han acumulat un augment de més de 50 punts percentuals** en la nova contractació indefinida respecte a períodes anteriors, una situació aquesta que també s'ha donat de manera clara sobre les dones, atès que en aquest cas la contractació indefinida ha augmentat en 37 punts percentuals, aproximadament. Tot i això, **la xifra de contractacions temporals es continua sent superior en les dones**.

SECTOR HOSTALERIA

L'Hostaleria no només és una de les esferes laborals més rellevants en el context de Barcelona, sinó que, a més, és un dels sectors amb **una més gran rotació i estacionalitat**. Per aquest motiu, esdevé crític fer un repàs del sector en general, diferenciant a través de les diferents variables els serveis de restauració i els d'allotjament.

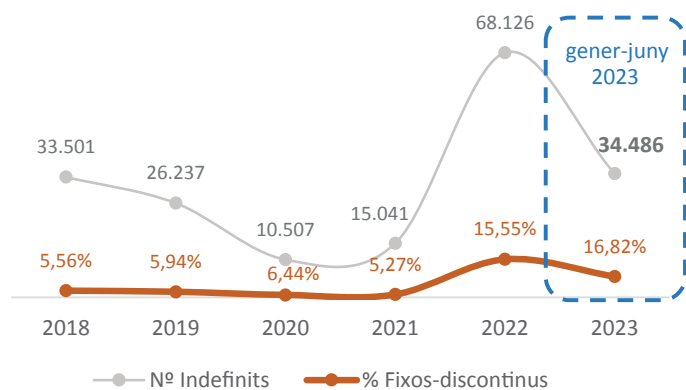
Gràfic 16. Evolució de la contractació en el sector d'Hostaleria (2018 - 1r semestre 2023)



Com es pot veure en el gràfic 16, el sector presentava fins a l'any 2021 un nombre molt elevat de contractació temporal, més del 80% de les noves contractacions. Després de la reforma es va observar una important caiguda de la temporalitat.

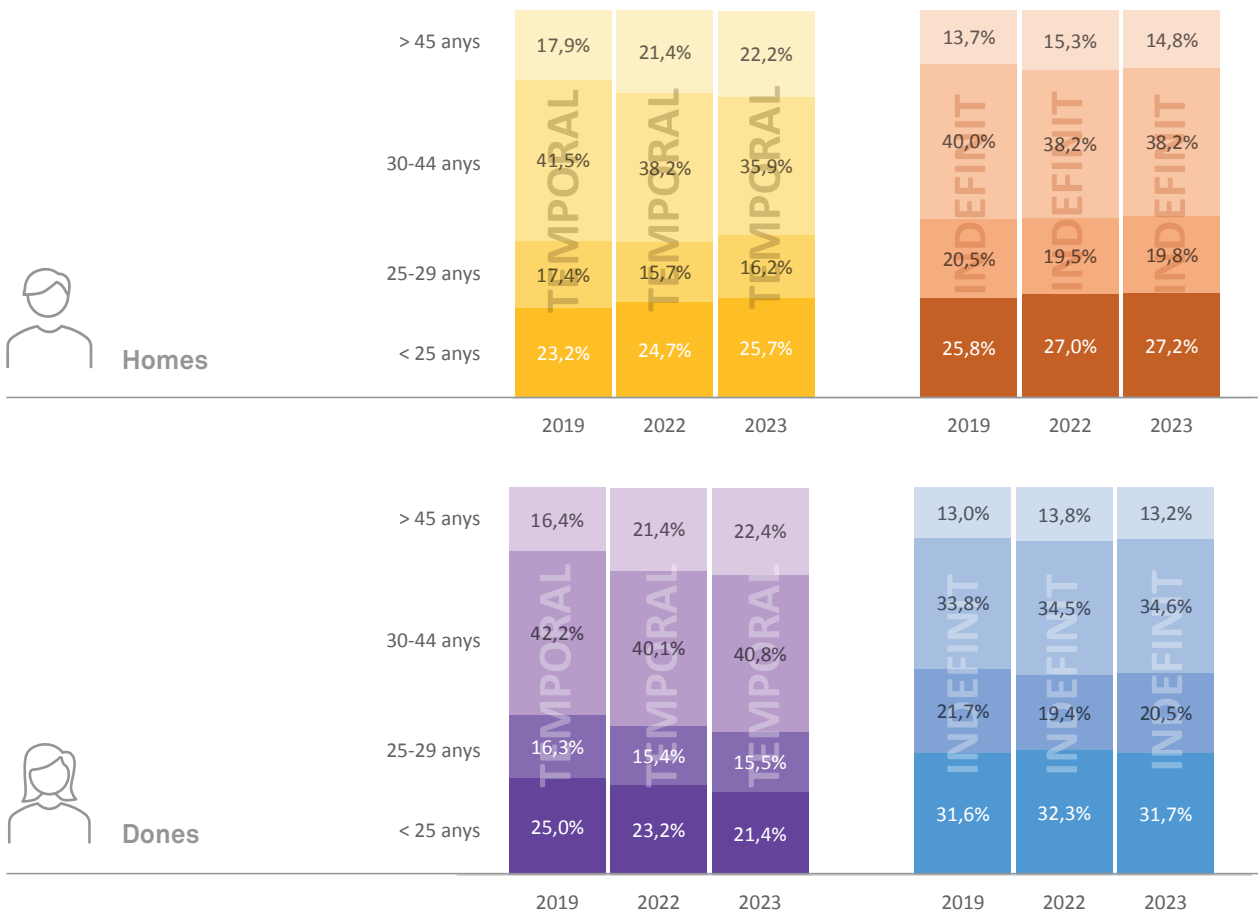
Més enllà d'aquest fet, les dades més actualitzades **d'aquest sector suggereixen una possible reversió de la situació de temporalitat estructural del sector**, deixant la temporalitat de ser la protagonista en les noves contractacions. Aquesta dada, però, cal agafar-la com una aproximació de la contractació els primers mesos, ja que no reflecteix el tancament de l'any. En definitiva, s'està fregant el canvi de tendència en la contractació del sector, però s'haurà de comprovar la seva efectivitat en els pròxims anys.

Gràfic 17. Contractació Fixa-discontinua en el sector d'Hostaleria (2018 - 1r semestre 2023)



Per altra banda, la contractació de tipus fix-discontinua (gràfic 17) ha viscut **un augment més rellevant** que en els sectors anteriorment esmentats, la qual cosa s'explica pel caràcter estacional del sector. Aquest sector ja gaudia, tradicionalment, d'una mitjana d'entre el 5% i el 6% de noves contractacions d'aquestes característiques. Tanmateix, després de la reforma aquestes han augmentat fins a arribar al 16,82% a final del primer semestre del 2023. Aquesta és una dada rellevant i que cal mantenir revisant. Novament, **el creixement de contractació indefinida ordinària és més evident i s'ha duplicat respecte als anys anteriors a la pandèmia**.

Gràfic 18. Contractació per edat i sexe en el sector d'Hostaleria (2019, 2022 i 1r semestre 2023)



Increment de la contractació indefinida per franja d'edat (2019 – 1r semestre 2023):

Edat	Increment contractes indefinits	
	Homes	Dones
<25	+67,3 %	+51,0 %
25-29	+70,4 %	+38,9 %
30-44	+68,0 %	+42,8 %
>45	+68,4 %	+31,0 %

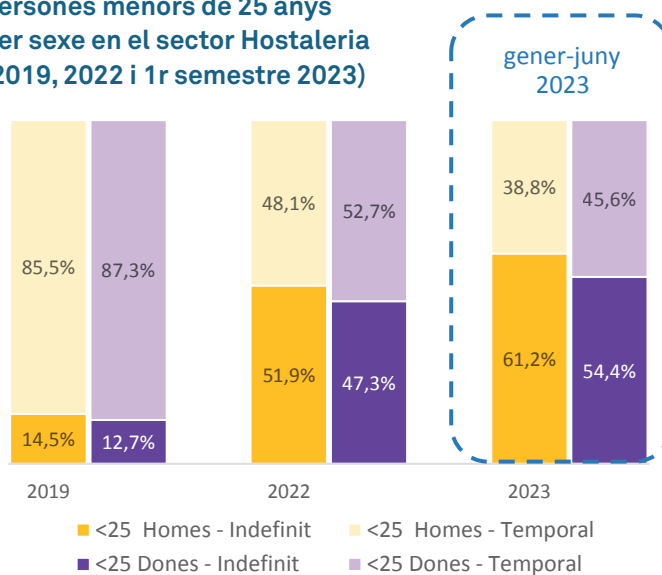
Increment de la contractació indefinida amb un impacte més gran en els homes, majoritàriament menors de 44 anys. També destaca l'impacte en dones de menys de 25 anys.

*Nota metodològica. Els percentatges de contractació estan calculats sobre el nombre total de contractes indefinits i temporals, per sexe i franja d'edat, de cada any corresponent. Per exemple, el percentatge d'homes amb contracte temporal menors de 25 anys l'any 2019 representa un 23,2% sobre el total d'homes amb contracte temporal l'any 2019.

Entre la població més jove, la contractació indefinida ha agafat un pes rellevant respecte al període previ a la pandèmia. **El volum de temporalitat de gairebé el 90% en els nous contractes d'aquest sector s'ha vist reduïda a més de la meitat,** tant en homes (38,8%) com en dones (45,6%).

Ara bé, l'anàlisi de les diferències entre dones i homes aporta dades a tenir en compte si es distingeixen els serveis d'allotjament i els serveis de l'àmbit de menjar i begudes.

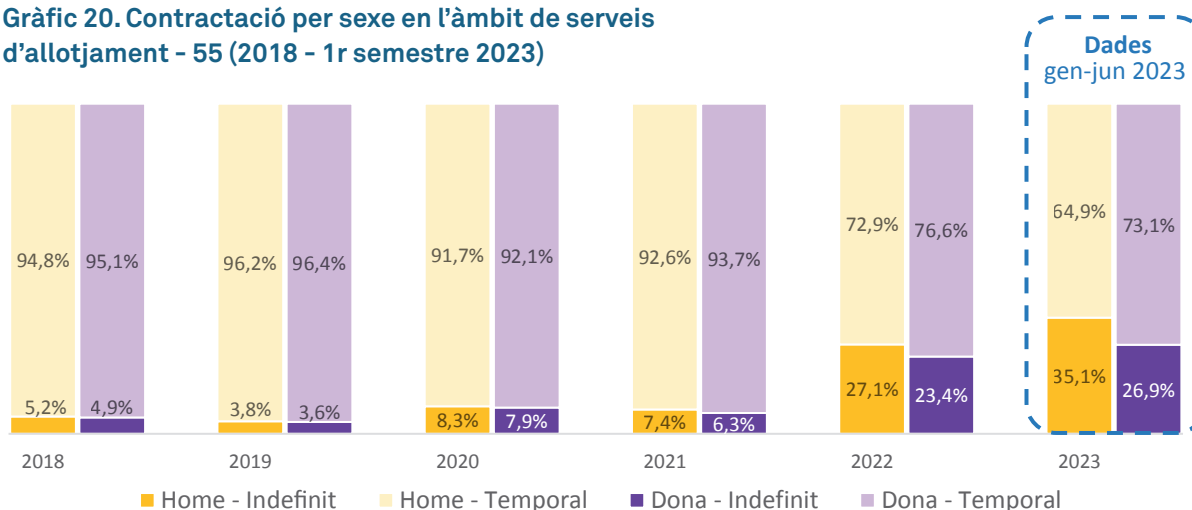
Gràfic 19. Contractació de persones menors de 25 anys per sexe en el sector Hostaleria (2019, 2022 i 1r semestre 2023)



SUBDIVISIÓ ECONÒMICA 55. SERVEIS D'ALLOTJAMENT

Dins dels serveis d'allotjament, les dones tenen una presència més elevada en la contractació, perquè solen ocupar-se en activitats de recepció, serveis d'habitacions, neteja i similars. Ara bé, tal com mostra el gràfic 20, el percentatge de **contractació indefinida en el cas dels homes és molt més evident entre el 2022 i els primers mesos del 2023.**

Gràfic 20. Contractació per sexe en l'àmbit de serveis d'allotjament - 55 (2018 - 1r semestre 2023)



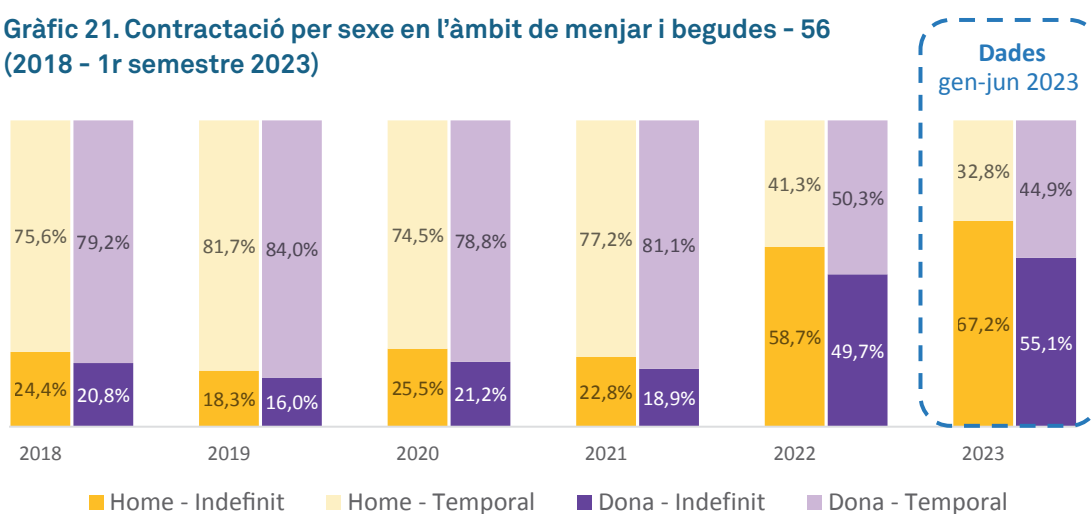
La temporalitat ha tingut una disminució rellevant si es comparen els volums dels períodes anteriors a la Reforma Laboral. En el cas dels homes, abans de la pandèmia els nous contractes indefinits només van arribar al 3,8%, xifra que durant el primer trimestre del 2023 s'ha multiplicat fins a arribar al 35,1%. En el cas de les dones, paral·lelament, la contractació indefinida del 3,6% abans de la pandèmia s'ha transformat en un 26,9%.

En qualsevol cas, **el percentatge més gran de contractació indefinida en els serveis d'allotjament posa sobre la taula una realitat: els índexs més alts de precarietat de les dones.** Tal com s'ha especificat, el gruix de contractacions d'aquesta subdivisió econòmica la presenten les dones en tasques relacionades amb serveis de recepció, neteja i altres tasques i, així i tot, la seva concentració de contractació temporal és presumiblement més elevada que la dels homes.

SUBDIVISIÓ ECONÒMICA 56. MENJAR I BEGUDES

D'una banda, els serveis de menjar i begudes (restaurants i bars) també han rebut impactes específics en clau de gènere. De manera similar, l'any 2022 els homes van gaudir d'un augment de més de 40 punts percentuals del volum de contractació indefinida respecte a abans de la pandèmia, on aquesta modalitat contractual conformava un 18,3% de la totalitat dels contractes. Per la seva banda, les dones indefinides amb contractació indefinida van representar l'any 2022 un 49,7% de la totalitat de nous contractes, 33 punts percentuals més que abans de la pandèmia. En aquest sentit, **tot i que homes i dones van gaudir d'un augment de la contractació indefinida, les dones continuen tenint índexs de temporalitat més elevats**. De fet, l'any 2022 els homes van aconseguir superar la major prevalença històrica de contractes temporals. En canvi, les dones seguien mantenint un volum més gran de contractació temporal que d'indefinida.

Gràfic 21. Contractació per sexe en l'àmbit de menjar i begudes - 56 (2018 - 1r semestre 2023)



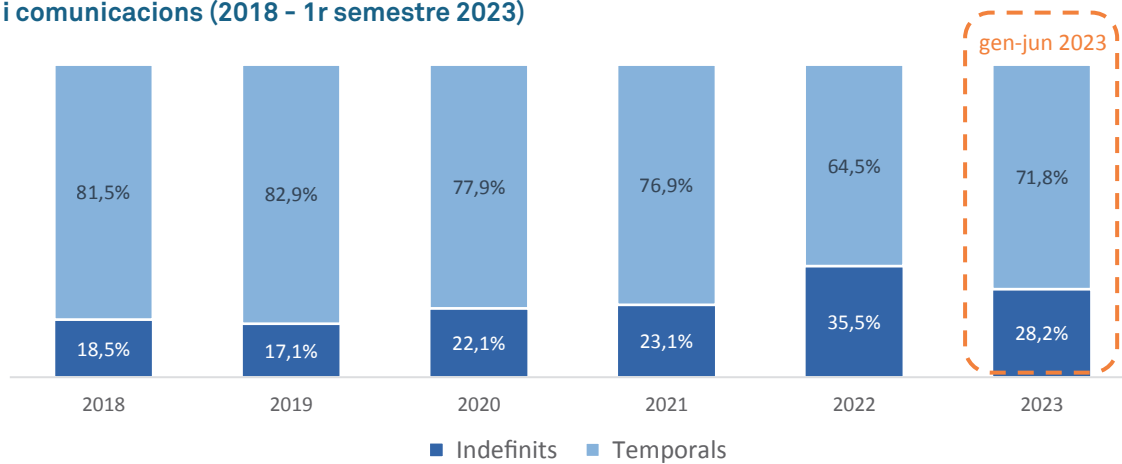
El context de 2023 continua confirmant aquestes desigualtats entre homes i dones. L'increment respecte al 2022 d'homes amb contracte indefinit (8,5 punts) ha estat molt més notable que no el de dones contractades de forma indefinida (5,4%). **Tanmateix, una dada positiva és que de gener a juny del 2023 les dones han pogut superar també aquesta prevalença històrica de majoria de noves contractacions temporals.**

SECTOR INFORMACIÓ I COMUNICACIONS

El sector **d'Informació i comunicacions** inclou **diversos subsectors**, entre els quals **el més important a Barcelona** és el de les **tecnologies de la informació i comunicació (TIC)**.

Així mateix, en aquest sector hi ha, d'una banda, **subsectors precaritzats** com ara les activitats d'edició, de vídeo, cinematogràfiques i d'edició musical; i de l'altra, subsectors que ofereixen **una clara estabilitat** entre els quals trobem les tecnologies de la informació i comunicació (TIC). Aquest fet implica que el **sector d'Informació i comunicacions** presenti una **dualitat** entre **subsectors amb una contractació indefinida molt reduïda** i altres **amb un volum de contractació indefinida molt elevada**. Per tant, amb el benentès que el present informe vol ser un reflex fidedigne de la realitat Barcelonina, l'anàlisi desgranada per subsectors posarà especial èmfasi al subsector més rellevant a la ciutat, és a dir, en les **tecnologies de la informació i comunicació (TIC)**.

Gràfic 22. Evolució de la contractació en el sector de la Informació i comunicacions (2018 - 1r semestre 2023)

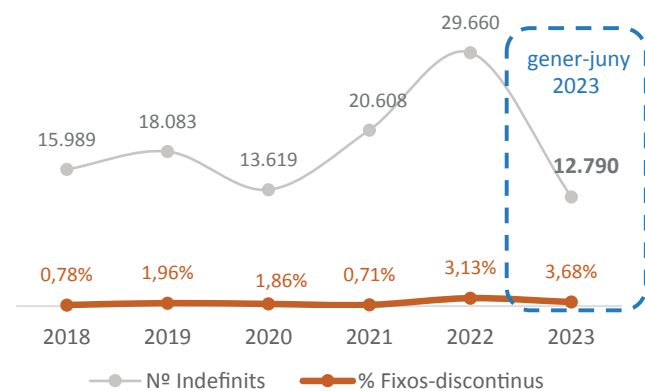


L'evolució del sector d'Informació i comunicacions ha vingut marcada per un descens pronunciat de la temporalitat respecte als anys posteriors a la pandèmia, i d'un augment progressiu de la contractació indefinida a partir de la postpandèmia fins a l'any 2022. En aquest cas, el creixement del volum de contractació indefinida va ser d'uns 17 punts percentuals, aproximadament.

Tanmateix, en aquest cas **la contractació indefinida ha experimentat un lleuger descens el primer semestre del 2023**, representant un 28,2% del total de nous contractes a la ciutat, mentre el 2022 la xifra se situava en un 35,5%. Cal, però, veure l'evolució del sector amb el tancament de l'any per comprovar com evoluciona aquesta tendència.

Per altra banda, la creació de contractacions fixes-discontínues (gràfic 23) **ha tingut un creixement molt lleuger** si es compara amb el total d'indefinitos del 2022 i 2023 i, també, respecte a èpoques anteriors. Per tant, el volum de contractacions indefinides en aquest sector econòmic ha estat en la modalitat ordinària.

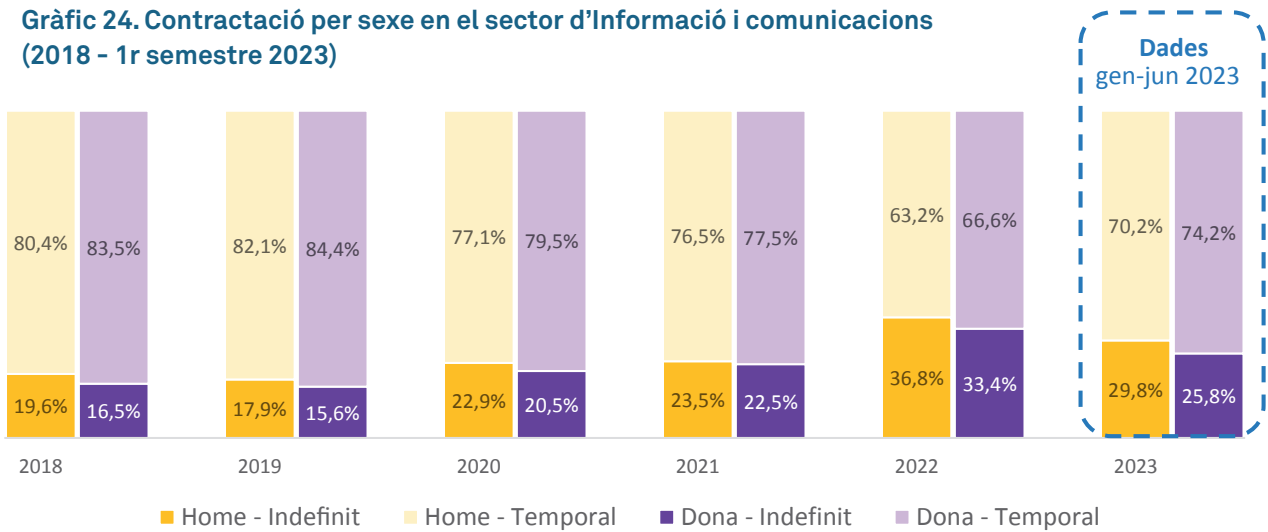
Gràfic 23. Contractació Fixa-discontínua en el sector de la Informació i comunicacions (2018 - 1r semestre 2023)



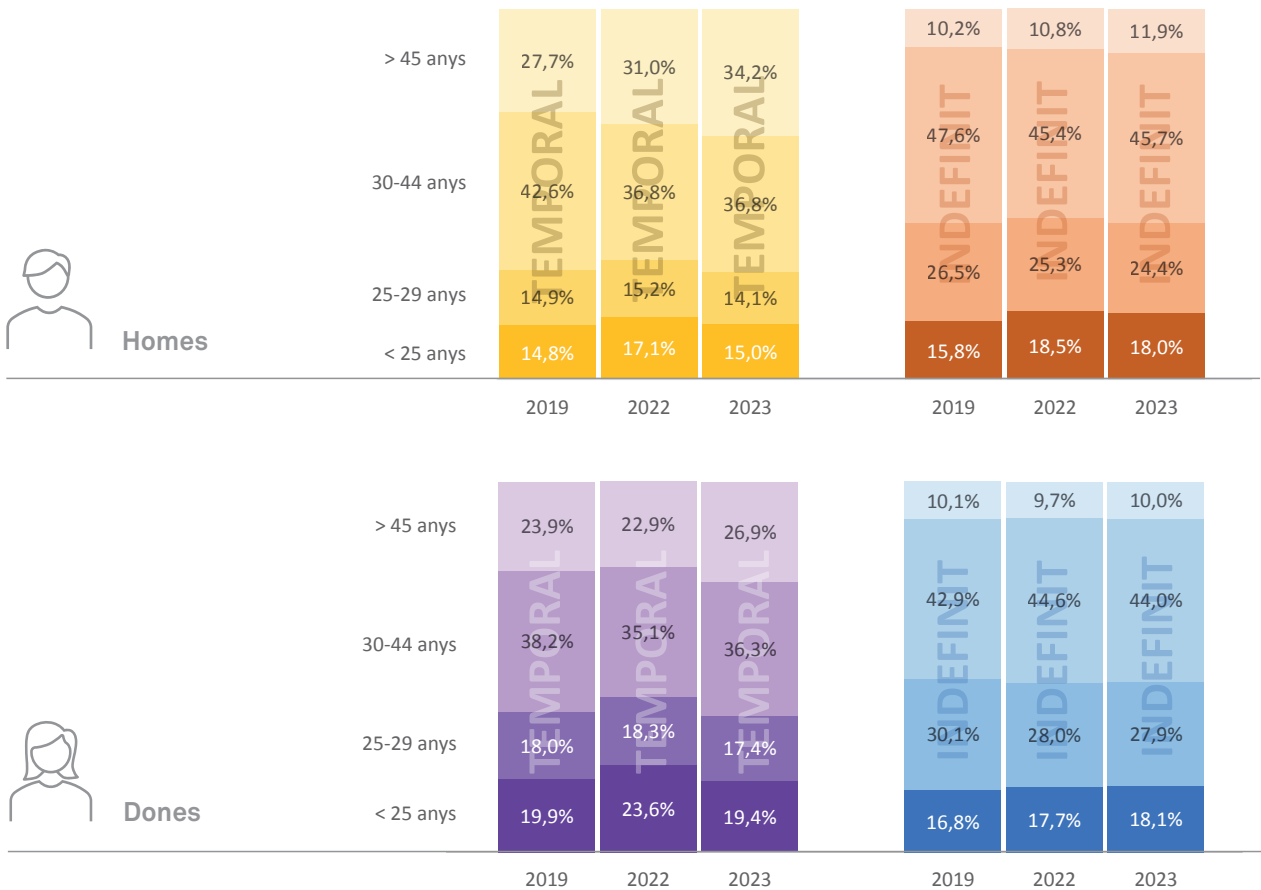
En aquest sector econòmic hi ha hagut, històricament, una major presència femenina i temporal, sent els principals treballs que engloben l'edició, les activitats d'emissió de ràdio i televisió, les telecomunicacions, la consultoria, els serveis a la informació i les activitats de vídeo. Tal com s'ha mencionat anteriorment, els contractes temporals s'han reduït respecte als altres períodes, però continuen sent més habituals, tant en dones com en homes. En qualsevol cas, **els homes han vist incrementar 13 punts percentuals la contractació indefinida i les dones 11 punts percentuals** fins a l'any 2022.

Globalment, doncs, l'any 2022 el volum més gran de noves contractacions va ser **de dones amb contracte temporal** seguit, en segon lloc, **d'homes en la mateixa modalitat de contractació**. En tercer lloc, s'ha situat la **contractació indefinida en homes** i, finalment, la **contractació indefinida en dones indefinides**, una dinàmica que continua el 2023, amb un lleuger increment de la temporalitat en ambdós col·lectius. En el cas de les dones, la temporalitat se situa per sobre del 74%, mentre que en el cas dels homes ho fa per sobre del 70%. Tanmateix, és important que aquesta fotografia general no disfressi ni tregui valor a l'impacte que ha causat la Reforma Laboral en el subsector de les **tecnologies de la informació i comunicació (TIC)**, que, com s'insisteix, és el més destacat de la ciutat.

Gràfic 24. Contractació per sexe en el sector d'Informació i comunicacions (2018 - 1r semestre 2023)



Gràfic 25. Contractació per edat i sexe en el sector d'Informació i comunicacions (2019, 2022 i 1r semestre 2023)



Increment de la contractació indefinida per franja d'edat (2019 – 1r semestre 2023):

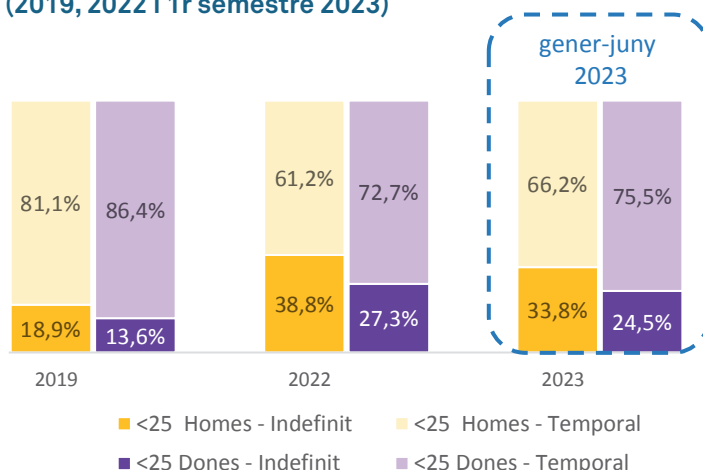
		Increment contractes indefinits	
		Homes	Dones
Edat	<25	+14,4 %	+12,1 %
	25-29	+15,0 %	+12,4 %
	30-44	+5,4 %	+4,1 %
	>45	+10,9 %	+14,4 %

Els contractes indefinits augmenten de manera similar en totes les franges, si bé amb un impacte més reduït en el rang d'edat de 30 a 44 anys, tant en homes com en dones

*Nota metodològica. Els percentatges de contractació estan calculats sobre el nombre total de contractes indefinits i temporals, per sexe i franja d'edat, de cada any corresponent. Per exemple, el percentatge d'homes amb contracte temporal menors de 25 anys l'any 2019 representa un 14,8% sobre el total d'homes amb contracte temporal l'any 2019.

Entre els menors de vint-i-cinc anys s'ha donat un augment del volum de contractació indefinida, tant en homes com en dones, que no ha estat tan visible com altres sectors. En aquest cas, **el gruix de nous contractes del 2022 i 2023 continua sent majoritàriament temporal, sobretot pel que fa a les dones**, les quals, tot i haver vist augmentar 15 punts percentuals la seva contractació indefinida respecte als anys previs a la pandèmia, presenten encara més d'un 70% de contractació temporal. **En canvi, la temporalitat en els homes joves se situa entorn del 60% el 2022, i el 66% el primer semestre el 2023.**

Gràfic 26. Contractació de persones menors de 25 anys per sexe en el sector d'Informació i comunicacions (2019, 2022 i 1r semestre 2023)



SUBDIVISIÓ ECONÒMICA 62. SERVEIS DE TECNOLOGIA I DE LA INFORMACIÓ

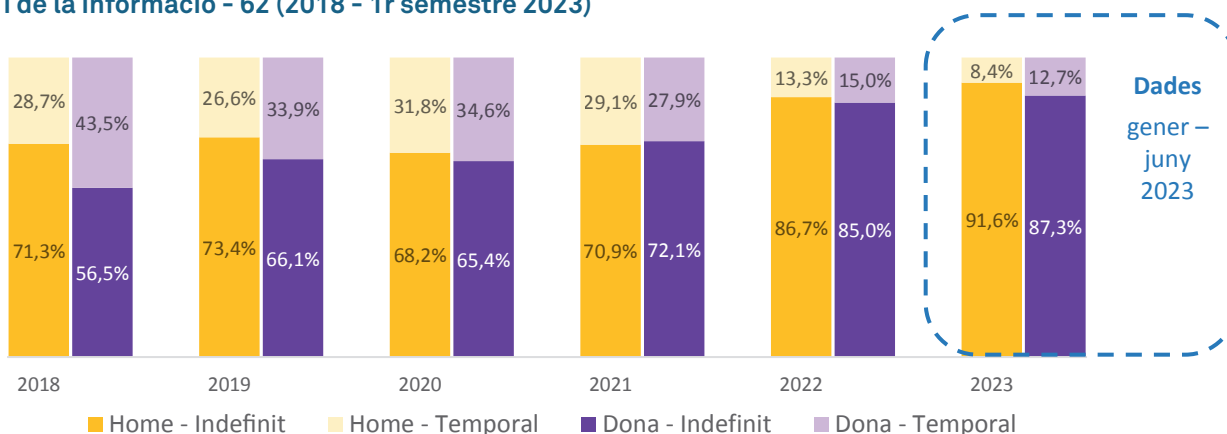
Dins el sector d'Informàtica i comunicacions, **els serveis de tecnologia i de la informació tenen una presència rellevant a Barcelona**. En aquest cas, la contractació indefinida no ha deixat de ser dominant en tots els períodes. Com és d'esperar, donades les característiques d'aquest tipus de serveis, **els índexs de temporalitat són relativament baixos**.

En el cas dels homes –de presència dominant en el sector–, **la temporalitat s'ha vist clarament reduïda** després de la Reforma Laboral i **la contractació indefinida ha viscut un augment de 20 punts percentuals**, un creixement important tenint en compte que era ja un àmbit on aquesta modalitat tenia molta presència. Les dades del primer semestre del 2023 ja mostren una continuïtat sòlida dels homes en la modalitat de contractes indefinits, un 91,6% respecte al total de contractes a la ciutat en el sector de serveis de tecnologia i de la informació.

Entre les **professions que engloba aquest subsector** hi trobem les activitats de programació informàtica, les activitats de consultoria informàtica, la gestió de recursos informàtics i altres serveis relacionats amb les tecnologies de la informació i la informàtica. En aquest sentit, aquestes professions estan

clarament dominades per homes, amb una presència de temporalitat reduïda a nivells inferiors al 10%. Per tant, en un subsector com els serveis de tecnologia i de la informació, on temporalitat és pràcticament irrellevant, la situació de les dones tampoc s'equipara a la dels homes. Si bé s'ha notat també un descens important de la temporalitat, no s'igualen els valors dels homes. Això ens indica que als sectors on la presència masculina és més destacada els volums de temporalitat en les dones són predominants.

Gràfic 27. Contractació per sexe en el l'àmbit de serveis de tecnologia i de la informació - 62 (2018 - 1r semestre 2023)



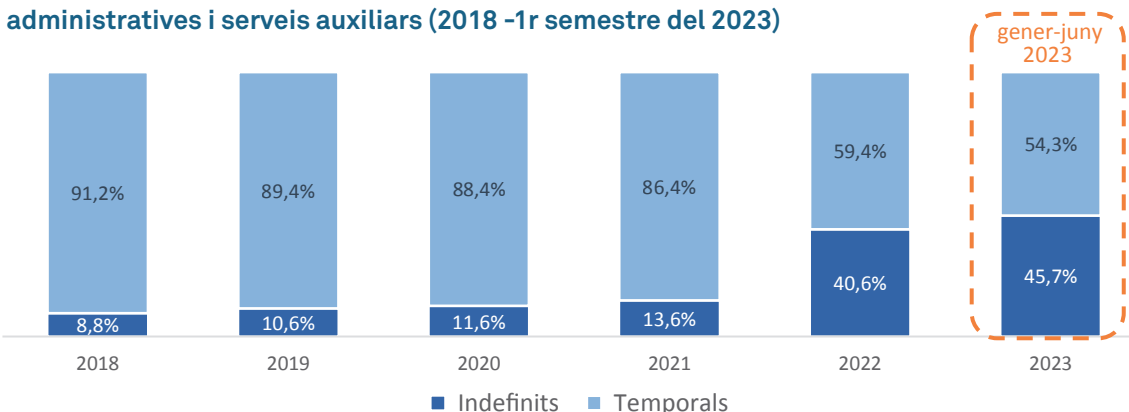
Per la seva banda -i de manera similar als homes-, **les dones amb un contracte indefinit representen més de la tercera part del total de les noves contractacions**, al voltant del 87%. En qualsevol cas, la majoria dels seus nous contractes el 2023 foren indefinits –2 punts percentuals més que l’any 2022 i 15 més que el 2021– i la temporalitat s’ha vist reduïda de manera proporcional, amb una discreció més gran respecte als homes. Tot i això, una mirada comparativa entre els anys 2022 i 2023 porta a observar que els contractes indefinits dels homes han crescut entorn de 5 punts percentuals i els de les dones en 2 punts percentuals.

Sigui com sigui, a diferència del que han mostrat les dades relatives al sector en general, en aquest cas el volum més gran de noves contractacions del 2022 i el 2023 han estat d’homes i dones de forma indefinida, **tot i que l’impacte de la reforma ha tingut especial efecte en els homes d’aquesta subdivisió econòmica.**

SECTOR D’ACTIVITATS ADMINISTRATIVES I SERVEIS AUXILIARS

Aquest sector econòmic agrupa totes aquelles ocupacions de tipus administratiu i, també, els serveis que solen donar-se de manera auxiliar als edificis, és a dir, neteja, jardineria, manteniment, etc. A escala global, aquest ha estat sempre un sector amb més presència femenina i amb un **important volum de temporalitat en els nous contractes**, sobretot en els que fan referència als serveis auxiliars.

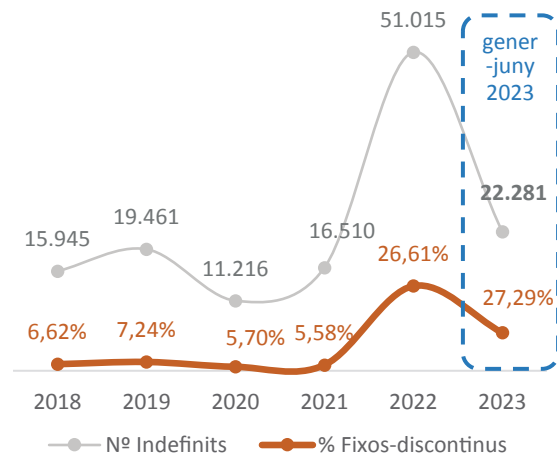
Gràfic 28. Evolució de la contractació en el sector d’Activitats administratives i serveis auxiliars (2018 -1r semestre del 2023)



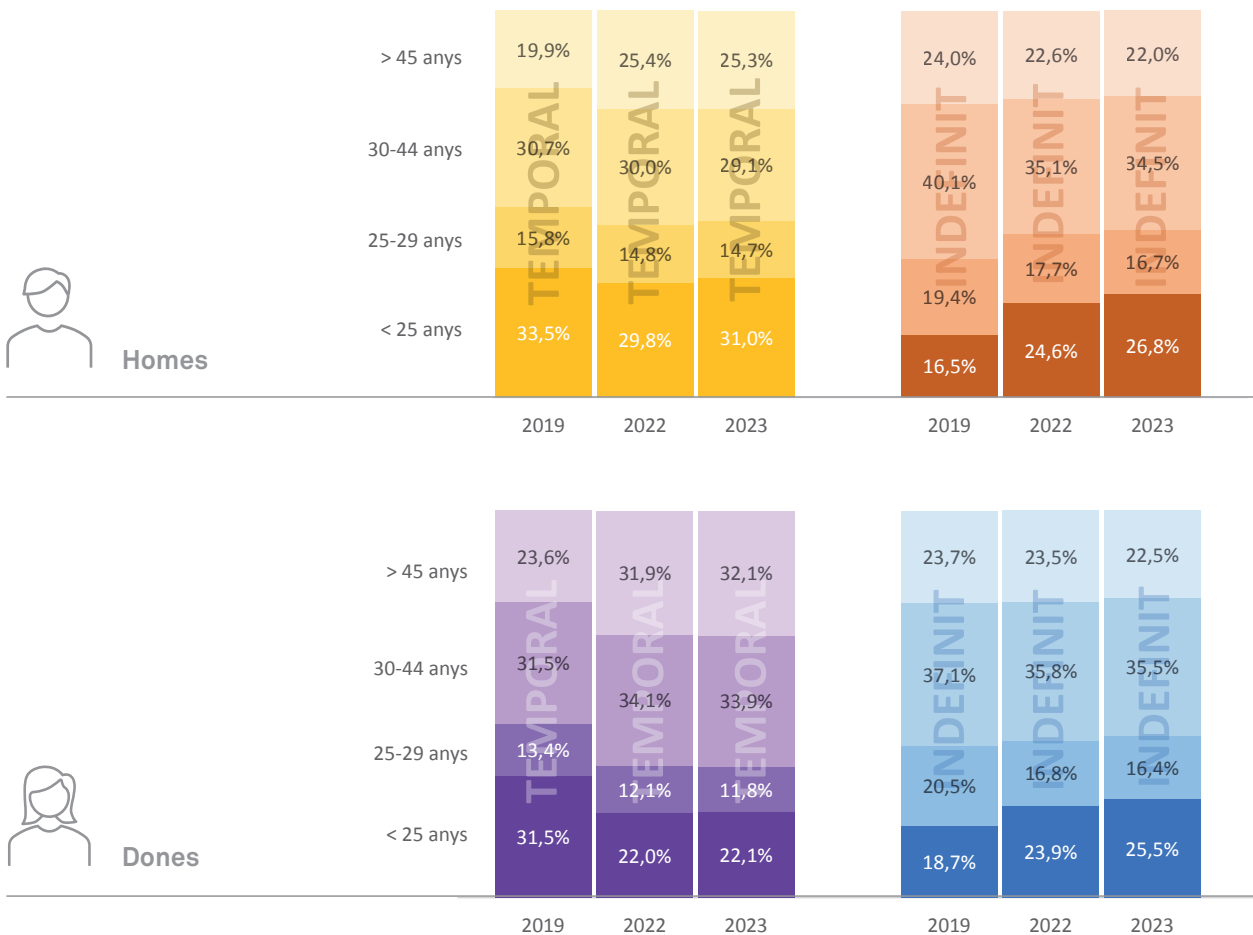
L'any 2022, el sector d'Activitats administratives i serveis auxiliars **va reduir la temporalitat en 30 punts percentuals** respecte a l'any anterior a la pandèmia. Paral·lelament, la contractació indefinida va augmentar per sobre del 40%.

Les dades existents relatives a l'any 2023 suggereixen el manteniment de la tendència a l'alça de la contractació indefinida, amb uns valors al voltant del 45% de contractació indefinida i del 54% de contractació temporal. En aquest sentit, la contractació indefinida ha augmentat en un total de 27 punts percentuals, una pujada que, comparada amb l'augment total de 21 punts percentuals dels fixos-discontinus (gràfic 28) **permet afirmar que una gran part d'aquests nous contractes correspon a aquesta modalitat indefinida discontinua.**

Gràfic 29. Evolució dels contractes Fijos-discontinus en els sector d'Activitats administratives i serveis auxiliars (2018 - 1r semestre 2023)



Gràfic 30. Contractació per edat i sexe en el sector d'Activitats administratives i serveis auxiliars (2019, 2022 i 1r semestre 2023)



Increment de la contractació indefinida per franja d'edat (2019 – 1r semestre 2023):

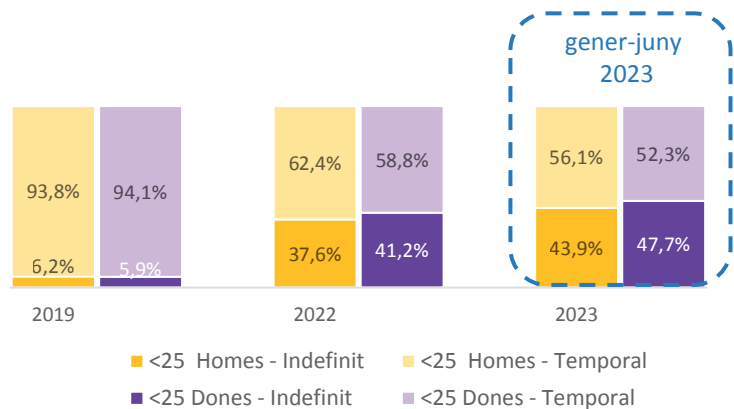
		Increment contractes indefinits	
		Homes	Dones
Edat	<25	+37,7 %	+41,8 %
	25-29	+36,6 %	+38,4 %
	30-44	+36,9 %	+34,3 %
	>45	+30,1 %	+26,0 %

Impacte generalitzat de la contractació indefinida en ambdós sexes en totes les franges d'edat, en especial els homes i les dones joves menors de 25 anys

*Nota metodològica. Els percentatges de contractació estan calculats sobre el nombre total de contractes indefinits i temporals, per sexe i franja d'edat, de cada any corresponent. Per exemple, el percentatge d'homes amb contracte temporal menors de 25 anys l'any 2019 representa un 33,5% sobre el total d'homes amb contracte temporal l'any 2019.

La contractació en el sector de menors de vint-i-cinc anys mostra el **clar impacte de la Reforma Laboral en l'estabilitat de nois i noies joves**. La temporalitat en els nous contractes d'aquest sector poblacional fregava, abans de la pandèmia, el 94%. L'any 2022 la temporalitat, tot i mantenir-se dominant, es va reduir de manera clara i la contractació indefinida es va obrir pas en ambdós casos, dones i homes.

Gràfic 31. Contractació de persones menors de 25 anys per sexe en el sector d'Activitats administratives i serveis auxiliars (2019, 2022 i 1r semestre 2023)



Continuant amb la tendència, el primer semestre del 2023 posa sobre la taula l'impacte i consolidació que ha tingut la Reforma Laboral en els i les joves, incrementant els nivells de contractació indefinida que es veien ja el 2022.

Una dada rellevant a tenir en compte és que, abans de la pandèmia, les contractacions indefinides tenien un pes molt similar en dones i homes joves, tot i que en el cas dels homes eren lleugerament superiors (5,9% i 6,2%). Tanmateix, després de la Reforma Laboral el pes de la contractació indefinida va ser lleugerament superior en les dones (37,6% en homes i 41,2% en dones).

L'any 2023, la dinàmica continua amb la mateixa pauta de contractació: **les dones se situen al capdavant de la modalitat indefinida**, amb gairebé 5 punts percentuals més que els homes (47,7% i 43,9%). En aquest cas, doncs, l'impacte de la reforma ha estat més positiu en les dones que en els homes.

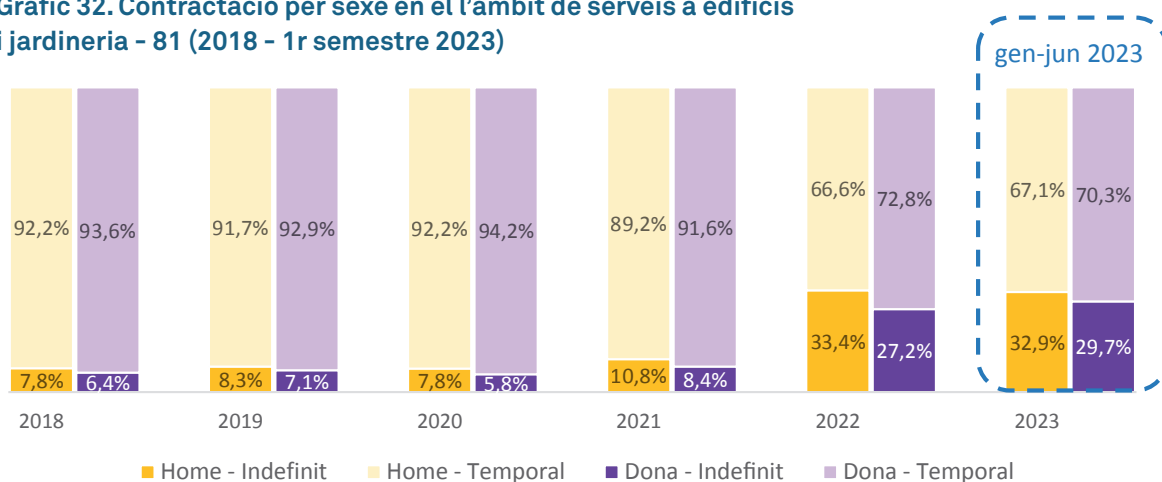
D'aquesta manera, en termes globals s'observa un sector on **la temporalitat encara és més present i on sobretot és pronunciat l'augment de contractació de tipus fix-discontínu**, probablement, en tots aquells treballs auxiliars els quals es duen a terme de manera puntual. En qualsevol cas, les dades mostren que **la contractació indefinida s'ha obert pas i cal estudiar-ne l'evolució en els pròxims anys**.

SUBDIVISIÓ ECONÒMICA 81. SERVEIS A EDIFICIS I JARDINERIA

Els serveis a edificis i jardineria –CNAE 81– han tingut històricament una **presència de la temporalitat femenina més gran**, del voltant de 70% de noves contractacions en tots els períodes.

Tanmateix, com ha succeït en el cas de l'Hostaleria (serveis d'allotjament) la vista immediatament posterior a la reforma porta a observar que, l'any 2022, els contractes temporals pertanyents a dones van disminuir en 18 punts percentuals. En el cas dels homes, d'altra banda, aquesta disminució de la temporalitat va ser de 22,6 punts percentuals. **Tot i que hi va haver un impacte favorable a l'estabilitat en ambdós sexes, la presència de contractes indefinits en homes continuava sent més clara, fet que es manté en les dades de mitjan 2023** (tot i l'aparició d'una molt lleugera disminució de la contractació indefinida en homes).

Gràfic 32. Contractació per sexe en el l'àmbit de serveis a edificis i jardineria - 81 (2018 - 1r semestre 2023)



De totes maneres, la temporalitat continua predominant i no ha tingut una davallada tan visible com en altres subdivisions econòmiques. En resum, doncs, el volum més gran de contractació a finals de l'any 2022 va ser de dones de forma temporal, seguit d'homes contractats temporalment, i homes i dones de forma indefinida, **les quals, tot i estar més presents en volum de nous contractes, encara tenen els índexs més baixos de noves contractacions indefinides.**

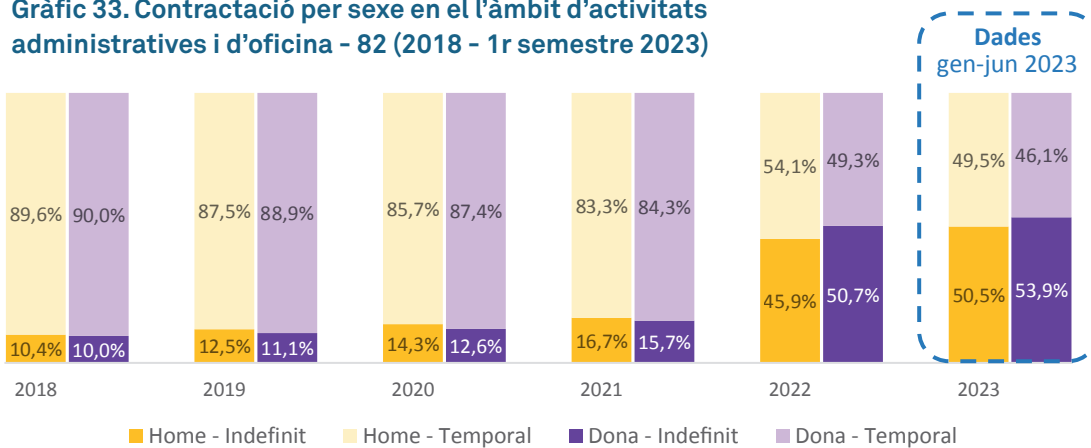
SUBDIVISIÓ ECONÒMICA 82. ACTIVITATS ADMINISTRATIVES I D'OFICINA

En el cas de les activitats administratives i d'oficina –CNAE 82–, la presència d'homes i dones ha anat variant en els nous contractes dels darrers períodes, i presenta unes xifres de contractació tant temporal com indefinida similars per raó de sexe. Com es veu en el gràfic 33, **el volum de contractació indefinida l'any 2022 va ser lleugerament superior en dones i va arribar a igualar-se amb el volum total de temporalitat.**

Fins al juny del 2023, les **dones amb contractació indefinida** superen aquesta vegada en noves contractacions i de manera molt lleugera **el volum de temporalitat**, cosa que no succeeix en el cas dels homes, els quals encara presenten un volum de temporalitat 4 punts percentuals respecte als indefinits. Aquesta dinàmica continua el primer semestre del 2023 i situa per sobre de la meitat en ambdós sexes els contractes indefinits, un 53,9% en dones i un 50,5% en homes.

Per tant, la Reforma Laboral **ha tingut un impacte favorable per ambdós sexes en aquesta subdivisió, tot i que de manera especial ha beneficiat a les dones.**

Gràfic 33. Contractació per sexe en el l'àmbit d'activitats administratives i d'oficina - 82 (2018 - 1r semestre 2023)

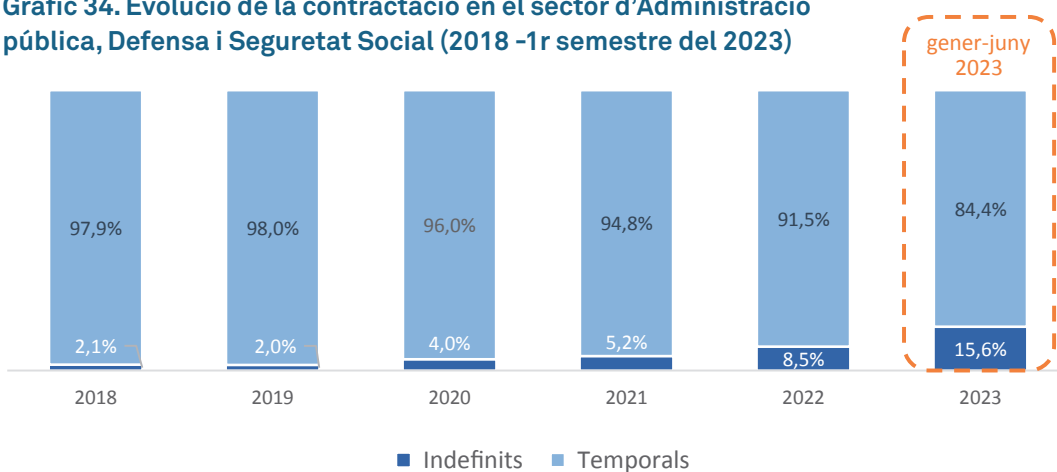


ADMINISTRACIÓ PÚBLICA, DEFENSA I SEGURETAT SOCIAL

L'Administració pública té un índex de temporalitat marcadament superior a altres sectors econòmics de la ciutat de Barcelona, la qual cosa es deu a l'entrada de moltes persones en places que no estan consolidades.

Com es pot apreciar al gràfic 34, **prop del 95% dels nous contractes dels cinc períodes foren temporals**, una xifra que després de la Reforma Laboral es rebaixà fins al 91,5% i que l'any 2023 se situa per sota del 85%. L'evident cultura de la temporalitat en aquest sector no ha impedit que el volum de contractació indefinida s'hagi situat per sobre del 15% el primer semestre del 2023, una xifra que no s'havia assolit mai.

Gràfic 34. Evolució de la contractació en el sector d'Administració pública, Defensa i Seguretat Social (2018 -1r semestre del 2023)

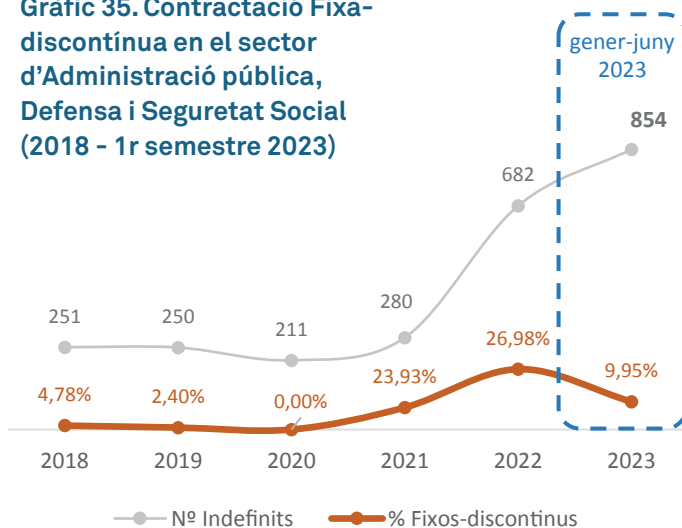


La contractació fixa-discontínua (gràfic 35) va passar de 0% a gairebé un 24% entre el 2020 i el 2021, un augment molt significatiu que ha mantingut la tendència a un lleuger creixement després de la Reforma Laboral. El primer semestre del 2023 mostra una tendència positiva de la contractació indefinida. Si bé a juny de 2023 el percentatge de contractes fixos-discontinus se situa en un 9,95%, el nombre total de contractes indefinits ha superat en 172 l'any anterior i se situa en 854 contractes indefinits, un augment aquest significatiu donada la morfologia de contractació del sector de l'Administració pública.

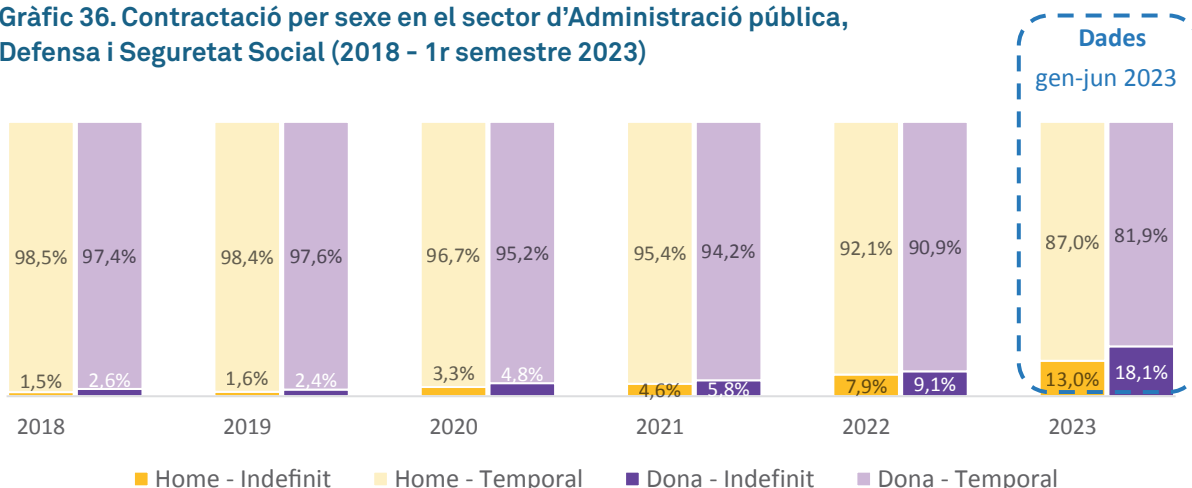
Per tant, aquest és a hores d'ara i en termes globals **el sector econòmic que presenta un impacte més baix de la Reforma Laboral**. Les dades del 2023, però, mostren una tendència a l'alça, que s'ha de continuar estudiant, i sobre la qual s'ha d'estar atent donada la importància d'un sector clau com és l'Administració pública, Defensa i Seguretat Social.

Les diferències entre homes i dones en aquest context **van ser mínimes fins a l'inici de l'any 2023**, on, de moment, les dades reflecteixen una **reducció de la temporalitat més clara en dones**, en concret, 9 punts percentuals en el cas de les dones i cinc en el cas dels homes.

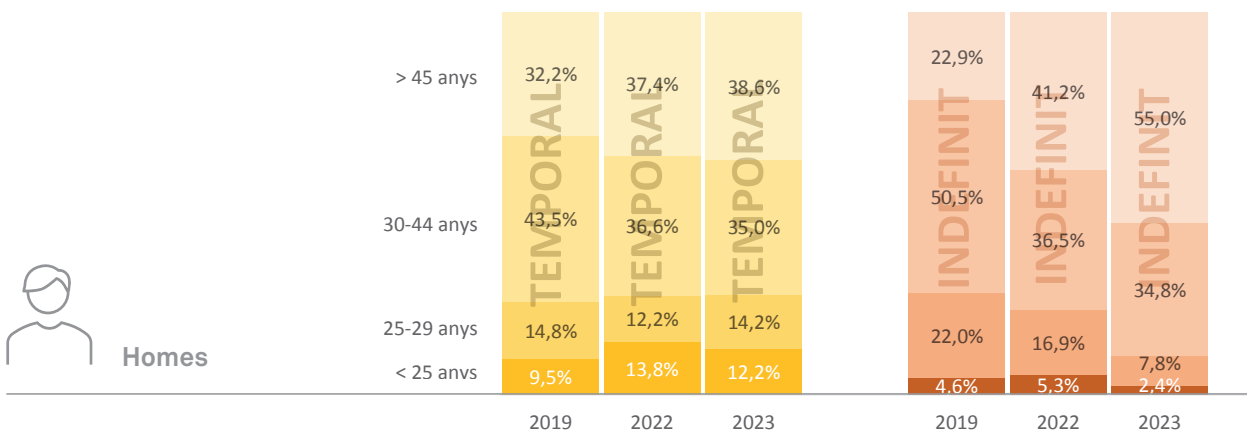
Gràfic 35. Contractació Fixa-discontinua en el sector d'Administració pública, Defensa i Seguretat Social (2018 - 1r semestre 2023)

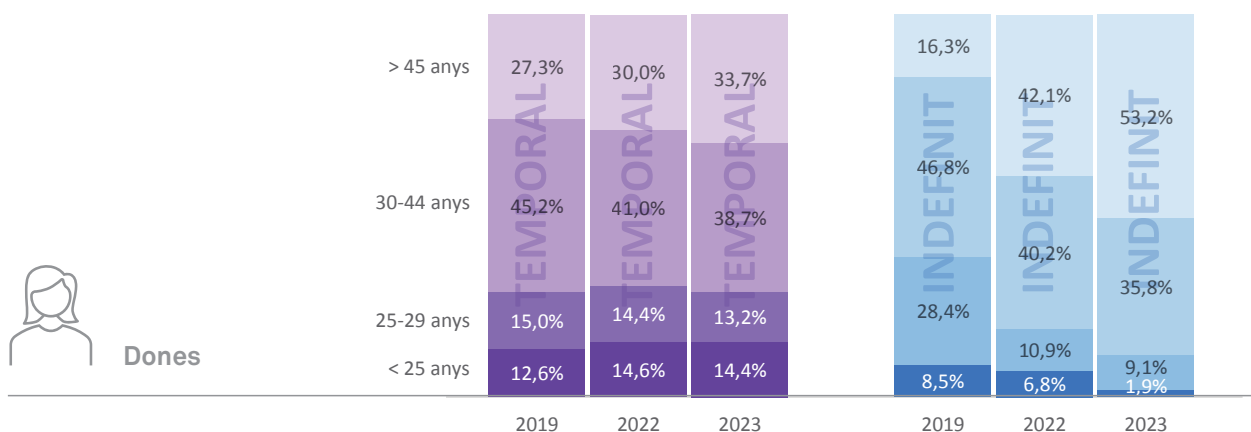


Gràfic 36. Contractació per sexe en el sector d'Administració pública, Defensa i Seguretat Social (2018 - 1r semestre 2023)



Gràfic 37. Contractació per edat i sexe en el sector d'Administració pública, Defensa i Seguretat Social (2019, 2022 i 1r semestre 2023)





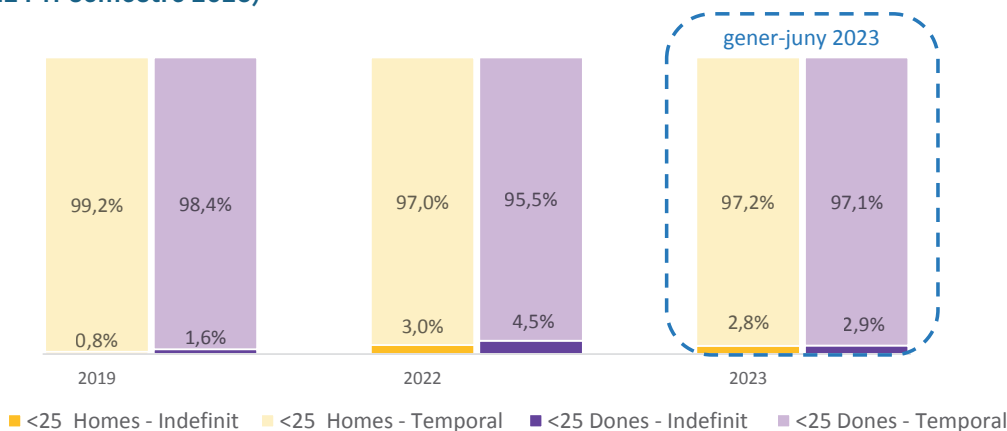
Increment de la contractació indefinida per franja d'edat (2019 – 1r semestre 2023):

		Increment contractes indefinits	
		Homes	Dones
Edat	<25	+2,0 %	+1,3 %
	25-29	+5,1 %	+8,8 %
	30-44	+10,8 %	+14,6 %
	>45	+16,1 %	+24,6 %

Les persones majors de 45 obtenen un impacte més gran de la contractació indefinida, especialment les dones de més de 45 anys

*Nota metodològica. Els percentatges de contractació estan calculats sobre el nombre total de contractes indefinits i temporals, per sexe i franja d'edat, de cada any corresponent. Per exemple, el percentatge d'homes amb contracte temporal menors de 25 anys l'any 2019 representa un 9,5% sobre el total d'homes amb contracte temporal l'any 2019.

Gràfic 38. Contractació de persones menors de 25 anys per sexe en el sector d'Administració pública, Defensa i Seguretat Social (2019, 2022 i 1r semestre 2023)



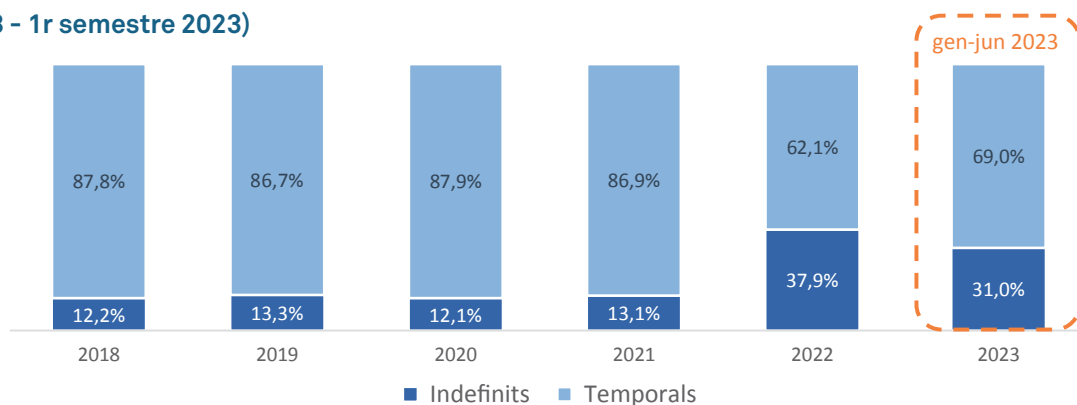
Els sectors poblacionals més joves han tingut, històricament, més dificultats per accedir a aquest sector econòmic i, si ho han fet, ha estat de manera temporal. Després de la reforma, com es veu al gràfic 38, **els contractes indefinits han augmentat lleugerament**, de manera superior en les dones, però la temporalitat continua sent estructural i superior al 97%.

P - EDUCACIÓ

L'Educació és un sector econòmic representat de manera clara per les dones, les quals havien d'afrontar, abans de la Reforma Laboral, **índexs de temporalitat de prop del 90% en les noves contractacions**.

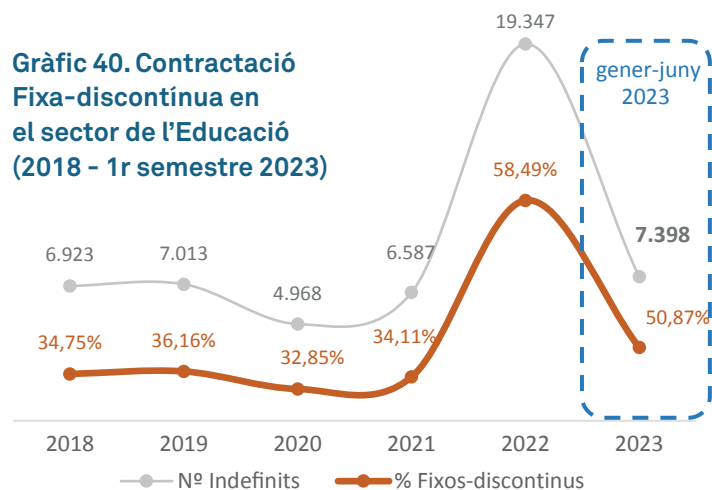
L'any 2022 es van apreciar xifres destacables, tenint en compte el volum de temporalitat present i arrelat a aquest sector econòmic: **la contractació indefinida va augmentar en les noves contractacions i, consegüentment, la temporalitat va anar disminuint fins a arribar al 62,1%** (20 punts percentuals menys que els anys anteriors). Tanmateix, a juny de 2023 el volum de contractació indefinida ha disminuït lleugerament fins a situar-se en un 31,0%. Cal tenir present que en la contractació durant aquest període de l'any encara no s'han computat els contractes que es puguin fer a l'inici del curs de l'any 2023, fet que pot provocar aquesta desviació i reducció en la contractació, però, definitivament, cal continuar estudiant-ne l'evolució.

Gràfic 39. Evolució de la contractació en el sector de l'Educació (2018 - 1r semestre 2023)



Ara bé, cal tenir en compte que la contractació de tipus fixa-discontinua (gràfic 40), de presència rellevant en tots els períodes, ha viscut un creixement també molt pronunciat, **fins a arribar a superar la meitat de la totalitat de noves contractacions indefinides l'any 2022 i el primer semestre del 2023**. Per tant, com es pot apreciar en l'augment de la contractació indefinida en aquest sector, s'ha de continuar l'evolució de la contractació fixa-discontinua per veure la seva evolució dins del sector.

Gràfic 40. Contractació Fixa-discontinua en el sector de l'Educació (2018 - 1r semestre 2023)

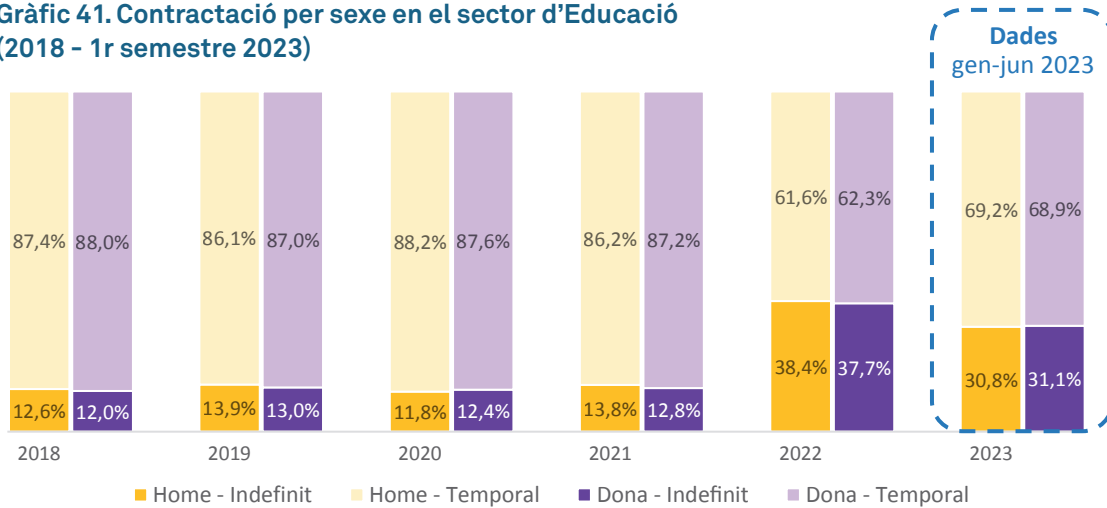


El gràfic 41, segregat per sexes, permet estudiar amb més detall les afirmacions anteriors. La presència de dones és molt més rellevant i patia, amb anterioritat a la Reforma Laboral, xifres de temporalitat elevades¹³. L'any 2022 es **triplica**, pràcticament, **el volum de noves contractacions indefinides**. En el cas dels homes, l'evolució ha sigut pràcticament idèntica a la de les dones. Mentre que en aquestes la temporalitat s'ha reduït entorn de 25 punts percentuals entre 2021 i 2022, en els homes aquesta reducció ha estat de vint-i-quatre punts.

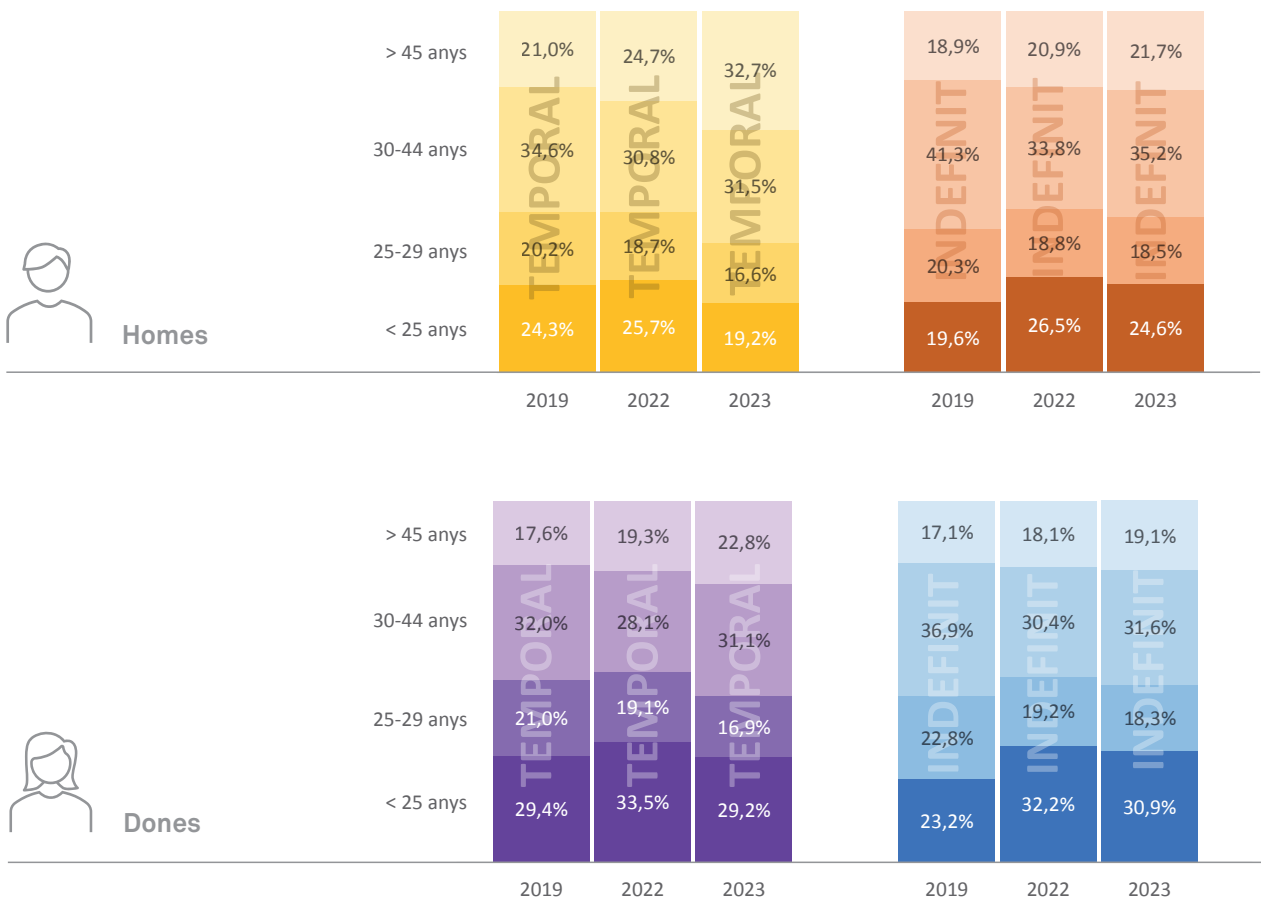
¹³ En el total de contractes d'homes i dones, les dones se situen l'any 2018 en una temporalitat del 57,5%; l'any 2019, en un 58,0%; l'any 2020, en un 55,6%; l'any 2021, en un 58,6%, i l'any 2022 (posterior a la Reforma Laboral), en un 42,0%, segons dades del SEPE.

Per tant, s'observa que el 2022 el volum més gran de noves contractacions fou de **dones amb caràcter temporal**, seguit d'homes temporals amb aquesta modalitat i homes i dones contractats de forma indefinida.

Gràfic 41. Contractació per sexe en el sector d'Educació (2018 - 1r semestre 2023)



Gràfic 42. Contractació per edat i sexe en el sector d'Educació (2019, 2022 i 1r semestre 2023)



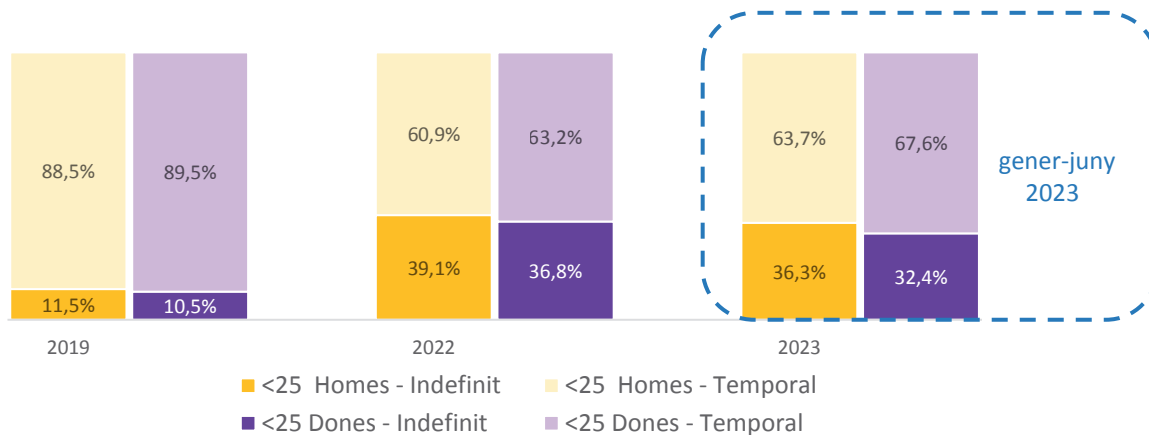
Increment de la contractació indefinida per franja d'edat (2019 – 1r semestre 2023):

		Increment contractes indefinits	
		Homes	Dones
Edat	<25	+24,8 %	+21,8 %
	25-29	+19,3 %	+18,9 %
	30-44	+17,0 %	+16,7 %
	>45	+10,2 %	+14,8 %

Impacte positiu de la contractació indefinida en totes les franges d'edat, sense diferències significatives per sexe

*Nota metodològica. Els percentatges de contractació estan calculats sobre el nombre total de contractes indefinits i temporals, per sexe i franja d'edat, de cada any corresponent. Per exemple, el percentatge d'homes amb contracte temporal menors de 25 anys l'any 2019 representa un 24,3% sobre el total d'homes amb contracte temporal l'any 2019.

Gràfic 43. Contractació de persones menors de 25 anys per sexe en el sector d'Educació (2019, 2022 i 1r semestre 2023)

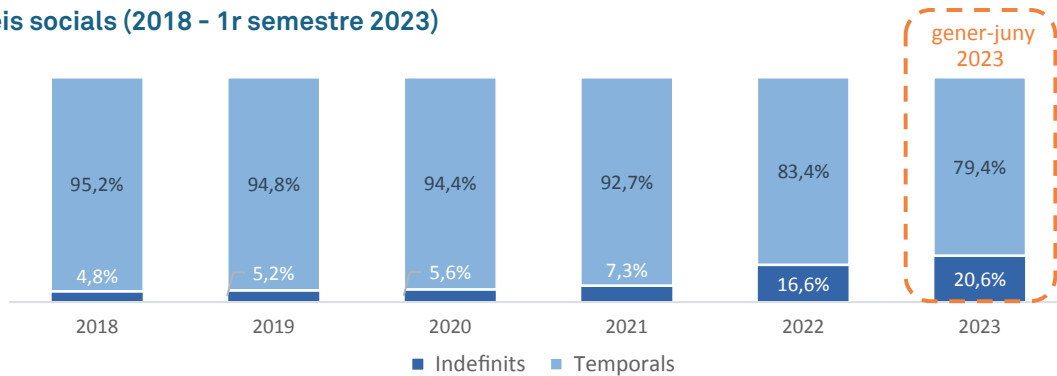


Finalment, els col·lectius més joves han assistit a un augment de la contractació indefinida després de la Reforma Laboral. En aquest cas, però, tot i que les noies tenen un volum més elevat de contractació, **el percentatge de contractació indefinida respecte als nois és lleugerament menor**. Destacar també el **lleuger descens que s'ha produït a principis d'any del 2023, on tant homes com dones han reduït la contractació indefinida al voltant de 3,5 punts**.

Q - ACTIVITATS SANITÀRIES I DE SERVEIS SOCIALS

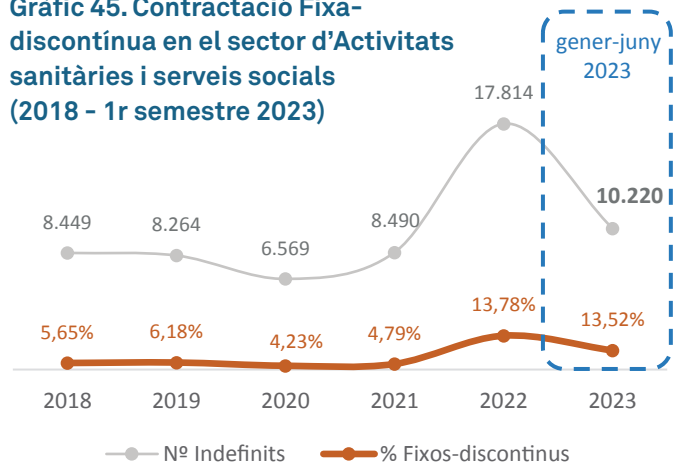
En el sector econòmic d'Activitats sanitàries i de serveis socials, un altre sector àmpliament feminitzat, apareixen taxes de temporalitat molt elevades en les noves contractacions de tots els períodes. L'any 2022, tal com es pot observar al gràfic 44, la temporalitat va disminuir de manera lleugera, situant-se al voltant del 83,4%, i la contractació indefinida va augmentar al voltant de 9 punts percentuals respecte a l'any 2021. La bona dinàmica de la contractació indefinida en el sector sanitari es confirma amb les primeres dades del 2023, on augmenta 4 punts percentuals respecte a l'any 2022.

Gràfic 44. Evolució de la contractació en el sector d'Activitats sanitàries i serveis socials (2018 - 1r semestre 2023)

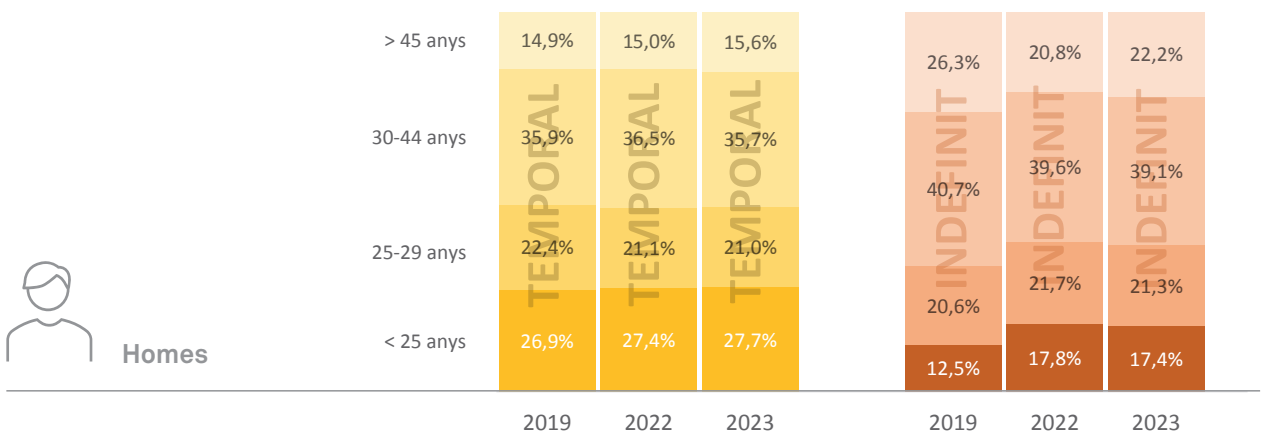


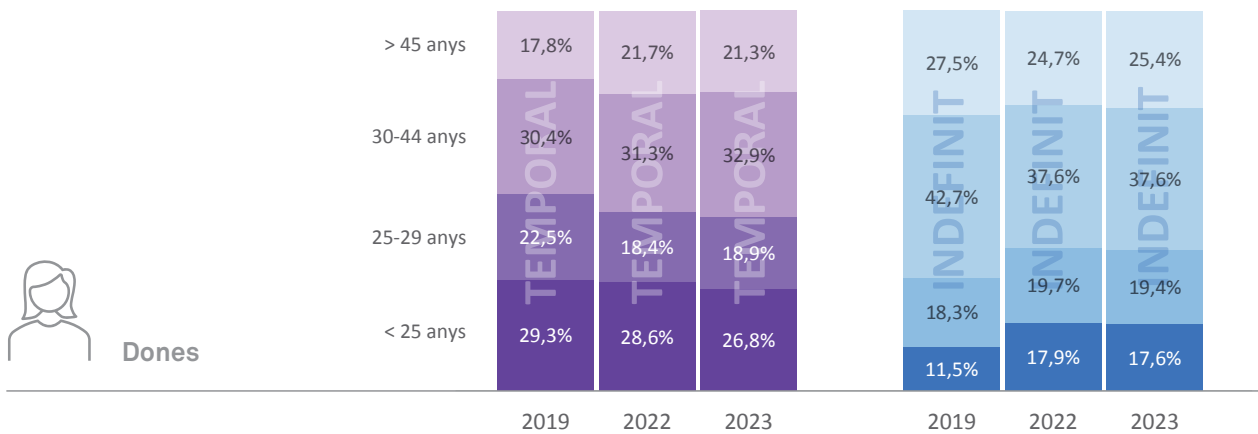
D'altra banda, l'augment de la contractació indefinida va venir acompanyada el 2022 d'un augment de la contractació de tipus fix-discontínu de 9 punts percentuals. Per tant, les dades a tancament de 2022 permetien suggerir que, realment, l'augment de contractació indefinida d'aquest sector econòmic va ser, de manera global, del tipus fix-discontínu. Tot i això, el 2023 mostra una lleugera tendència a la baixa de la contractació fixa-discontínua, tot i l'augment en la contractació indefinida en el sector.

Gràfic 45. Contractació Fixa-discontínua en el sector d'Activitats sanitàries i serveis socials (2018 - 1r semestre 2023)



Gràfic 46. Contractació per edat i sexe en el sector d'Activitats sanitàries i serveis socials (2019, 2022 i 1r semestre 2023)





Increment de la contractació indefinida per franja d'edat (2019 – 1r semestre 2023):

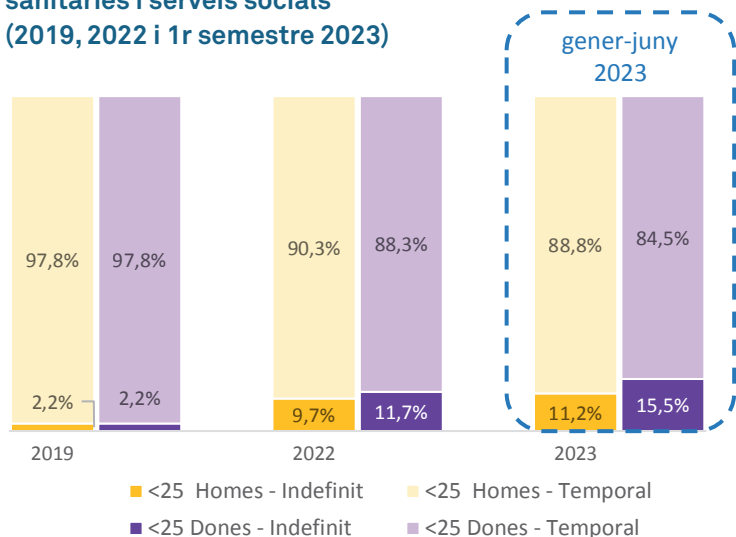
Edat	Increment contractes indefinits	
	Homes	Dones
<25	+9,0 %	+13,3 %
25-29	+12,6 %	+17,8 %
30-44	+12,8 %	+16,8 %
>45	+14,2 %	16,9 %

Increment més gran de la contractació indefinida en dones, en totes les franges d'edat

*Nota metodològica. Els percentatges de contractació estan calculats sobre el nombre total de contractes indefinits i temporals, per sexe i franja d'edat, de cada any corresponent. Per exemple, el percentatge d'homes amb contracte temporal menors de 25 anys l'any 2019 representa un 26,9% sobre el total d'homes amb contracte temporal l'any 2019.

Una mirada més concreta sobre sectors crítics d'edat mostra que, tot i que les noies i els nois menors de vint-i-cinc anys encara presenten alts volums de temporalitat després de la reforma, les dones han gaudit de major estabilitat respecte als homes, **augmentant en gairebé 10 punts percentuals la seva contractació indefinida** respecte al període previ a la pandèmia.

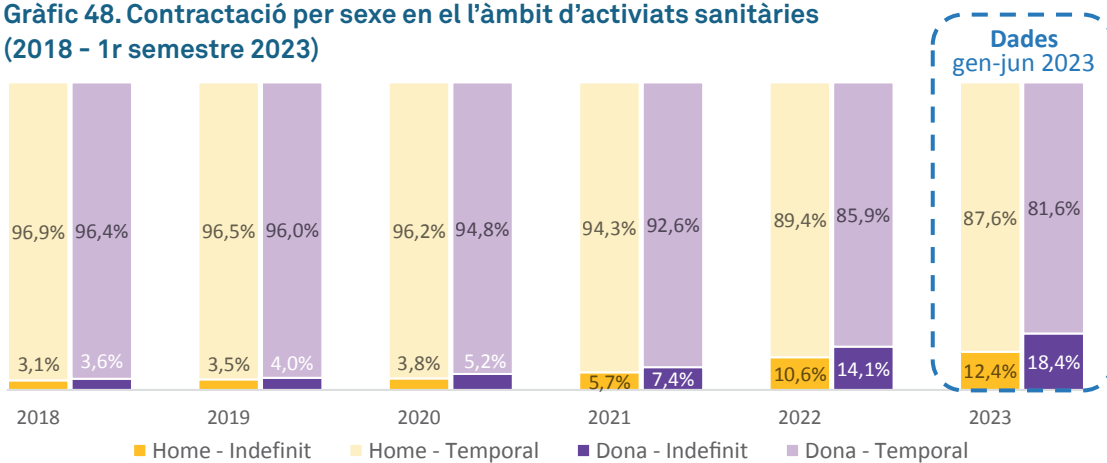
Gràfic 47. Contractació de persones menors de 25 anys per sexe en el sector d'Activitats sanitàries i serveis socials (2019, 2022 i 1r semestre 2023)



SUBDIVISIÓ ECONÒMICA 86. ACTIVITATS SANITÀRIES

En el cas de **la subdivisió d'activitats sanitàries**, –CNAE 86– es pot observar de manera més concreta com l'any 2022 el personal sanitari de Barcelona –sobretot les dones, protagonistes del sector– ha mantingut **un volum majoritari de temporalitat en les noves contractacions**. Finalment, tal com indica en el gràfic 48, s'observen lleugers efectes de la Reforma Laboral, ja que el volum de contractació indefinida –especialment en dones– ha millorat respecte als anys anteriors, fins a situar-se per sobre del 12,4%. En aquest sentit, es pot apreciar un canvi significatiu, sobretot si es compara amb dades anteriors a la pandèmia, on la modalitat indefinida no superava –ni en dones ni en homes– el 4%.

Gràfic 48. Contractació per sexe en el l'àmbit d'activitats sanitàries (2018 - 1r semestre 2023)

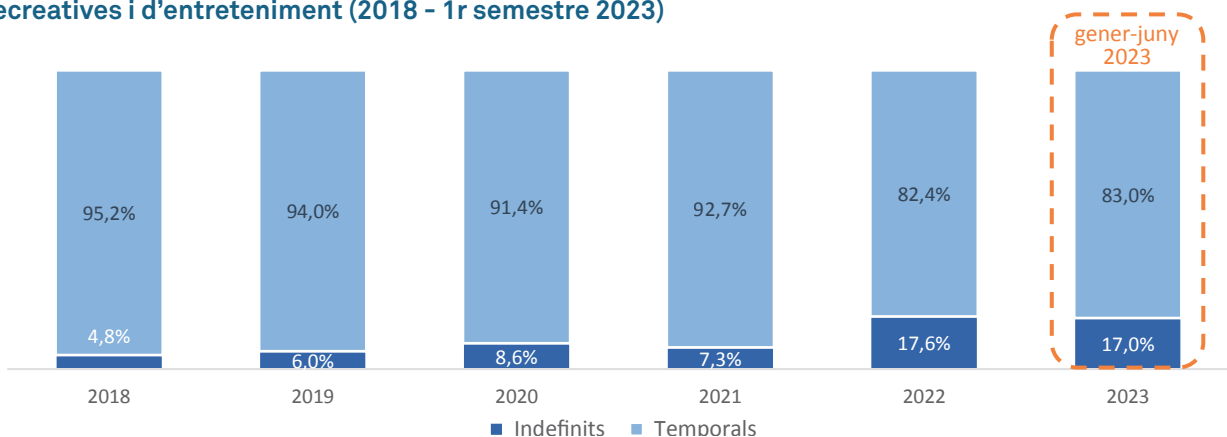


R- ACTIVITATS ARTÍSTIQUES, RECREATIVES I D'ENTRETENIMENT

El sector econòmic d'Activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment presenta una presència **masculina més gran** i uns nivells de **temporalitat històrics** que, igual que en els exemples anteriors, supera el 90% en tots els períodes anteriors a la Reforma Laboral.

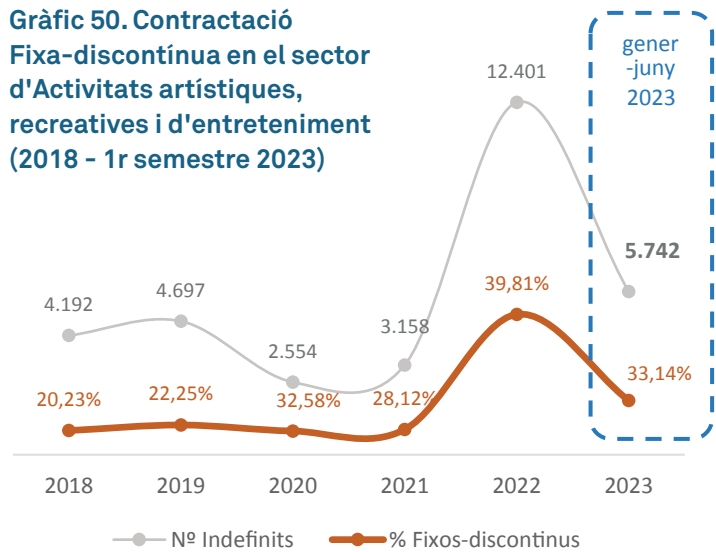
En aquest cas, respecte al 2021 la temporalitat va tenir **una baixada clara** l'any 2022 –10 punts percentuals–. Si ho comparem amb abans de la pandèmia –2019–, la reducció de la temporalitat va ser d'uns 12 punts percentuals. A juny del 2023, el sector ha experimentat una continuïtat de la contractació indefinida respecte a l'any anterior, amb només amb un lleuger descens, inferior a l'u per cent. Per tant, és molt important tenir en compte les característiques dels **fixos-discontinus** per tal d'avaluar la tipologia d'aquesta nova contractació indefinida.

Gràfic 49. Evolució de la contractació en el sector d'Activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment (2018 - 1r semestre 2023)



Com es pot observar en el gràfic 50, aquest sector econòmic ja presentava, històricament, un remarcable nivell de contractes fixos-discontinus en relació amb el total de contractacions indefinides. En aquest sentit, l'any 2022 la contractació indefinida va augmentar de manera clara, **però també ho va fer la modalitat fixa-discontínua**, en concret uns 11 punts percentuals respecte a l'any 2021 i 17 punts percentuals respecte a abans de la pandèmia.

Gràfic 50. Contractació Fixa-discontínua en el sector d'Activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment (2018 - 1r semestre 2023)

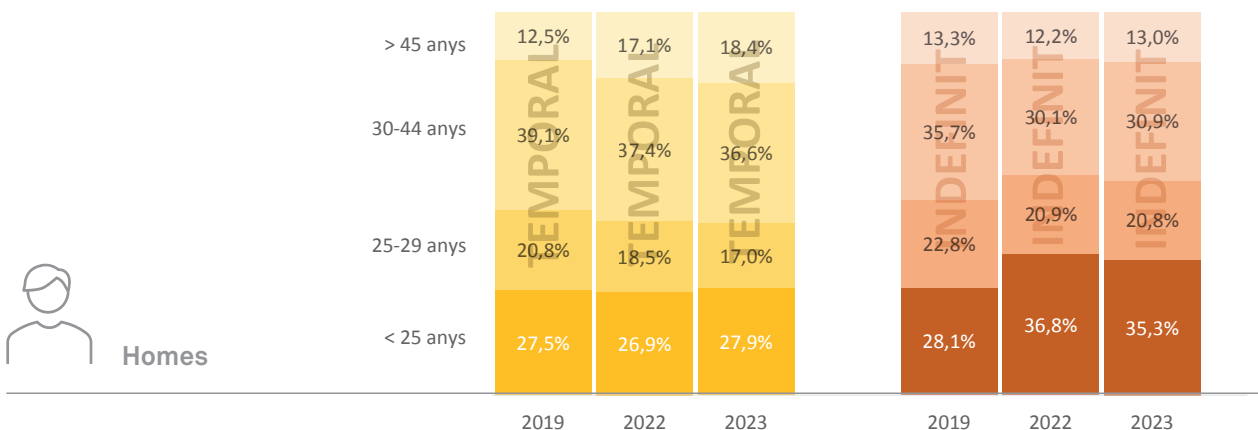


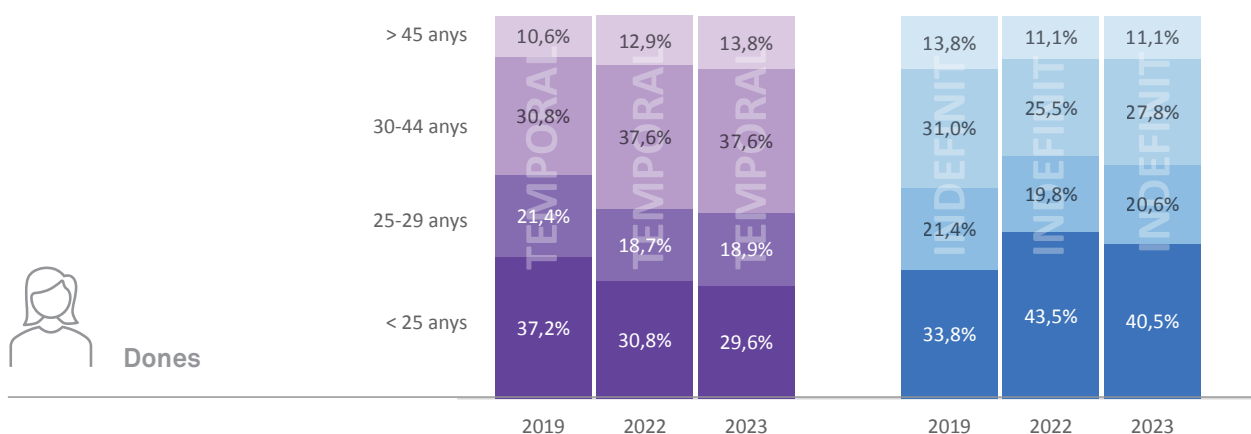
D'alguna manera, aquest és un resultat esperable, si bé el sector d'entreteniment i activitats artístiques agrupa activitats que no perduren en el temps i que

solen ser de caràcter puntual o, com a molt, periòdiques. La incertesa sobre els esdeveniments d'aquestes característiques provoca, en molts casos, una dificultat de generar contractacions indefinides ordinàries. Per tant, en aquest cas l'augment de contractacions fixes-discontínues, juntament amb el de contractació indefinida ordinària –el qual inclogué el volum més gran de noves contractacions indefinides del 2022–, **s'ha de veure com un element d'impacte esperat de la reforma.**

En aquest context, tot i la davallada de les contractacions fixes-discontínues l'any 2023, la contractació indefinida es manté estable (tal com s'observa en el gràfic 49). En conseqüència, es dedueix que **les noves contractacions indefinides han estat més estables** que l'any anterior.

Gràfic 51. Contractació per edat i sexe en el sector d'Activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment (2019, 2022 i 1r semestre 2023)





Increment de la contractació indefinida per franja d'edat (2019 – 1r semestre 2023):

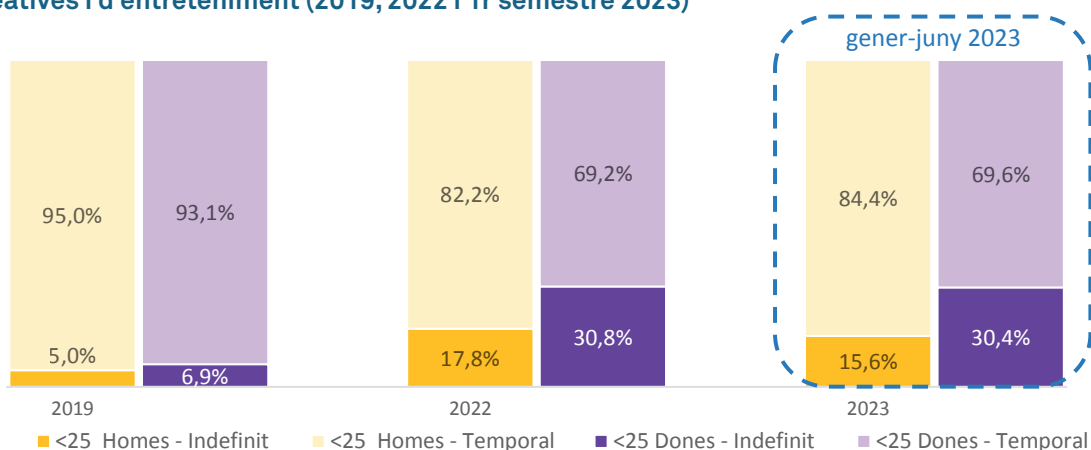
		Increment contractes indefinits	
		Homes	Dones
Edat	<25	+10,6 %	+23,4 %
	25-29	+9,8 %	+18,1 %
	30-44	+6,5 %	+11,4 %
	>45	+4,2 %	+10,7 %

Increment superior de la contractació en dones, principalment menors de 25 anys. En totes les franges l'increment ha estat superior en les dones

*Nota metodològica. Els percentatges de contractació estan calculats sobre el nombre total de contractes indefinits i temporals, per sexe i franja d'edat, de cada any corresponent. Per exemple, el percentatge d'homes amb contracte temporal menors de 25 anys l'any 2019 representa un 27,5% sobre el total d'homes amb contracte temporal l'any 2019.

Un element interessant, tanmateix, és que les **noies menors de vint-i-cinc anys han estat particularment beneficiades per la Reforma Laboral en termes d'augment de l'estabilitat**, tal com mostra el gràfic 52. Els anys 2022 i 2023 han assolit un volum de contractació indefinida al voltant del 30%, 27 punts percentuals més que abans de la pandèmia. Per la seva part, els homes han generat un volum entre el 15% i 17% de nova contractació indefinida, gairebé 13 punts percentuals més que l'any 2019.

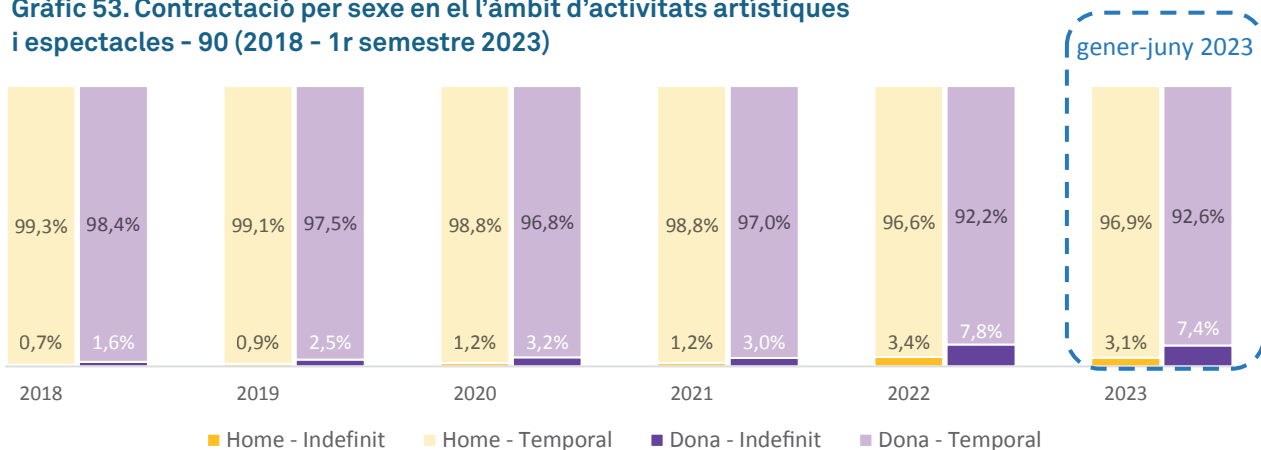
Gràfic 52. Contractació de persones menors de 25 anys per sexe en el sector d'Activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment (2019, 2022 i 1r semestre 2023)



SUBDIVISIONS ECONÒMIQUES 90. ACTIVITATS ARTÍSTIQUES I D'ESPECTACLES I 93. ACTIVITATS ESPORTIVES I ESPECTACLES

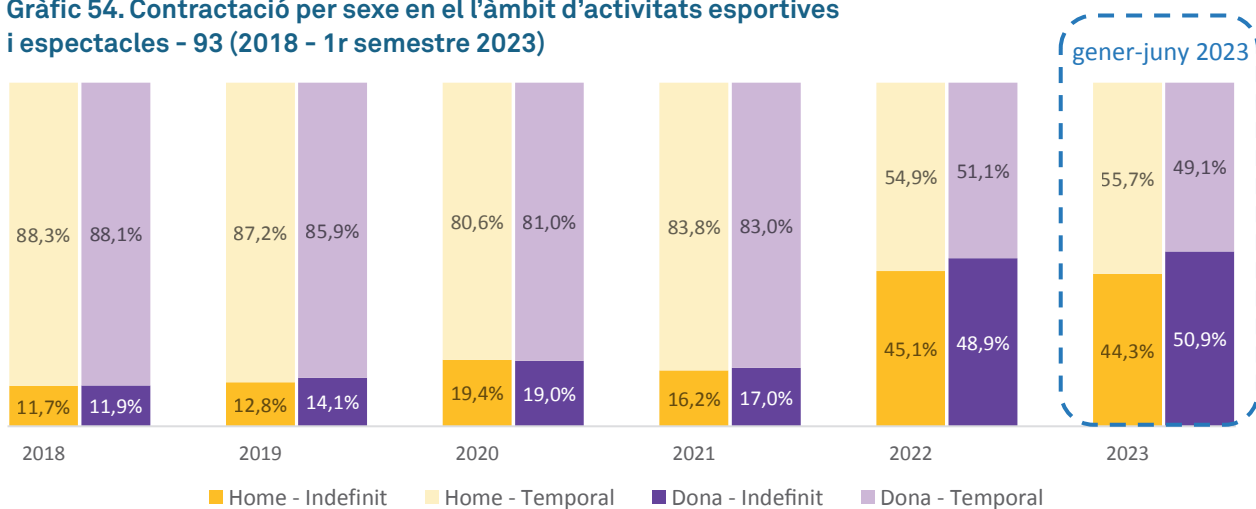
Una mirada sobre les dades desagregades per sexe sobre la subdivisió econòmica d'Activitats artístiques –CNAE 90– i d'esportives –CNAE 93– del sector mostra, a grans trets, un impacte més evident de la Reforma Laboral sobre la segona, amb un **augment de la contractació indefinida tant en homes com en dones**, si es compara amb els anteriors períodes.

Gràfic 53. Contractació per sexe en el l'àmbit d'activitats artístiques i espectacles - 90 (2018 - 1r semestre 2023)



En canvi, la subdivisió d'Activitats artístiques (gràfic 53), el volum de temporalitat ha variat lleugerament respecte als darrers anys i **la contractació indefinida continua sent pràcticament residual**, especialment en els homes.

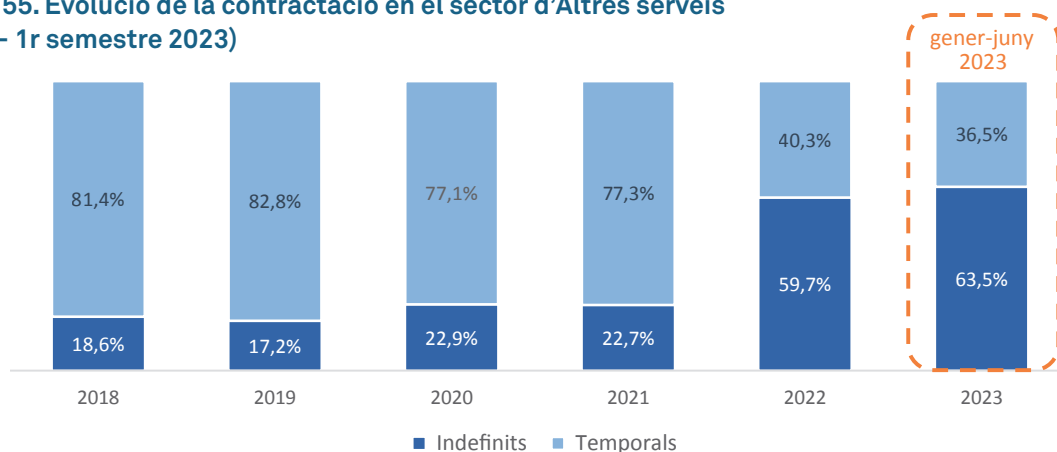
Gràfic 54. Contractació per sexe en el l'àmbit d'activitats esportives i espectacles - 93 (2018 - 1r semestre 2023)



S - ALTRES SERVEIS

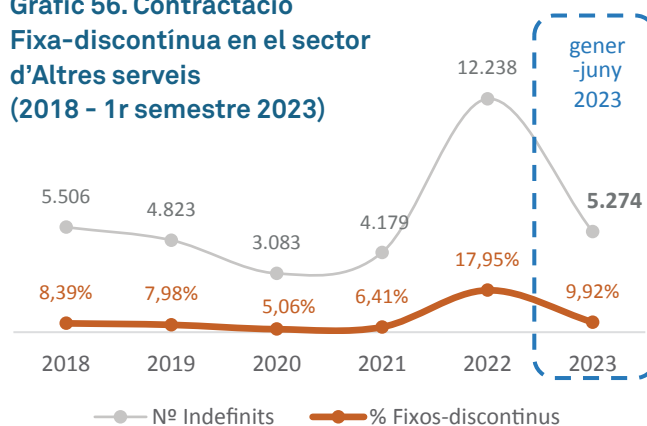
El sector econòmic d'Altres serveis està compost d'activitats associatives, reparació d'ordinadors i equips de comunicació, i d'altres serveis personals com ara els de neteja, perruqueria o funerals.

Gràfic 55. Evolució de la contractació en el sector d'Altres serveis (2018 - 1r semestre 2023)



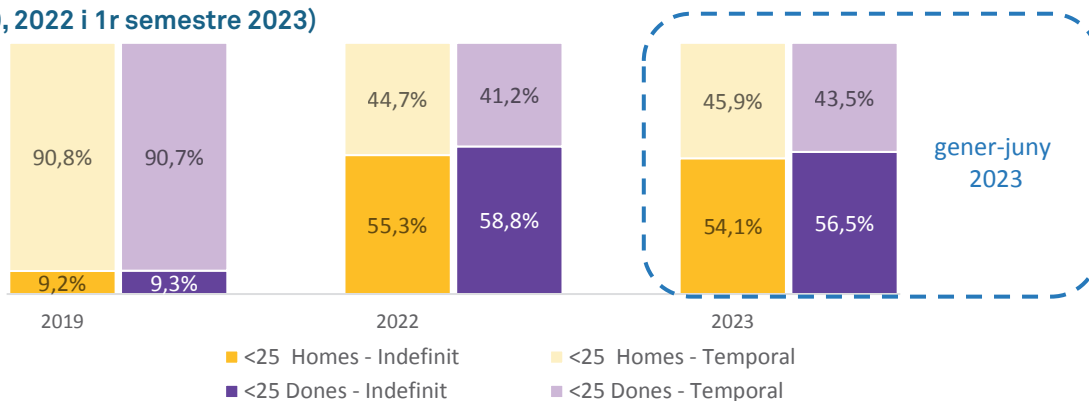
Aquest grup d'activitats laborals tan diverses té una presència femenina molt més habitual, en termes globals i, com es pot observar, ha rebut **un impacte molt positiu després de la Reforma Laboral**. De fet, la temporalitat en les noves contractacions ha passat de liderar amb xifres de l'entorn del 80% a reduir-se a la meitat, deixant pas, alhora, a una contractació indefinida que s'ha elevat amb força. L'augment ha estat de 37 punts percentuals respecte a períodes anteriors, i superant el 60% dels nous contractes el primer semestre del 2023.

Gràfic 56. Contractació Fixa-discontínua en el sector d'Altres serveis (2018 - 1r semestre 2023)



Per la seva part, la contractació indefinida fixa-discontínua també s'ha vist créixer. Tanmateix, en aquest cas **l'elevació de deu percentuals no eclipsa l'impacte positiu de la Reforma Laboral sobre la contractació del sector**, si bé la majoria de noves contractacions indefinides han estat ordinàries.

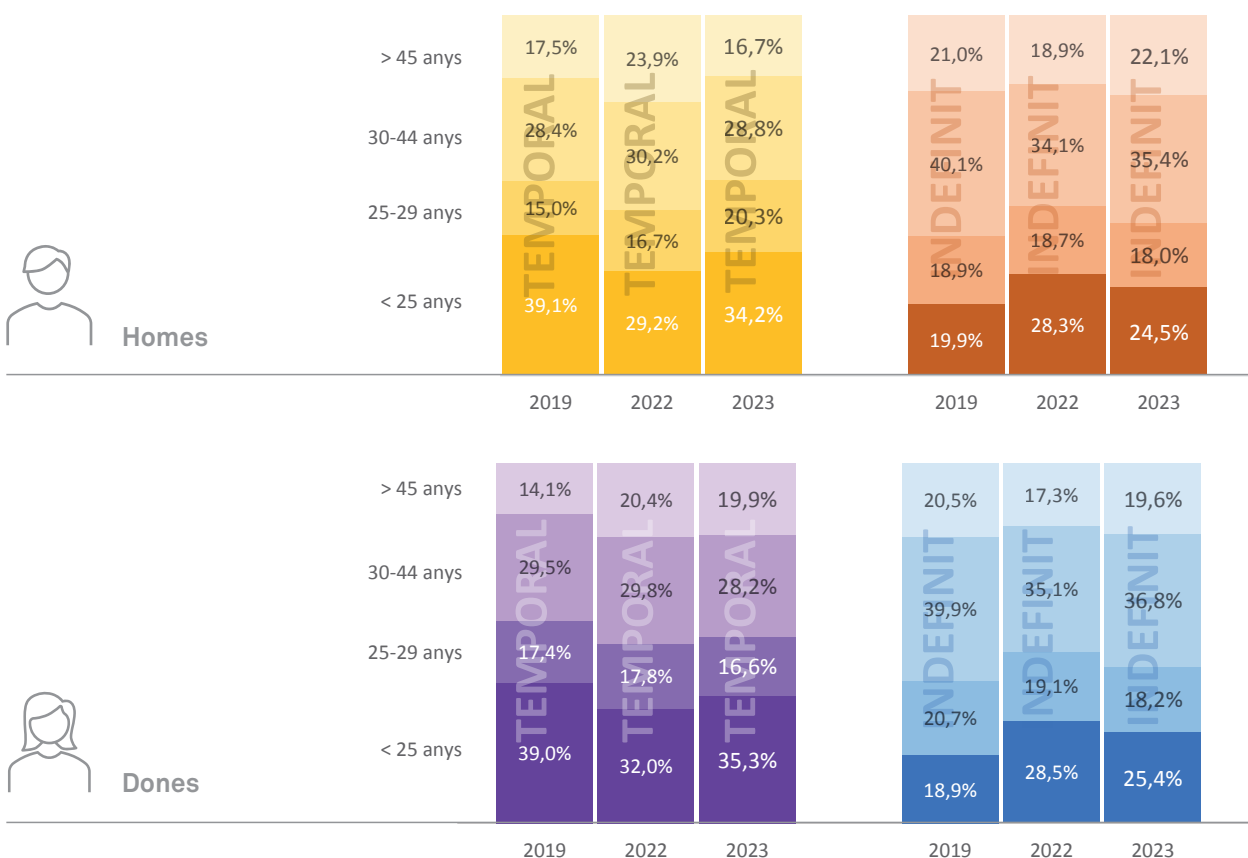
Gràfic 57. Contractació de persones menors de 25 anys per sexe en el sector d'Altres serveis (2019, 2022 i 1r semestre 2023)



Seguint en la mateixa línia, **no s'observen diferències significatives el primer semestre del 2023**, si bé es té lloc un **lleuger descens de la contractació indefinida** i una reducció de la temporalitat –en ambdós sexes–, el sector mostra una estabilitat en la contractació.

L'aproximació al grup d'edat de menors de 25 anys acompanya aquestes dades i permet identificar una **pujada clara de l'estabilitat** tant en homes com dones, situant la contractació indefinida en valors superiors a la contractació temporal a partir del 2022 i consolidant el jovent dins del sector, reduint el volum de temporalitat per sota de la meitat del total de nous contractes.

Gràfic 58. Contractació per edat i sexe en el sector d'Altres serveis (2019, 2022 i 1r semestre 2023)



Increment de la contractació indefinida per franja d'edat (2019 – 1r semestre 2023):

Edat	Increment contractes indefinits	
	Homes	Dones
<25	+44,9 %	+47,2 %
25-29	+39,4 %	+46,3 %
30-44	+45,1 %	+47,9 %
>45	+49,3 %	+40,4 %

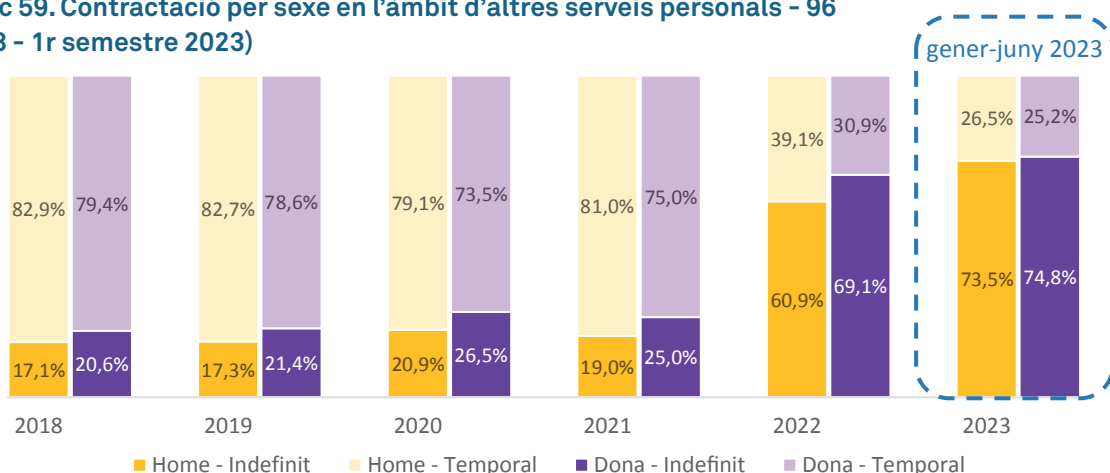
Alt increment de la contractació indefinida, superior al 39 p.p. en totes les franges d'edat, tant en dones com en homes. Hi ha un especial impacte en homes de més de 45 anys

*Nota metodològica. Els percentatges de contractació estan calculats sobre el nombre total de contractes indefinits i temporals, per sexe i franja d'edat, de cada any corresponent. Per exemple, el percentatge d'homes amb contracte temporal menors de 25 anys l'any 2019 representa un 39,1% sobre el total d'homes amb contracte temporal l'any 2019.

SUBDIVISIÓ ECONÒMICA 96. SERVEIS PERSONALS

D'altra banda, la vista més ampliada sobre les diferències sexogenèriques a la subdivisió d'altres serveis personals –CNAE 96–, que integra treballs de neteja de tèxtils i de pell, perruqueria, tractaments de bellesa, serveis fúnebres i altres activitats de manteniment físic, fa més evident aquesta **composició positiva global del sector d'Altres serveis**. L'any 2022, les dones van veure reduir-se a més de la meitat la seva situació de temporalitat, mentre que les noves contractacions indefinides es van enfilars, dominant l'esfera contractual. **La Reforma Laboral ha tingut un efecte positiu especialment en homes**, tal com s'observa en el gràfic 59, on l'increment de contractació indefinida el primer semestre de 2023 respecte a l'any anterior ha estat superior (+12,6 punts) que en dones (+5,7 punts). En qualsevol cas, les dones se situen en el volum més alt de contractació indefinida, al voltant del 74%.

Gràfic 59. Contractació per sexe en l'àmbit d'altres serveis personals - 96 (2018 - 1r semestre 2023)

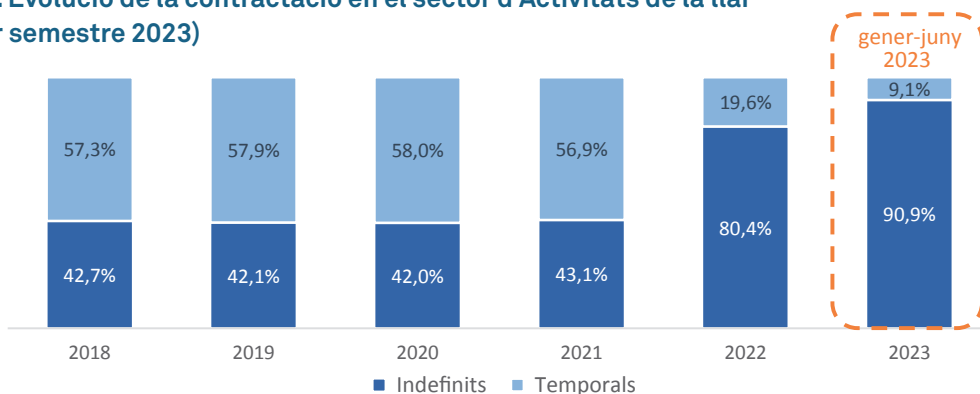


T. ACTIVITATS DE LA LLAR COM A TREBALLADORS/ORES DEL PERSONAL DOMÈSTIC. ACTIVITATS DE LA LLAR COM A PRODUCTORS/ORES

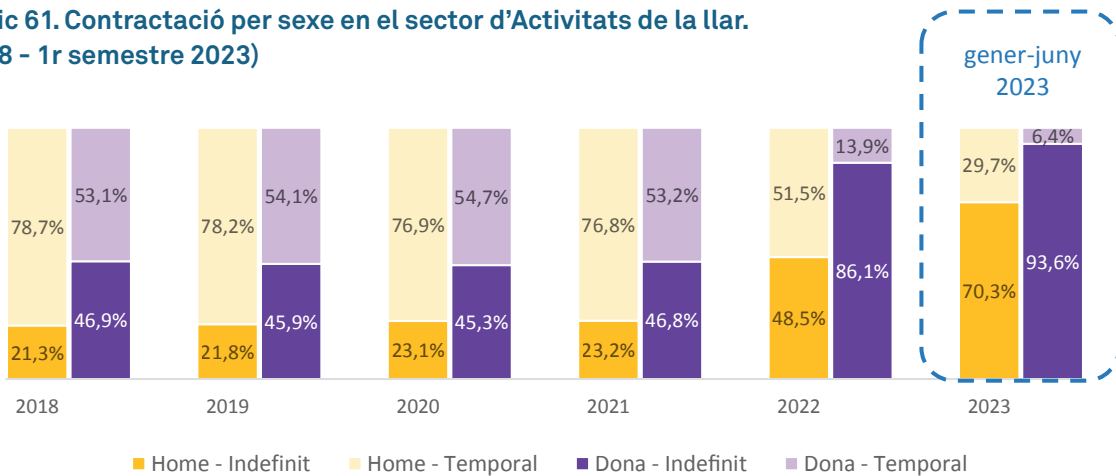
Finalment, si hi ha un sector **on l'impacte de la Reforma Laboral és molt clar**, aquest és el de les Activitats de la llar com a treballadors/es del personal domèstic.

El sector, de caràcter feminitzat, ha viscut després de la reforma un canvi rellevant en els patrons històrics de contractació temporal i indefinida, i ha reduït fins al 9,1% la primera i elevat fins al 90,9% la segona. **Sobre les dones, en particular (gràfic 61), l'augment del volum de contractació indefinida ha estat de més de 30 punts percentuals, i s'ha convertit en la modalitat de nova contractació preferent els anys 2022 i 2023, amb un 86,1 i un 93,6%, respectivament.**

Gràfic 60. Evolució de la contractació en el sector d'Activitats de la llar (2018 - 1r semestre 2023)



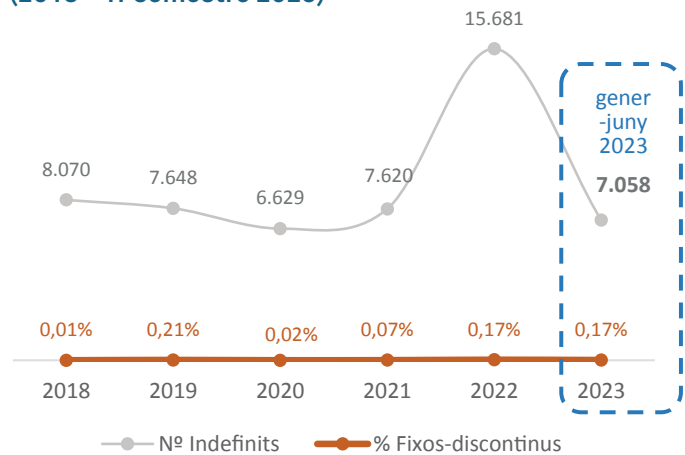
Gràfic 61. Contractació per sexe en el sector d'Activitats de la llar. (2018 - 1r semestre 2023)



En homes, l'augment de contractació indefinida també ha augmentat significativament, en més de 25 punts percentuals l'any 2022 i en més de 45 punts l'any 2023, respecte als anys anteriors.

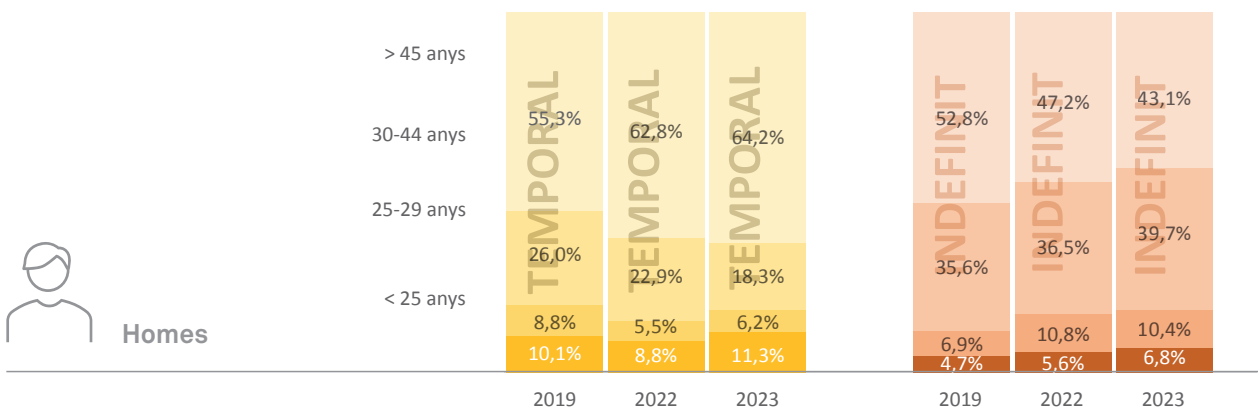
En termes generals, l'impacte de la Reforma Laboral **ha afavorit positivament la contractació indefinida de dones, que representen més del 84% del total de la contractació del sector.** És rellevant, doncs, observar el canvi de tendència que ha situat les dones per sobre del 90% de contractació indefinida en un sector clarament feminitzat i amb un patró històric de temporalitat.

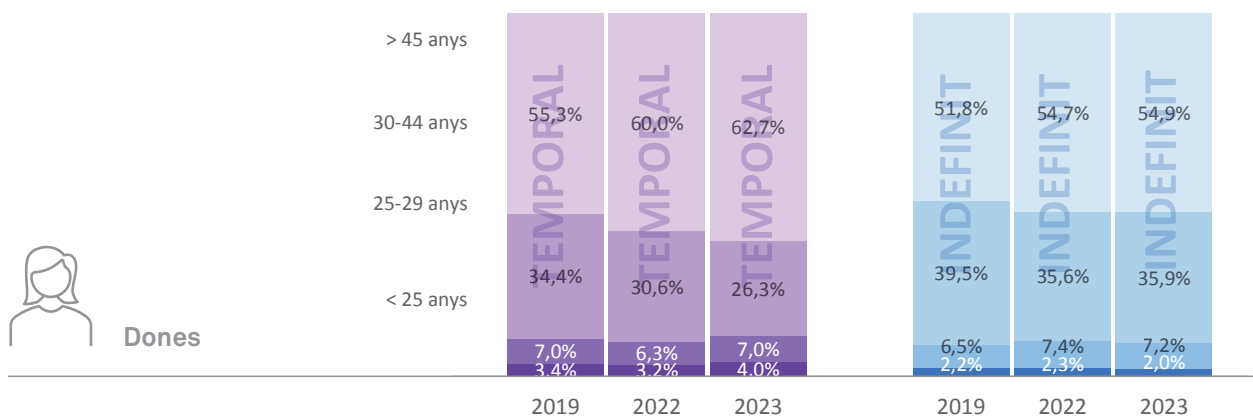
Gràfic 62. Contractació Fixa-discontínua en el sector d'Activitats a la llar (2018 - 1r semestre 2023)



Respecte al volum de contractacions fixes-discontínues en el sector, aquest s'ha mantingut en valors que no arriben a l'1%. En definitiva, **es pot parlar d'un impacte molt rellevant sobre l'estabilitat de les treballadores domèstiques barcelonines.**

Gràfic 63. Contractació per edat i sexe en el sector d'Activitats a la llar (2019, 2022 i 1r semestre 2023)





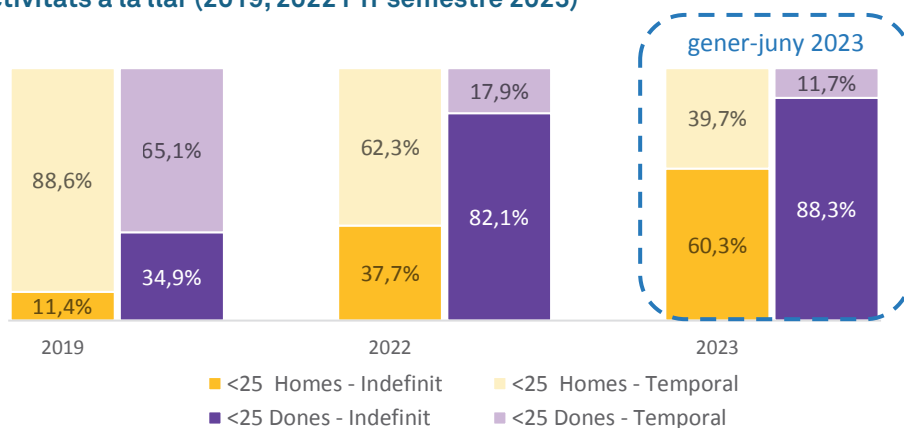
Increment de la contractació indefinida per franja d'edat (2019 – 1r semestre 2023):

Edat	Increment contractes indefinits	
	Homes	Dones
<25	+48,9 %	+53,3 %
25-29	+62,7 %	+49,9 %
30-44	+56,8 %	+46,0 %
>45	+41,7 %	+48,7 %

Increment més gran de la contractació indefinida en homes d'entre 25 i 29 anys i dones menors de 25 anys

*Nota metodològica. Els percentatges de contractació estan calculats sobre el nombre total de contractes indefinits i temporals, per sexe i franja d'edat, de cada any corresponent. Per exemple, el percentatge d'homes amb contracte temporal menors de 25 anys l'any 2019 representa un 10,1% sobre el total d'homes amb contracte temporal l'any 2019.

Gràfic 64. Contractació de persones menors de 25 anys per sexe en el sector d'Activitats a la llar (2019, 2022 i 1r semestre 2023)



*Nota metodològica. Els percentatges són de la suma del total d'homes i dones en any natural (a excepció del 2023, que s'han pres de referència les dades disponibles del primer semestre de l'any).

La mirada més específica sobre el grup menor de vint-i-cinc anys revela una clara incidència positiva de la Reforma Laboral en les dones. De manera similar, **en el cas dels homes de la mateixa edat la temporalitat es redueix**, encara que amb valors inferiors a les dones.

5.1.1. Col·lectius/sectors més beneficiats per les noves modalitats de contractació

En l'apartat anterior s'ha pogut observar com la Reforma Laboral ha tingut un impacte diferenciat sobre els diferents sectors econòmics de la ciutat de Barcelona i que, efectivament, **també hi ha hagut impactes diferenciats per sexe i per edat.**

Per tant, hi ha **sectors econòmics que han rebut un major impacte del Reial decret llei 32/2021**, ja sigui per l'augment de contractació indefinida amb escales baixes de contractació fixa-discontínua, per un augment d'estabilitat dins d'alguns grups d'edat en concret o, també, per la millora de la situació laboral de col·lectius estructuralment desfavorits, com són les dones. D'aquesta manera, a manera de síntesi i conclusió, en aquest apartat a continuació es recollirà la relació d'impactes més significatius arran de la reforma, d'acord amb l'anàlisi feta en l'anterior apartat. Per fer-ho, cal **tenir en compte i estudiar, en tots els casos i de forma individual, les característiques específiques de cada sector i valorar-ne la possibilitat real de transformació**, sobretot a curt termini.

En aquest sentit, s'ha pres de **referència l'any 2019, previ a la pandèmia, i l'any 2022, un cop aprovada la nova Reforma Laboral.** Per tant, s'han utilitzat les últimes dades disponibles al tancament de l'any, ja que les del 2023 no inclouen tot l'any sencer.

Taula 3. Increment de la contractació indefinida respecte al 2019 per sectors

Sector	Increment (%)
F - Construcció	53,5
G - Comerç	31,4
I - Hostaleria	32,8
J - Informació i comunicacions	18,4
N - Activitats admin. i serveis auxiliars	30,0
O - AA. PP, Defensa i SS	6,5
P - Educació	24,6
Q - Activitats sanitàries	11,4
R - Activitats artístiques i d'entreteniment	11,6
S - Altres serveis	42,5
T - Activitats de la llar	38,3

Font: elaboració pròpia a partir de les dades del SEPE.

Taula 4. Increment de la contractació fixa-discontínua respecte al 2019 per sectors

Sector	Increment (%)
F - Construcció	4,6
G - Comerç	5,1
I - Hostaleria	9,6
J - Informació i comunicacions	1,2
N - Activitats admin. i serveis auxiliars	19,4
O - AA. PP, Defensa i SS	24,6
P - Educació	22,3
Q - Activitats sanitàries	7,6
R - Activitats artístiques i d'entreteniment	17,6
S - Altres serveis	10,0
T - Activitats de la llar	-0,04

Font: elaboració pròpia a partir de les dades del SEPE.

Taula 5. Increment de la contractació indefinida respecte al 2019 (sexe)

Sector	Increment (%)	
	Home	Dona
F - Construcció	50,5	3,7
G - Comerç	13,6	12,6
I - Hostaleria	19,0	13,7
J - Informació i comunicacions	11,2	7,2
N - Activitats admin. i serveis auxiliars	13,6	16,4
O - AA. PP, Defensa i SS	3,1	3,4
P - Educació	7,9	16,7
Q - Activitats sanitàries	2,7	8,8
R - Activitats artístiques i d'entreteniment	5,6	6,1
S - Altres serveis	13,1	29,5
T - Activitats de la llar	4,0	34,2

Font: elaboració pròpia a partir de les dades del SEPE.

*Nota metodològica. Els percentatges són de la suma d'homes i dones en un any natural (per això quan es tracta d'un sector molt masculinitzat o feminitzat l'increment de l'altre sexe és molt reduït).

Taula 6. Increment de la contractació indefinida respecte al 2019 (edat)

Sector	Increment (%)	
	< 25 anys	> 45 anys
F - Construcció	4,4	1,0
G - Comerç	9,0	-2,1
I - Hostaleria	1,1	1,3
J - Informació i comunicacions	2,1	0,2
N - Activitats admin. i serveis auxiliars	6,6	-0,8
O - AA. PP, Defensa i SS	-0,7	22,5
P - Educació	8,4	1,3
Q - Activitats sanitàries	6,2	-3,4
R - Activitats artístiques i d'entreteniment	9,3	-1,9
S - Altres serveis	9,2	-2,9
T - Activitats de la llar	0,3	2,1

Font: elaboració pròpia a partir de les dades del SEPE.

En primer lloc, s'identifica el de la **Construcció** com un dels sectors sobre els quals s'observen diferències notables en l'estructura de contractació respecte a períodes anteriors a la Reforma Laboral. Aquest no era un repte fàcil, si bé el caràcter del sector és **genuïnament temporal**, ja que moltes de les activitats que inclou són a demanda i tenen un inici i un final. Tal com s'observa en les taules que s'han generat, el volum de contractació indefinida ordinària des d'abans de la pandèmia ha gaudit de l'augment més rellevant de tots els sectors econòmics analitzats, un element que, clarament, ha impactat **més favorablement sobre els homes**, inclòs de grups d'edat crítics tals com els i les menors de 25 anys, però que ha beneficiat també a les dones que en formen part. A més, paral·lelament, el volum de contractació fixa-discontínua ha estat dels més baixos. Finalment, les i els menors de 25 anys han assistit a un major augment de contractació respecte al 2019.

En segon lloc, el **Comerç** barceloní també ha presentat canvis favorables en el patró contractual històric. L'any 2022, per primera vegada, la contractació indefinida supera la temporal i s'incrementa, tal com s'expressa a la taula, en 31,4 punts percentuals respecte al 2019, en un context on la generació de fixos-discontinus no és rellevant si es compara amb el grau de creixement total que ha tingut la modalitat indefinida ordinària. Simultàniament, l'increment de la contractació indefinida de dones i homes ha estat bastant similar. En canvi, l'increment per edats al sector mostra un clar augment de la contractació indefinida en menors de 25 anys, però una lleugera disminució d'aquesta en majors de 45 anys.

En tercer lloc, el sector econòmic d'**Altres serveis** també ha viscut una transformació clara després de la reforma. La gran varietat d'activitats que inclou aquest grup econòmic (perruqueria, manteniment i reparació, etc.) no permet identificar, a escala general, si fa referència a activitats que es desenvolupen de manera puntual o si tenen continuïtat i permanència en temps. En qualsevol cas i tal com s'ha descrit, el sector agrupa un seguit d'activitats que fregaven el 80% de temporalitat abans de la nova contractació i que eren majoritàriament femenines. Com en els anteriors, la contractació indefinida passa a ser majoritària i gaudeix d'un augment de 42 punts percentuals respecte al 2019 fet que,

tot i l'augment paral·lel de fixos-discontinus, deixa **resultats molt significatius que han impactat positivament sobre dones i homes, sobretot sobre les primeres**, i també en **grups d'edat crítics com ara les i els menors de 25 anys**.

El sector d'**Activitats de la llar** ha viscut una de les transformacions estructurals més importants de tots els sectors econòmics de la ciutat de Barcelona. La transformació d'aquest sector econòmic ha estat especialment rellevant perquè aquesta tipologia de serveis ha estat tradicionalment poc valorada a nivell social i econòmic, atès que engloba un seguit de tasques que sovint han estat desenvolupades per dones en l'economia submergida (o, fins i tot, sense remuneració). Per tant, la millora de l'estabilitat cal valorar-la de manera especialment positiva. En aquest cas, **la contractació indefinida augmenta en 40 punts percentuals** i el volum de contractació fixa-discontínua és residual. D'aquesta manera, l'estabilitat de les persones del sector, sobretot de les **dones** –les grans protagonistes–, s'ha vist clarament afavorida gràcies a la Reforma Laboral.

Com s'ha vist anteriorment, altres sectors econòmics també han tingut una tendència transformacional després de la reforma. Tanmateix, els sectors sobre els quals s'ha invertit clarament la tendència de contractació temporal han estat els fins ara esmentats.

Per exemple, quan s'ha estudiat el **sector d'Activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment** s'ha evidenciat un augment de la contractació indefinida en un sector on aquesta és complexa de gestionar a causa al seu caràcter genuïnament temporal. En aquest cas, a més, la contractació fixa-discontínua ha tingut un protagonisme rellevant.

Finalment, altres sectors econòmics sobre els quals continua sent urgent una millora de les condicions d'estabilitat que la Reforma Laboral no ha estat capaç de generar encara són, per exemple, els de **Sanitat** i de **Administració pública i Defensa**. Aquests sectors tenen una particularitat comuna, i és que la majoria de les persones que ocupa **estan sota el paraigua de l'Administració pública**. Aquest fet és una singularitat important, perquè la forma de funcionament de l'Administració pública és diferent de la del sector privat, atès que els procediments solen ser més rígids i, per tant, els canvis es produeixen al ritme que permet la regulació específica.

Alguns elements substantius que han comentat les persones expertes al llarg de les entrevistes és que l'Administració pública funciona **amb pressupostos que es planifiquen a l'inici de l'any i que tenen un període de vigència d'un any natural**. En conseqüència, com que la Reforma Laboral va entrar en vigor el mes de març de l'any 2022 i les dades analitzades són del darrer trimestre d'aquest mateix any, els pressupostos vigents encara són previs a la reforma i, per tant, encara no és possible intuir l'impacte que causarà.

5.2. Tipus de contracte/taxa de temporalitat de la població assalariada (estoc) i evolució a Barcelona província

En el present subapartat s'analitzen, de manera comparativa, les dades de **l'Enquesta de Població Activa (EPA)** del segon trimestre dels anys 2019, 2022 i 2023 per tal d'identificar de quina manera la Reforma Laboral ha impactat sobre la **població ocupada**.

És important tenir en compte que, fins ara, l'estudi ha posat el focus en la contractació (moviment laboral) i que, a partir d'ara, el focus se centrarà en la població ocupada (conjunt de persones que estan treballant). Aquesta apreciació és rellevant, **perquè les dades de moviments laborals no sempre ofereixen una imatge fidel del mercat**.

Abans de l'entrada en vigor de la Reforma Laboral, malgrat que la majoria dels contractes eren temporals, el gruix de la població ocupada tenia contracte indefinit.

A escala **metodològica**, s'ha optat per treballar amb dades provincials de l'EPA per diversos motius:

- > L'EPA és una enquesta que es duu a terme sobre una mostra i que té uns nivells de significació estadística. L'àmbit provincial és el que ofereix més aproximació a la realitat local i garanteix una significació estadística més gran.
- > L'EPA és una enquesta d'àmbit estatal i que, per tant, es duu a terme sobre les divisions administratives pròpies de l'Estat, en aquest cas la província. Per tant, no és possible extreure informació d'altres nivells territorials més ajustats a la realitat local, com ara l'àmbit metropolità.

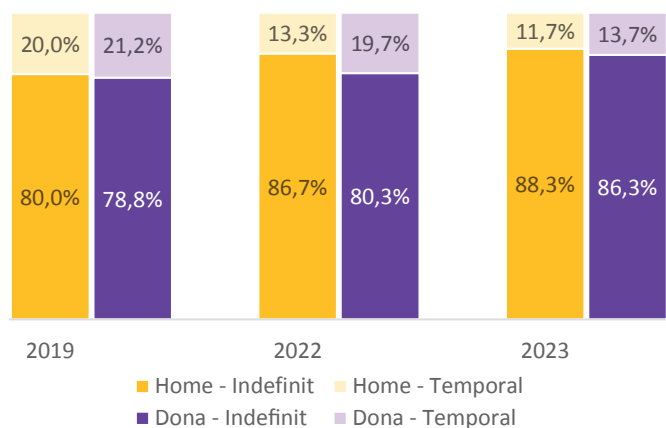
Finalment, i abans d'entrar en matèria, cal comentar que l'anàlisi de les dades de l'EPA s'estructura de la mateixa manera que en la resta del document, és a dir, es presentaran dades de població ocupada per tipus de contracte, sexe, edat i, finalment, sector. D'aquesta forma, s'observarà com ha evolucionat la taxa de temporalitat i el volum de contractació fixa-discontínua sobre l'estoc de població assalariada del territori.

L'evolució de la taxa de temporalitat a la província de Barcelona mostra diferències interessants respecte al segon trimestre del 2019. En aquell moment, si bé la majoria de les persones actives es trobaven en situació de contractació indefinida, al voltant del 20% d'homes i dones enquestades estaven ocupades amb contracte temporal.

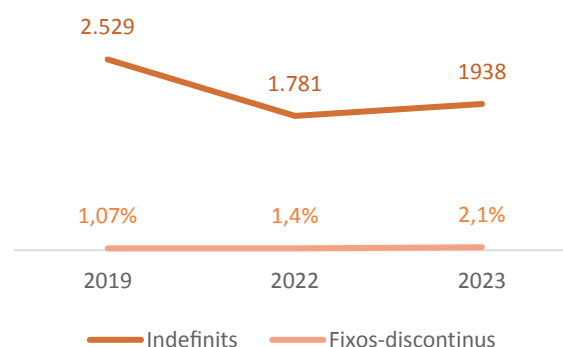
Alhora, **les dones en situació de temporalitat eren 1,2 punts percentuals superiors als homes** (21,2% de dones i 20,0% d'homes amb contracte temporal). Tanmateix, **l'any 2022 aquesta diferència es va accentuar**, deixant una taxa de temporalitat femenina del 19,7% i masculina del 13,3%. No és fins al 2023 quan es redueix la temporalitat de les persones enquestades per nivells inferiors al 13%.

D'aquesta manera, **la temporalitat s'ha reduït clarament des dels períodes previs a la pandèmia, tant en homes com en dones**. En qualsevol cas, les dades de l'EPA apunten al fet que la Reforma Laboral ha tingut, en termes de reducció de la temporalitat, **un major impacte en**

Gràfic 65. Població ocupada per tipus de contracte i sexe (2n semestre 2019, 2022 i 2023)



Gràfic 66. Proporció de Fixos-discontinus sobre el total d'indefinitos (2n semestre 2019, 2022 i 2023)



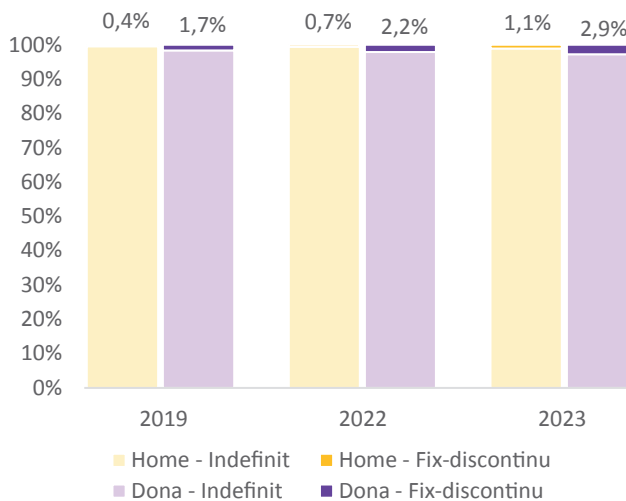
les dones, tal com s'observa en el segon trimestre de 2023, amb un descens de la temporalitat de 6 punts percentuals. Tot i això, el volum de població ocupada continua sent d'homes amb caràcter indefinit.

D'altra banda, el volum de població ocupada fixa-discontínua respecte al total d'indefinida entre el 2019 i el 2022 (gràfic 66) es va mantenir baixa. Entre el 2019 i el 2023 ha augmentat prop d'un punt percentual, segons les dades de l'EPA. Consegüentment, **tot i que entre els nous contractes indefinits hi hagi un percentatge superior al 5% de fixes-discontinus, el seu impacte general en el conjunt de la població ocupada és mínim.**

Per tant, **l'augment de taxa de persones actives amb contractació indefinida ha estat, majoritàriament, de caràcter ordinari.**

Les diferències per sexe respecte al volum total de fixes-discontinus **mostren una prevalença femenina més gran, però d'un caràcter molt lleuger.** De fet, el gràfic 67 mostra que **l'augment de població ocupada amb la modalitat fixa-discontínua s'ha produït, principalment, en dones**, atès que en els homes el percentatge de persones ocupades amb contracte fix-discontínu no ha augmentat pràcticament entre el 2019 i el 2023 (augment de 0,7 punts percentuals), mentre que en les dones l'increment ha sigut d'1,2 punts percentuals.

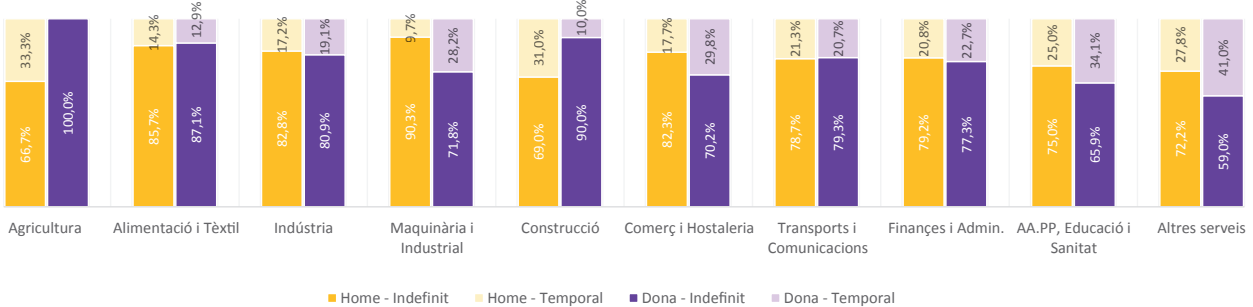
Gràfic 67. Proporció de contractes Fixos-discontinus, per sexe sobre el total d'indefinits (2n semestre 2019, 2022 i 2023)



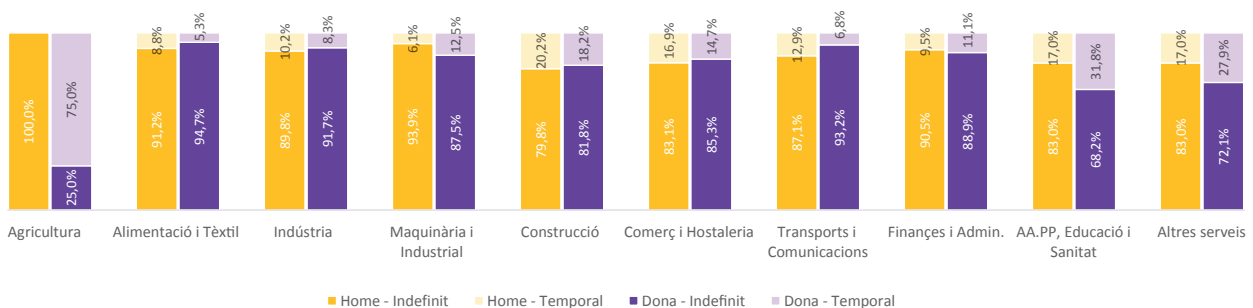
Gràfic 68. Població ocupada per sector (2n semestre 2019, 2022 i 2023)



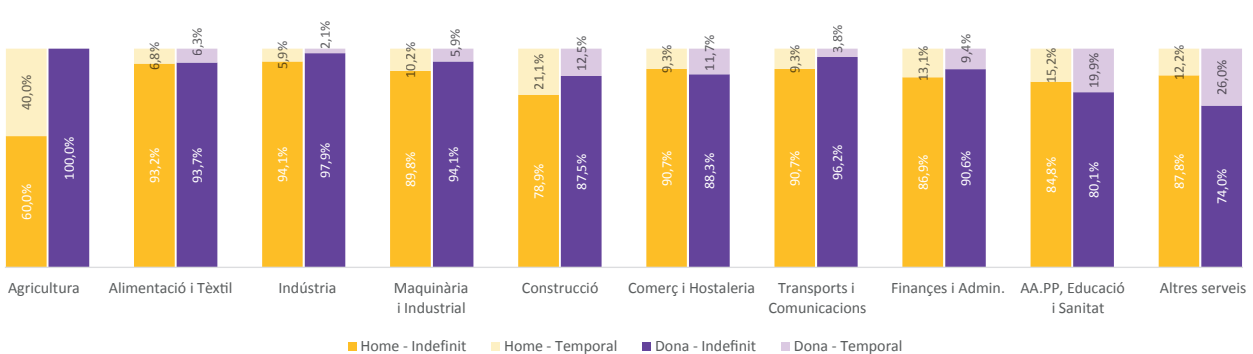
Gràfic 69. Població ocupada per sector i sexe (2n semestre 2019)



Gràfic 70. Població ocupada per sector i sexe (2n semestre 2022)



Gràfic 71. Població ocupada per sector i sexe (2n semestre 2023)



La mirada sobre els diferents sectors (gràfics 69, 70 i 71¹⁴) mostra diferents realitats i evolucions a la província de Barcelona. Es conclou que en tots els sectors hi ha hagut un augment del volum de persones ocupades amb contracte indefinit, sobretot pel que fa a l'**Agricultura**, la **Construcció**, el **Comerç i l'Hostaleria**, **Maquinària i Industrial**, els **Transports**, **Finances i Administració** i, finalment, l'àmbit d'**Altres serveis**. Ara bé, la reducció més important de taxa de temporalitat s'ha vist en el sector **Maquinària i Industrial**, on s'ha experimentat una baixada aproximada de 22 punts percentuals.

Les dades desagregades per sexe mostren aspectes més específics que cal, també, tenir en compte.

14 Nota: l'agrupació de sectors és diferent de la resta de l'informe, perquè la base de dades de l'EPA es publica amb una agrupació sectorial pròpia, que condensa els 99 codis CNAE en nou sectors. Metodològicament, les dades de l'EPA són poc significatives en sectors minoritaris a la província de Barcelona, com l'agricultura, especialment, quan es desagreguen per altres variables.

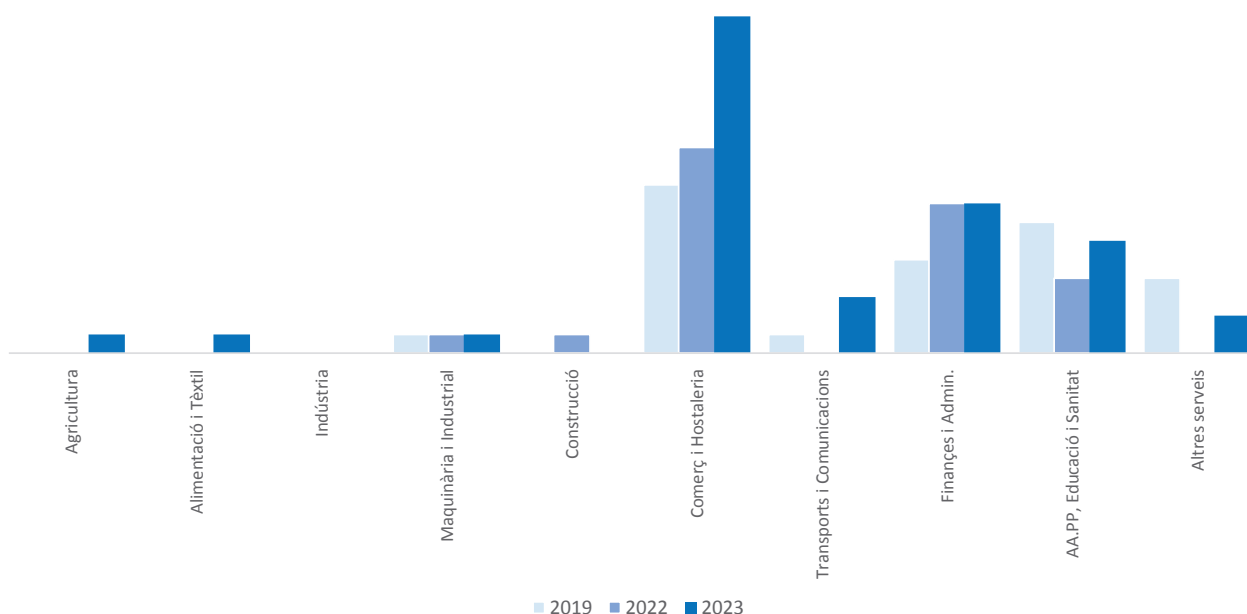
El sector **Altres serveis**, d'una banda, tenia l'any 2019 un volum del 41,0% de dones i un 27% d'homes en situació de temporalitat. El 2023, les dones amb contractes temporals han passat a ser el 26,0% i, els homes, un 12,2%. Per tant, l'EPA mostra en aquest cas un **impacte més significatiu en homes**, els quals han vist reduir-se la seva taxa de temporalitat en 33 punts percentuals.

Per altra banda, en el cas de la **Construcció**, les dades d'ocupació femenines no són significatives perquè les dones enquestades i ocupades en aquest sector són molt minoritàries. En canvi, les dades masculines sí que són significatives i, en aquest cas, s'observa com els homes ocupats en aquest sector amb contracte temporal han caigut en més de 10 punts percentuals entre 2019 i 2022.

Pel que fa a la resta de sectors rellevants comentats, **les diferències per sexe no són significatives**, per la qual cosa l'impacte de la Reforma Laboral ha estat similar en dones i homes.

Finalment, es conclou l'anàlisi de les dades de l'EPA amb les xifres d'evolució de les persones amb contracte **fix-discontinuu**. Com que aquest tipus de contracte és molt minoritari, les dades exposades a continuació **no són estadísticament significatives**, tot i que **aporten pistes** de quin és el seu comportament, per sectors.

Gràfic 72. Fixos-discontinus per sector (2n semestre 2019, 2022 i 2023)



Així, en línia amb el que s'ha anat observant al llarg de l'estudi, el gràfic 72 mostra que aquesta modalitat contractual ha **experimentat un augment en quatre sectors**: el Comerç i l'Hostaleria; l'Administració pública, l'Educació i la Sanitat, els Altres serveis i les Activitats financeres, immobiliàries i administratives.

6. LES ALTRES ESFERES DE LA REFORMA LABORAL: VISIÓ DE LES PERSONES EXPERTES

En el capítol anterior s'ha fet una anàlisi exhaustiva de les dades quantitatives relatives a la contractació i a la població ocupada de Barcelona. Aquestes dades han permès indagar en profunditat al voltant dels canvis estructurals que han tingut lloc en els diferents sectors econòmics a partir de l'entrada en vigor de la Reforma Laboral, fet que ha evidenciat realitats molt rellevants. Tanmateix, com s'ha explicat a l'inici de l'estudi, la reforma ha tingut altres canvis que, per ara, són molt difícils d'analitzar quantitativament. A més, més enllà de la informació quantitativa tractada, hi ha elements concrets que només es poden avaluar a través d'un contrast qualitatiu.

Per aquest motiu, **s'ha contactat amb persones expertes dels àmbits acadèmics, sindicals i empresarials perquè aportin un retrat més complet de la reforma i de les seves particularitats.** En aquest capítol s'inclourà una anàlisi d'aquestes aportacions, les quals ofereixen **una vista sobre l'impacte de la Reforma Laboral en empreses i persones, a més d'un seguit de recomanacions per a les Administracions locals per a la promoció d'una ocupació de qualitat.**

6.1. La Reforma Laboral: persones i empreses

Més enllà de les modificacions sobre la contractació, el Reial decret llei 32/2021 preveu altres novetats sobre l'estructura del mercat laboral espanyol. Aspectes com ara la recuperació de la ultraactivitat i el reforç d'altres elements relacionats amb la negociació col·lectiva, el manteniment dels ERTO, el Mecanisme RED, i la vetlla del compliment de les condicions laborals de les persones treballadores en empreses de subcontractació són, tots ells, ítems complementaris a la modificació de l'estructura de la contractació que estan destinats a enfortir l'estabilitat i la millora de condicions d'empreses i persones. Tanmateix, **les dades quantitatives no permeten, ara com ara, aprofundir sobre l'impacte d'aquests altres elements de la Reforma Laboral**, i molt menys en un període tan breu de temps.

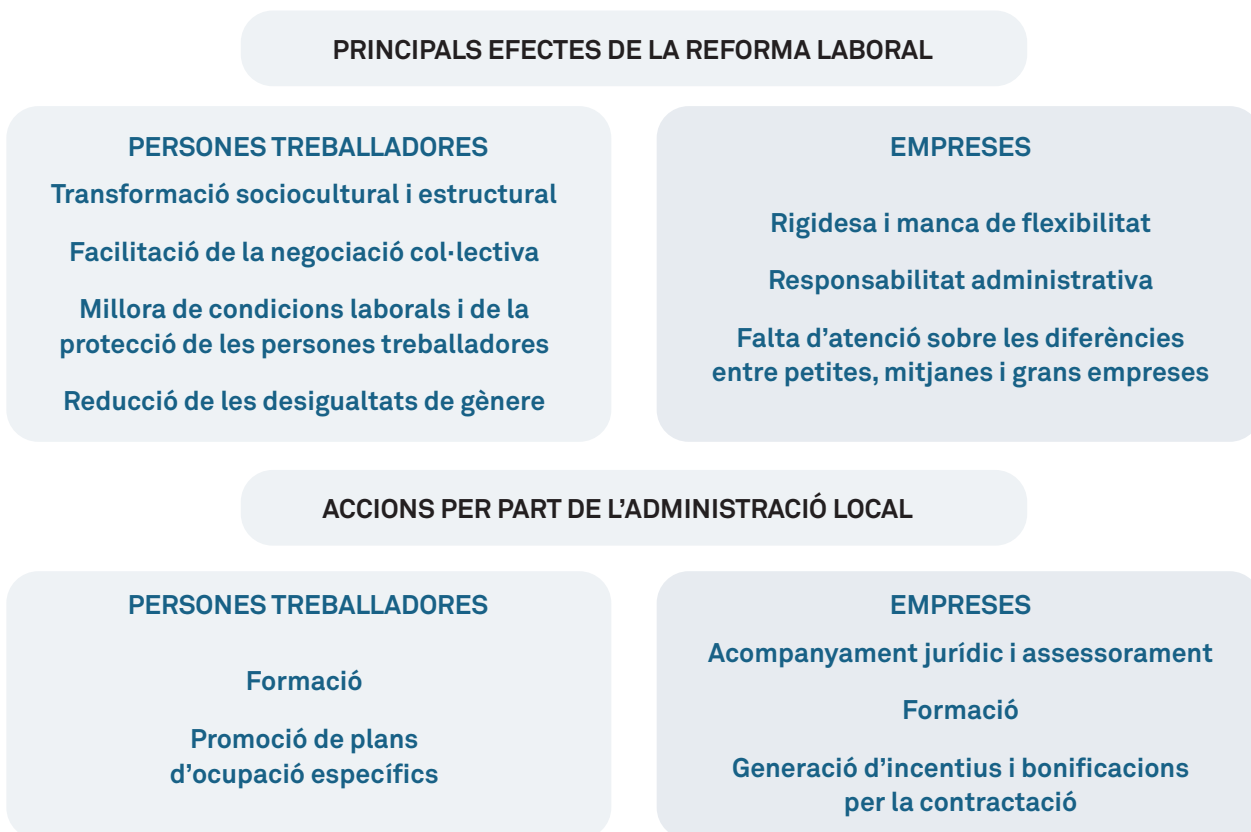
Així, des d'un punt de vista general es pot afirmar que:

El veritable objectiu de la Reforma Laboral és provocar un canvi cultural que fomenti una transició de la cultura de la temporalitat a la cultura de l'estabilitat.

Fins al moment, la Reforma Laboral ha provocat un impacte visible en les modalitats de contractació, però no és menys cert que hi ha altres mesures, els efectes de les quals encara no són palpables a estadísticament. En aquest sentit, les aportacions qualitatives de les entrevistes amb les diferents persones expertes de l'àmbit sindical, patronal i acadèmic han aportat dades que, en contrast amb les qualitatives, permeten oferir un retrat més complet de la reforma.

Una qüestió que cal tenir en compte és que les entrevistes s'han celebrat amb persones representants d'entitats socials i empresarials, la qual cosa ha permès copsar, de manera diferenciada, opinions formades de **com ha impactat la Reforma Laboral, diferenciant l'enfocament sobre la relació que ha tingut aquesta amb les persones o amb les empreses**. Les valoracions se sintetitzen en la següent il·lustració:

La infografia mostra, de manera separada, els diferents efectes d'aquesta sobre les **persones treballadores (esquerra)** i sobre les **empreses (dreta)**.



Persones treballadores

Els principals efectes de la Reforma Laboral **sobre les persones són quatre**. En primer lloc, s'ha fet referència a aquesta nova legislació com un instrument de **transformació sociocultural i estructural**. Algunes persones expertes afirmen que és la pròpia “cultura del treball” la que s'ha vist modificada, perquè les arrels d'organització del mercat laboral i la temporalitat com a via prioritària en les contractacions s'ha vist visiblement alterada. Ara bé, aquesta “transmutació cultural” del món laboral no ha tingut el mateix impacte, segons les persones entrevistades, sobre les persones treballadores i les empreses.

Les **persones treballadores** han assistit a importants avenços en matèria **d'estabilitat, de qualitat de l'ocupació i de seguretat** des del moment que va entrar en vigència la Reforma Laboral. No només la prioritització de la contractació indefinida i la simplificació de les formes contractuals han contribuït a aquest fet, sinó també les aportacions legislatives en matèria de **negociació col·lectiva** –reforçant la sobirania dels treballadors i les treballadores en matèria de drets laborals– i de flexibilitat i estabilitat de l'ocupació –a través de l'impuls dels ERTO i el Mecanisme RED per a situacions de canvis socioeconòmics de gran envergadura–. Tot plegat hauria de permetre, a llarg termini, **millorar les condicions personals i laborals del conjunt de persones ocupades del territori**.

Empreses

Les **empreses**, tanmateix, no comparteixen els mateixos punts de vista al voltant de les mesures de la Reforma Laboral. Algunes persones expertes assenyalen que la reforma ha provocat una relació de **rigideses i inflexibilitats** sobre teixit empresarial que entorpeix, a llarg termini, la creació d'ocupació i el desenvolupament i adaptació d'aquestes a les realitats canviants. En aquest sentit, tant la simplificació dels contractes com les mesures en negociació col·lectiva s'han vist com **aspectes que no permeten maniobrar a les empreses i trobar solucions per sostenir-se**. Paral·lelament, l'augment de **responsabilitat administrativa**, la qual incrementa les sancions en situacions on les empreses facin contractacions de caràcter irregular genera una **sensació d'incertesa** i intranquil·litat que pot tenir, també, repercussions negatives en el volum d'ocupació, sobretot en sectors genuïnament temporals.

A més, un element que també s'ha criticat per part de les empreses al voltant de la nova reforma és la **incertesa i la desorientació** que les causa en matèria de compliment normatiu, bàsicament per a les **petites i mitjanes**. Segons les persones expertes, moltes empreses no tenen els recursos per comprendre, integrar i adoptar ràpidament els canvis que es generen amb una legislació com aquesta i, en concret, **les empreses més petites en rebrien les pitjors conseqüències** pel fet de no tenir les capacitats que tenen les empreses més grans. En aquest sentit, s'ha criticat la manca de distinció en la nova legislació sobre les diferències entre empreses a l'hora de prendre mesures.

En qualsevol cas, les dades han mostrat fins ara xifres molt favorables per a l'estabilitat de l'ocupació, inclòs en un context socioeconòmic d'inflació, tant per a empreses com per a persones treballadores. De fet, altres persones expertes entrevistades defensen que, lluny d'entorpir, aquesta transformació del món laboral afavoreix **la innovació, la producció i el desenvolupament econòmic del territori** pel fet **que es disminueix la rotació i s'incideix sobre la retenció de talent en les empreses**. En aquest sentit, es remarca de manera especial que l'estabilitat genera, a mitjà termini, l'adquisició de més coneixement específic sobre l'àmbit d'activitat de l'empresa i la capacitat de produir treball de més qualitat i més eficient que, en darrera instància, afavoreix la innovació.

Paral·lelament, la dotació de mecanismes per garantir el manteniment de l'ocupació, també en contextos macroeconòmics on aquesta se sol veure debilitada, és també un factor de benefici a empreses i persones treballadores, tot i que només es podrà valorar empíricament quan els ERTO o el Mecanisme RED s'apliquin. Finalment, la millora de les relacions entre empreses i persones treballadores hauria de fomentar una reducció de costos i esforços de la gestió que suposa la contractació i formació de persones en un context d'alta rotació i temporalitat.

6.2. Recomanacions dirigides a l'Administració local

A les persones expertes també se'ls va preguntar per accions que, des de l'Administració local, podien dur-se a terme per complementar la reforma Laboral i, així, afavorir la qualitat de l'ocupació. El present apartat recull una sèrie de recomanacions perquè l'Administració local, en el marc de les seves competències i dins la normativa que estableix la Reforma, pugui posar en marxa accions que promoguin una ocupació de qualitat. Les actuacions haurien de seguir **tres línies diferents**:

1. Informar de l'impacte de la Reforma Laboral
2. Posar en marxa plans específics de suport a les empreses
3. Posar en marxa plans específics de suport a les persones

A continuació es descriuen cadascuna de les línies:

Línia 1. Informar de l'impacte de la Reforma Laboral

Sota aquesta línia es poden desenvolupar diverses actuacions concretes com, per exemple, les següents:

- Dur a terme **estudis d'impacte de la Reforma Laboral**, que informin a la societat del seu impacte en l'àmbit local com, per exemple, el present estudi.
- Fer **difusió de les principals mesures que proposa la Reforma Laboral**, per tal que la ciutadania i les empreses tinguin eines per anticipar futurs escenaris laborals.
- **Avançar les conseqüències que produiran les mesures de la Reforma Laboral** a mitjà i llarg termini per tal de minimitzar l'eventual incertesa jurídica.

Línia 2. Posar en marxa plans específics de suport a les empreses

En aquesta línia es poden oferir diverses mesures, com per exemple:

- Oferir **suport tècnic/jurídic a les empreses**, especialment a les més petites, que són les que tenen més dificultats per identificar les novetats que proposa la reforma i adaptar-se als canvis. Serà especialment important oferir suport a les empreses que operen en sectors especialment afectats per la Reforma Laboral (els més estacionals, per exemple), per veure com poden afrontar els seus reptes dins del nou marc normatiu.
- Elaborar **decàlegs/guies de bones pràctiques/manuals...**, que ofereixin mesures simples i concretes, i que les empreses puguin posar en marxa per continuar sent competitives dins del nou marc normatiu.
- Oferir **formació específica als col·legis professionals i associacions que apleguen empreses de gestoria**, en tant que aquest tipus d'empreses exerceixen de referents d'altres empreses a l'hora d'adaptar-se als nous escenaris normatius. Això causarà un especial impacte en les PIME, atès que no solen tenir departaments jurídics i depenen de manera molt especial de les seves gestories per impulsar els canvis normatius en matèria laboral.
- Promoure **plans de transformació del teixit productiu**. Això s'aconsegueix, per exemple, identificant de manera molt precisa les noves necessitats formatives que ha generat la Reforma Laboral i promovent que la formació ocupacional i la formació contínua s'actualitzin i donin resposta a aquestes necessitats.

Línia 3. Posar en marxa plans específics de suport a les persones

Dins d'aquesta línia, es poden preveure principalment actuacions que ajudin les persones a reconèixer i defensar els seus drets laborals. Això podria traduir-se en:

- Promoure la **posada en marxa de punts de defensa dels drets laborals**, com els de Barcelona Activa.
- Elaborar **decàlegs/guies de bones pràctiques/manuals...**, que informin les persones ocupades dels seus drets laborals i de la manera de defensar-los.

7. CONCLUSIONS

L'estudi ha mostrat com, en línies generals, la Reforma Laboral del 2021 ha provocat **canvis intensos** que, a hores d'ara, permeten suggerir **el que sembla una transformació de les arrels del mercat de treball tal com s'havien conegut o fonamentat durant les darreres quatre dècades.**

Sobre la pregunta si:

A Barcelona, després d'un any i mig de la seva entrada en vigor, està causant la Reforma Laboral un impacte positiu sobre les persones i les empreses?

Les dades quantitatives i qualitatives han ofert diverses mirades, que condueixen a oferir diferents respostes. De forma general, les dades quantitatives **brinden una visió molt positiva i esperançadora sobre l'augment de l'estabilitat i la qualitat de l'ocupació en la gran majoria de sectors econòmics de la ciutat.** A un any i mig de la reforma, Barcelona ha assistit a un veritable augment de la contractació indefinida i, per primera vegada, **la nova contractació ha estat, en la majoria dels casos, majoritàriament indefinida, inclòs en sectors on hi havia una llarga i important tradició al voltant d'aquesta modalitat contractual.** A més, les persones expertes han assenyalat com positives les altres mesures paral·leles de la Reforma Laboral, les quals haurien de ser capaces a llarg termini de **garantir l'estabilitat i la possibilitat d'adaptació de persones i empreses a les realitats canviants que el món afronta.**

Paral·lelament, les dades del primer semestre del 2023, tot i no oferir una visió completament contrastable amb les realitats dels anys anteriors, **han permès complementar la informació i agregar continuïtat als efectes que la Reforma Laboral va provocar durant el seu primer any de vigència (2022).** Fins ara, s'observa que les dades són molt esperançadores, ja que la majoria dels sectors econòmics estudiats han viscut una tendència a l'alça en contractació indefinida enguany. Alguns sectors, de totes maneres, han viscut frenades en el creixement d'aquesta forma de contractació (Informació i comunicacions, Educació i Activitats artístiques i d'entreteniment). Aquesta aturada pot guardar relació amb diversos factors intrínsecs a la naturalesa de cada sector. Per aquest motiu, és necessari esperar i fer el seguiment d'aquestes dades a mesura que passi el temps.

A més, tot i que la Reforma Laboral no ha aplicat mesures concretes destinades a la reducció de les desigualtats de gènere en l'àmbit laboral, les dades mostren en diferents casos **efectes positius per a les dones**, especialment entre les que pertanyien a alguns sectors feminitzats i d'elevada temporalitat, com ara el d'Activitats de la llar. Tot i això, no és menys cert que quan s'analitzen els efectes globals de la reforma sobre dones i homes s'observa que **l'impacte ha estat més significatiu en els homes que en les dones.** Aquest fet es confirma especialment quan s'analitzen les dades de l'EPA de la província de Barcelona, que mostren que **la temporalitat dels homes ha caigut gairebé a la meitat** (del 20,0% a l'11,7%) i la **de les dones més d'una tercera part** (del 21,2% al 13,7%). De manera similar, les dades de contractació en els sectors –i subsectors– econòmics més feminitzats també mostren aquesta tendència més favorable dels homes en la contractació indefinida. Per exemple, es dona aquesta situació en casos com **els Serveis d'allotjament, el Comerç al detall i els Serveis a edificis.** Tanmateix, altres sectors on la temporalitat formava part intrínseca de la situació contractual, en l'única subdivisió econòmica on es produeix una contractació indefinida superior a la temporal és masculina, tal com succeeix en els **Serveis de tecnologia i de la informació.**

Un altre efecte provat de la Reforma Laboral és que, en línia amb la hipòtesi formulada inicialment, es confirma que **l'any 2022 el contracte fix-discontinu es va incrementar de forma notable,**

probablement, com a efecte substitutori del contracte temporal per obra i servei, tot i que el seu pes sobre el total de persones ocupades continua sent reduït. Les dades del segon semestre del 2023 mostren, d'altra banda, que el volum de contractació fixa-discontínua, tot i l'augment de l'any anterior, no ha mantingut aquesta tendència a l'alça tan clara que es va evidenciar l'any 2022. De fet, la contractació indefinida, en alguns casos, s'ha continuat incrementant mentre que el volum de fixos-discontinus s'ha mantingut estable. Per tant, ara mateix es pot afirmar que **el creixement d'aquesta tipologia de jornada no ha impedit que les contractacions indefinides ordinàries hagin estat les màximes protagonistes en aquest procés de canvi.**

Ara bé, encara és **massa aviat per poder valorar amb més objectivitat i profunditat l'impacte de la Reforma Laboral**, sobretot en relació amb tots aquells àmbits que no es poden quantificar, però també al voltant de l'estructura de la contractació. A més, cal tenir en compte que, tal com s'ha observat a l'anàlisi, cal revisar la imatge general que transmeten les dades sobre la reforma amb els detalls de cada sector i distingint per edats i sexe, entre altres variables, si bé **cada sector presenta particularitats que han d'estudiar-se individualment.** En aquest sentit, s'ha constatat que els **sectors sobre els quals la Reforma Laboral ha tingut un impacte més significatiu** són la Construcció, les Activitats de la llar, l'Hostaleria, el Comerç i les Activitats administratives i serveis auxiliars.

En definitiva i resumint, aquest i els altres estudis existents assenyalen que la nova Reforma Laboral és **una reforma sense precedents.**

Vistes les conclusions, seguidament es tanca l'informe amb les **vuit principals dades que resumeixen com ha estat l'impacte de la Reforma Laboral a Barcelona:**

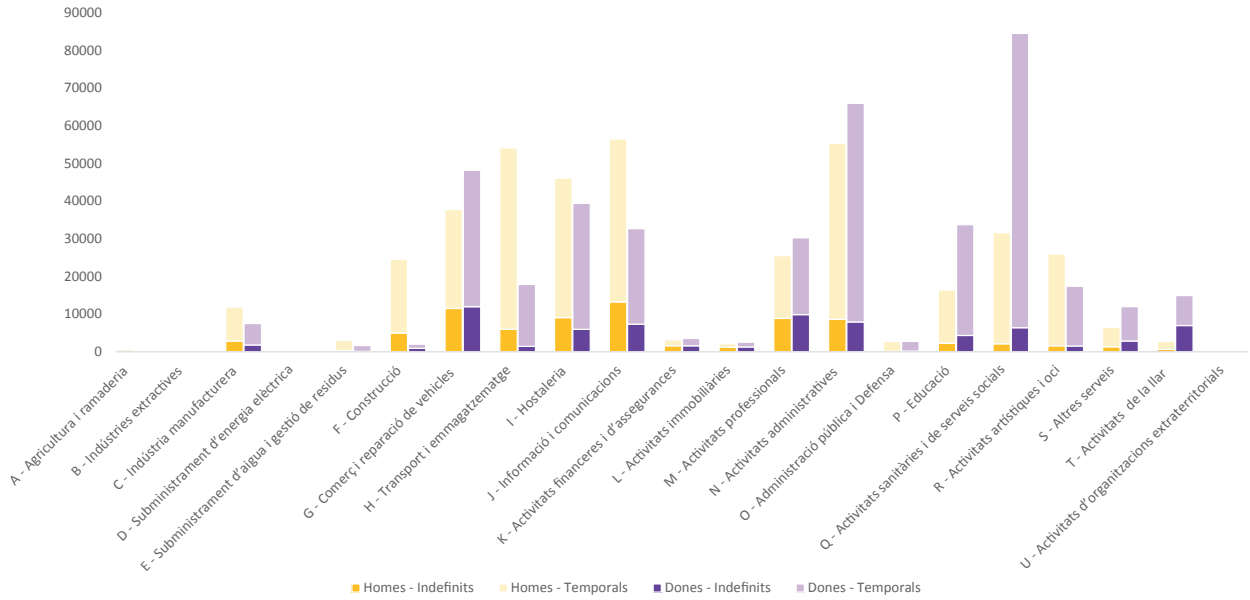
- 1. Taxa de contractes indefinits del 44% i augment de 30 punts percentuals respecte del 2019.**
- 2. 559.741 nous contractes indefinits des de l'inici de vigència de la Reforma Laboral.**
- 3. Creixement de la contractació en la modalitat de jornada fixa-discontínua, però es manté baixa (6,8%) i s'ha estabilitzat en els darrers mesos.**
- 4. Augment de la contractació indefinida en els col·lectius d'atenció prioritària (joves, +30,8 punts) i majors de 45, +25,7 punts) respecte al 2019.**
- 5. Tendència més elevada a la temporalitat en dones (+4,1 punts) però augment de l'estabilitat laboral en ambdós sexes (el 45,3% dels nous contractes d'homes del 2023 han estat indefinits i el 42,7% en el cas de les dones).**
- 6. Augment de la contractació indefinida en la majoria sectors econòmics, especialment en Construcció (+65,8 punts), Activitats de la llar (+48,8 punts), Hostaleria (+40,4 punts) i Comerç (+39,2 punts).**
- 7. Caiguda de 7,9 punts percentuals de l'estoc de la taxa de temporalitat a la província de Barcelona respecte al 2019.**
- 8. 96% de contractes indefinits de caràcter ordinari en l'estoc de població ocupada a la província de Barcelona.**

BIBLIOGRAFIA

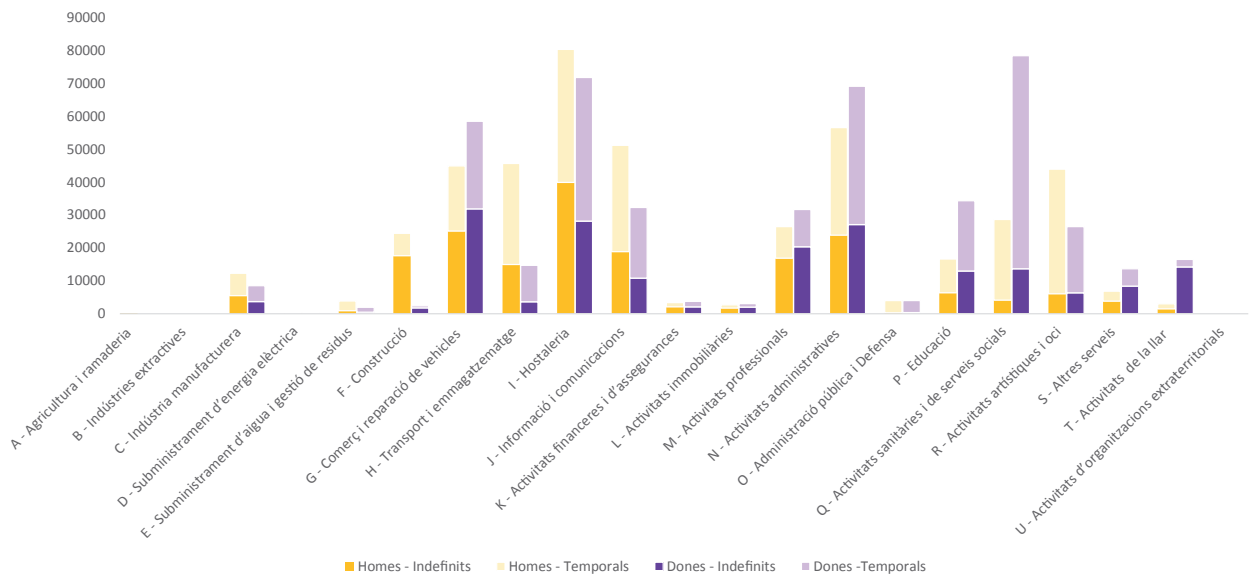
1. Conde-Ruiz, J. Ignacio; Felgueroso, Florentino; i García-Pérez, José Ignacio (2010) “Las reformas laborales en España: un modelo agotado”. *Colección Estudios Económicos*, 11. Fundación de Estudios de Economía Aplicada. Disponible [aquí](#).
2. Díaz de Atauri, Pablo Gimeno (2022) “La Reforma Laboral de la contratación 2021 en las fuentes estadísticas oficiales: primer avance”. Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (AEDTSS). Disponible [aquí](#).
3. García, Romina; i Ferrer, Albert (2022) “Una aproximació a l’impacte de la Reforma Laboral. Estudi preliminar del volum i de la qualitat de l’ocupació a Catalunya i a la província de Barcelona (2n trimestre de 2022)”. Comissions Obreres. Disponible [aquí](#).
4. Gómez, Sandalio; Contreras, Ignacio; Gracia, Lola (2008) “Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el período 1985-2008” IESE Business School – Universidad de Navarra. Disponible [aquí](#).
5. Jefatura del Estado (2021) “Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la Reforma Laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo”. *Boletín Oficial del Estado*, 313. Disponible [aquí](#).
6. Martínez Jorge, Ángel i Victoria, Carlos (2022) “¿Está reduciendo la temporalidad la Reforma Laboral de 2021? Una primera evaluación”. *EsadeEcPol Insight*, 35. Disponible [aquí](#).
7. Monereo Pérez, José Luis; Rodríguez Escanciano, Susana; i Rodríguez Iniesta, Guillermo (2022) “La Reforma Laboral de 2021 y el freno a la contratación temporal injustificada com objetivo prioritario” *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo – Laborum Editorial*, 2. Disponible [aquí](#).
8. Servicio de Estudios UGT (2022) “Primeros efectos de la Reforma Laboral 2021. Golpe a la temporalidad y mejora de derechos”. *Análisis y contextos*, 40. (consulta: 01/02/2023). Disponible [aquí](#).
9. Toharia Cortés, Luis (2022) “El modelo español de contratación temporal” *Temas Laborales*, 64 Pàg. 177-139. Disponible [aquí](#).

ANNEX

Gràfic 73. Contractació a Barcelona per tipus de contracte, sector i sexe (2021)



Gràfic 74. Contractació a Barcelona per tipus de contracte, sector i sexe (2022)



Taula 7. Volum de contractació a Barcelona per sector i sexe (2021)

	A	B	C	D	E	F	G
Homes - Indefinits	10,69%	26,92%	14,78%	34,90%	5,70%	18,57%	13,39%
Homes - Temporals	71,54%	19,23%	46,47%	14,35%	59,56%	73,84%	30,57%
Dones - Indefinits	1,96%	30,77%	9,36%	30,19%	2,84%	3,36%	13,93%
Dones - Temporals	15,81%	23,08%	29,39%	20,56%	31,90%	4,23%	42,11%
	H	I	J	K	L	M	N
Homes - Indefinits	8,31%	10,64%	14,86%	23,56%	26,07%	15,85%	7,07%
Homes - Temporals	66,85%	43,25%	48,48%	23,32%	19,47%	29,88%	38,57%
Dones - Indefinits	1,99%	6,96%	8,26%	23,68%	27,11%	17,68%	6,53%
Dones - Temporals	22,85%	39,16%	28,40%	29,44%	27,35%	36,59%	47,82%
	O	P	Q	R	S	T	U
Homes - Indefinits	2,25%	4,51%	1,82%	3,70%	7,31%	3,60%	38,06%
Homes - Temporals	47,11%	28,21%	25,40%	56,20%	27,76%	11,95%	5,81%
Dones - Indefinits	2,92%	8,63%	5,49%	3,59%	15,39%	39,50%	32,58%
Dones - Temporals	47,72%	58,65%	67,29%	36,52%	49,53%	44,94%	23,55%

Taula 8. Volum de contractació a Barcelona per sector i sexe (2022)

	A	B	C	D	E	F	G
Homes - Indefinits	58,99%	35,00%	26,29%	44,27%	15,75%	65,83%	24,28%
Homes - Temporals	20,51%	10,00%	32,82%	10,39%	50,99%	25,20%	19,16%
Dones - Indefinits	13,72%	45,00%	17,78%	33,33%	7,94%	6,64%	30,80%
Dones - Temporals	6,79%	10,00%	23,10%	12,01%	25,32%	2,34%	25,76%
	H	I	J	K	L	M	N
Homes - Indefinits	24,81%	26,25%	22,57%	29,20%	29,40%	29,05%	18,99%
Homes - Temporals	50,86%	26,55%	38,73%	18,40%	17,64%	16,50%	25,99%
Dones - Indefinits	6,00%	18,50%	12,93%	29,34%	34,70%	35,03%	21,56%
Dones - Temporals	18,33%	28,70%	25,77%	23,05%	18,26%	19,42%	33,45%
	O	P	Q	R	S	T	U
Homes - Indefinits	3,97%	12,51%	3,86%	8,56%	18,77%	7,43%	29,82%
Homes - Temporals	46,07%	20,08%	22,88%	53,84%	14,61%	7,87%	12,73%
Dones - Indefinits	4,55%	25,41%	12,76%	9,03%	40,96%	72,93%	40,73%
Dones - Temporals	45,41%	41,99%	60,50%	28,57%	25,67%	11,78%	16,73%

B

