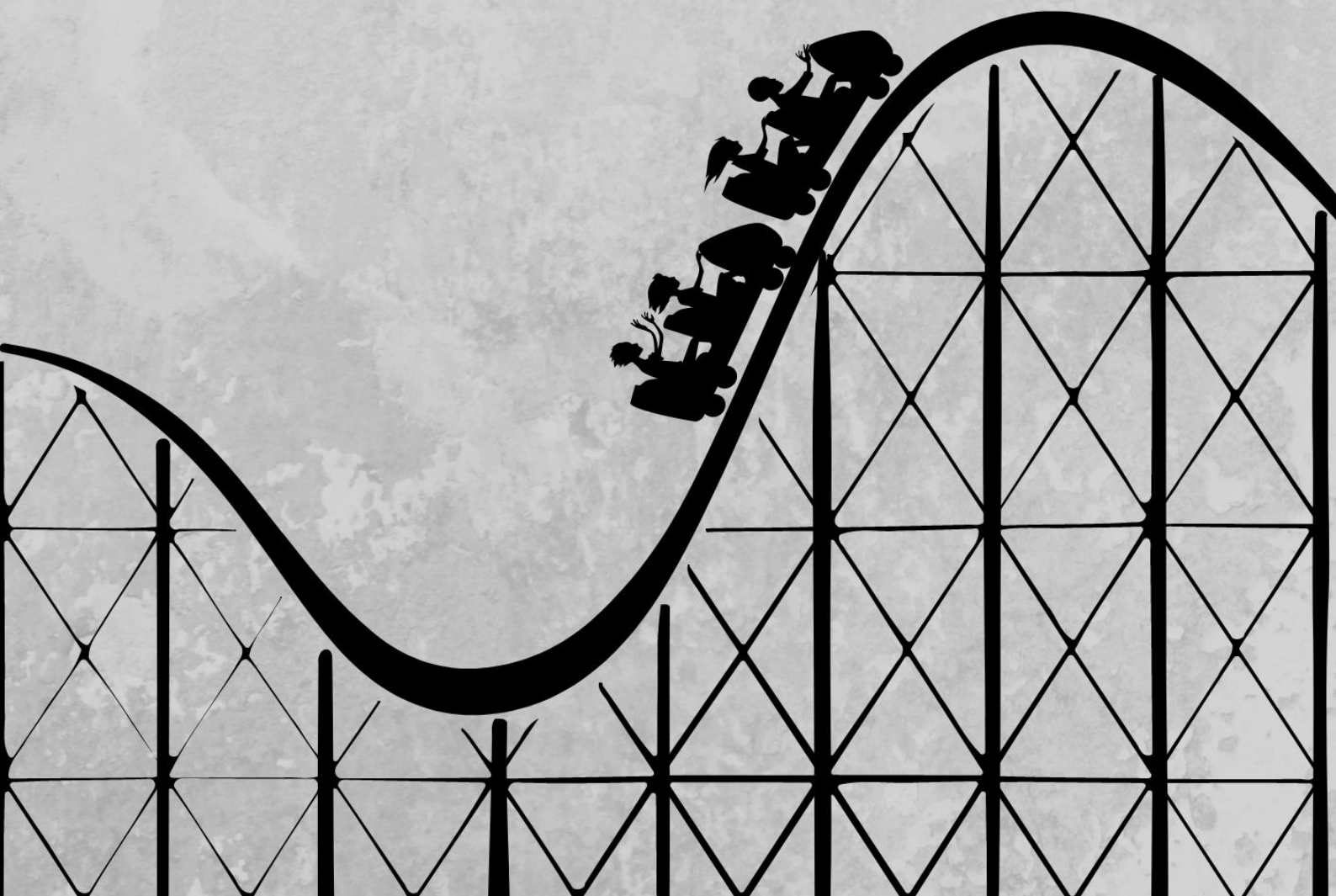


**AVALOT**

**LA MUNTANYA  
RUSSA DE LA  
PRECARIETAT  
JUVENIL**

**Com ens afecten les reformes  
laborals?**



## Contingut

<i>Presentació</i> .....	3
<i>Anàlisi de les reformes laborals</i> .....	4
Repercussió de les reformes laborals .....	5
Els punts clau de la reforma laboral de 2021 .....	6
<i>Anàlisi comparatiu de les reformes laborals</i> .....	11
Activitat.....	11
Ocupació .....	14
Sobrequalificació .....	16
Atur .....	17
Pobresa.....	22
Salut mental i suïcidi .....	24
Cobertura subsidis .....	25
Evolució dels beneficis empresarials .....	29
Contractació.....	29
Temporalitat .....	33
Parcialitat.....	36
Emancipació.....	40
<i>Conclusions</i> .....	43
<i>Reivindicacions</i> .....	44

**Juliol 2022**

## Presentació

L'objectiu principal d'aquest informe és fer **una comparativa entre els efectes de les reformes laborals** de 2010 i 2012, amb una estratègia de precarització al darrere, i l'última reforma de 2022, negociada entre els agents socials a la *'mesa de diàleg social'*, on **els sindicats hem pogut defensar els interessos de la classe treballadora**, posant-nos al centre de les polítiques laborals. Tendència que va començar amb tots els canvis produïts en l'àmbit de les relacions laborals durant la pandèmia.

La manca d'estabilitat i la precarietat laboral condicionen la nostra vida; quan encara no ens havíem recuperat de la crisi econòmica de 2008 provocada pel sector financer, hem de tornar a fer front a una nova crisi derivada de la pandèmia de la COVID-19 que ha posat en evidència la fragilitat el model productiu de Catalunya.

Des de l'**Avalot - Joves de la UGT de Catalunya** sempre hem tingut com a prioritat seguir de prop les novetats en l'àmbit laboral.

La lluita contra la precarietat laboral i la defensa d'un model productiu que assegurí unes condicions dignes per a totes les treballadores joves, sempre ha estat la màxima prioritat per a la nostra entitat i des de l'Avalot no ens quedarem de braços plegats veient com el jovent de Catalunya som discriminades de manera sistemàtica per la societat adultcentrista en la qual vivim.

Per aquest motiu, des de l'Avalot hem volgut analitzar quina és la situació actual del mercat i de les condicions de treball i els efectes que l'última reforma laboral ha provocat, sobretot per a les joves. I és que, després de la crisi ocasionada per la pandèmia de la COVID-19, les joves ens hem vist molt afectades pels seus efectes negatius.

La lluita contra la precarietat laboral i la creació d'ocupació en condicions dignes, estable i de qualitat és de màxima prioritat per a l'Avalot. És per això, que des de l'AVALOT- Joves de la UGT de Catalunya, des de l'any 2010 quan es van produir les primeres reformes laborals, no hem parat de reivindicar i exigir unes millors condicions laborals per a les joves de Catalunya.

**Com a sindicat feminista, l'Avalot ha utilitzat el femení genèric en la redacció d'aquest informe, és a dir, per referir-nos a tots els gèneres.**

## Anàlisi de les reformes laborals

Les últimes reformes laborals van comportar una sèrie de canvis en la realitat del món del treball i les relacions laborals.

Així doncs, a continuació analitzem les principals mesures de les reformes laborals aprovades pel govern de l'estat espanyol en els últims anys:

### REFORMA LABORAL 2010 (PSOE)

- Absentisme: **Acomiadament per faltes al treball** i que es rebaixa al 2,5% l'índex d'absentisme total que pot tenir una empresa i que marca l'acomiadament objectiu individual (fins llavors era del 5%).
- **Acomiadament per causes objectives.**
- Extensió de les **mesures per evitar l'encadenament successiu de contractes temporals.**
- Establiment d'un **límit temporal màxim en els contractes per obra i servei** determinat.
- FOGASA: Es preveu que la FOGASA assumeix una part de la indemnització corresponent als acomiadaments per causes econòmiques.
- Aturades: **Les persones aturades poden ser sancionades** si rebutgen cursos de formació en un termini superior de 30 dies (abans el límit era de 100).
- Negociació col·lectiva: es consolida la "*via de despenji*" o **possibilita que les empreses no apliquin determinades clàusules pactades en els convenis col·lectius.**

### REFORMA LABORAL 2012 (PP)

- Inversió de la càrrega de la prova: **L'acomiadament es presumeix procedent** i demostrar que no ho és, correspon a la treballadora.
- **Abaratiment de l'acomiadament:**
  - o Procedent: indemnització de 20 dies per any treballat (màxim 24 mensualitats).
  - o Improcedent: indemnització de 33 dies per any treballat (màxim 24 mensualitats). Abans eren 45 dies.
- ERE: **Eliminació de l'autoritat laboral pels acomiadaments col·lectius.** Ja no ha d'estar aprovat per la Conselleria d'Ocupació de la CCAA o el Ministerio de Empleo (només cal l'autorització judicial).
- **Facilitació de l'acomiadament col·lectiu en totes les administracions públiques i organismes del sector públic.**
- Convenis:
  - o **Prevalença del conveni d'empresa** sobre el conveni de sector.
  - o Descolgui del conveni per salaris i hores: permet **devaluar els salaris i contractar per poques hores.**
  - o **Limitació de la ultraactivitat:** La renovació automàtica del conveni només es produeix amb acord entre treballadores i empresa.
- Temporalitat: **límit de 2 anys encadenament de contractes temporals.**
- ETT: regulació per autoritzar-les a operar com agències de col·locació privada.
- Contractació:

- **Es permet la realització d'hores extres en contractes a temps parcial.**
- Nou tipus de contracte indefinit amb bonificacions per emprenedors:
  - Empreses que tinguin menys de 50 treballadores.
  - Jornada completa.
  - Període de prova d'1 any.

### **REFORMA LABORAL 2021 (PSOE+UNIDAS PODEMOS)**

- Contractació:
  - La **generalització del contracte indefinit**.
  - La reducció de l'encadenament de contractes temporals.
- Convenis col·lectius:
  - **Prevalença del conveni de sector sobre el conveni d'empresa** pel que fa a la quantia del salari base i als complements salarials.
  - Aplicació del conveni de sector de l'activitat executada en les contractes i subcontractes.
  - Recuperació de **la ultraactivitat plena**.
- Reforçament dels mitjans de la **Inspecció de Treball**.
- Les sancions seran una per cada situació fraudulenta per treballadora de manera individual, no per empresa.
- Creació del **mecanisme XARXA**.

## **Repercussió de les reformes laborals**

En l'última dècada s'han produït dues crisis:

- Una crisi econòmica, provocada pel model financer i el sistema capitalista, que va començar el 2005 i que va assolir les pitjors dades en l'àmbit sociolaboral l'any 2013.
- Una altra crisi econòmica i social (2020) provocada per la manca de cures a la societat, per la falta d'inversió, les retallades en el sistema públic des de fa deu anys i per descomptat també pel sistema capitalista i heteropatriarcal que posa l'economia per sobre de les persones i valora molt més les feines industrials que les pròpies d'una societat feminista, on les persones hem d'estar al centre de les polítiques i les inversions.

Paral·lelament, s'han aprovat tres reformes laborals a l'Estat espanyol amb l'objectiu, a priori, de pal·liar els efectes negatius que aquestes crisis poguessin tenir sobre les persones. És obvi que les diferents estratègies portades a terme pels governs de l'Estat espanyol, han tingut resultats molt diferents.

És sabut que les reformes de 2010 i 2012 van comportar una precarització del mercat laboral i dels drets de les persones treballadores. De cop, sense negociació amb la representació legal de les persones treballadores es van aprovar normatives que anaven clarament en contra dels interessos de la classe treballadora. Podem destacar que cada vegada hi ha més recursos econòmics en mans de menys persones, això suposa un augment de la desigualtat. L'índex de



pobresa juvenil s'ha mantingut des del 2010 al voltant del 20%, com indica el Sistema d'indicadors sobre la joventut de Catalunya. Abans del 2010, els anys 2008 i 2009 el risc es va mantenir per sota del 20%.

Fet agreujat per l'adultocentrisme existent en la societat que menysprea constantment a les persones joves.

**La reforma laboral del 2021 ha suposat un canvi innegable en les relacions laborals i en la millora de les condicions laborals de les treballadores.**

Tant és així, que el **maig de 2022 a Catalunya es van signar 257.021 contractes laborals**, dels quals el **47,4% dels quals han estat indefinits** (121.847 contractes). S'assoleix així el **màxim històric de contractes indefinits** signats en un mes<sup>1</sup> i que suposava un creixement interanual del 17,1% en la contractació indefinida. Fet que beneficia especialment la gent jove, ja que el primer trimestre del 2022 a Catalunya s'han formalitzat 693.831 contractes, dels quals les joves de 16 a 29 anys n'han signat 285.579 (dels quals, 75.486 són indefinits, el 26,4% del total).

Així doncs, veiem com enguany després de la reforma laboral, l'increment de la contractació indefinida juvenil és una realitat. Respecte al mateix període de l'any anterior, s'han més que doblat respecte (+164,5%; 46.947 contractes més) signant un 30,9% més de contractes (uns 67.357 contractes més), increment més intens que el de la resta de la població (+22,4%).

Des de l'entrada en vigor de la darrera reforma laboral (els primers 6 mesos de l'any 2022) s'han subscrit un **17,6%** més de contractes respecte del mateix període de l'any anterior. Un augment del **196,5%** de contractes indefinits i un descens de la contractació temporal (**-14,8%**).

## **Els punts clau de la reforma laboral de 2021**

A continuació analitzarem en profunditat **els punts clau de la reforma laboral 2021** que suposa la **recuperació de drets per a les treballadores** després de diverses reformes que van suposar la seva pèrdua i que redueix la contractació temporal fomentant els contractes indefinits i l'estabilitat com a mecanisme per eliminar la precarietat laboral estructural del mercat de treball. És evident que encara queden qüestions pendents, però la reforma laboral acordada és un punt d'inflexió i canvia les regles del mercat de treball en aspectes que considerem essencials.

### **Eliminació del contracte d'obra i servei:**

El **contracte d'obra i servei** era, fins a la reforma laboral, **el contracte laboral més utilitzat**, però és ben cert, que s'han produït molts abusos i la subscripció de molts contractes temporals en frau de llei. L'excessiva temporalitat i generalitzada entre el jovent provocava que no podíem engegar el projecte de vida en condicions materials dignes. Les reformes laborals del PP va significar precarització de les condicions laborals de les treballadores.

---

<sup>1</sup>[Nota de contractació laboral de l'Observatori del Treball i Model Productiu.](#)

Es va produir la tempesta perfecta: un abús de la temporalitat dels **contractes d'obra i servei** i eventuals que, per la seva naturalesa, sovint havien de ser indefinits sumat a la manca de vigilància, control i sanció per part d'Inspecció de Treball.

Ara, el contracte ha sigut eliminat per la reforma laboral i a partir d'ara, s'aplicarà la **generalització del contracte indefinit**.

### **Contractes formatius:**

La reforma laboral modifica l'article 11 de l'Estatut de les Treballadores que suposa el reforçament de la definició i la causalitat del **contracte formatiu**. Estableix la **unificació del contracte formatiu**. És a dir, l'existència **d'una única modalitat**. Dins d'aquesta modalitat trobem 2 tipologies:

1. **El contracte de formació en alternança (treball i formació):** (Per a joves fins als 30 anys. Només es pot signar un contracte i té una durada mínima de 3 mesos i un màxim de 2 anys).
2. **El contracte per a l'adquisició de la pràctica professional:** (Durada: no inferior a 6 mesos ni superior a 1 any).

Característiques i novetats destacables i favorables per a les joves:

- El contracte **s'ha de formalitzar per escrit** i ha **d'incloure obligatòriament el pla formatiu**.
- Les treballadores tindran **cobertura per a totes les contingències protegibles** i prestacions, **inclosa la de desocupació** i la cobertura del Fons de Garantia Social.
- Els contractes **en frau de llei** o incompliment de l'empresa de les obligacions de formació, s'entendran com a contractes **indefinites de caràcter ordinari**.
- L'empresa ha de posar en **coneixement de la representació sindical de les treballadores** els acords de cooperació formativa que suposin contractació formativa i les condicions en la que es desenvoluparà la tutorització formativa.
- Si un cop finalitzat el contracte formatiu la treballadora és contractada per l'empresa, **no podrà aplicar-se un nou període de prova** i el temps del contracte formatiu compta per l'antiguitat.
- Els períodes d'IT, naixement, adopció, acolliment, risc durant l'embaràs o durant la lactància i violència de gènere **interrompen la durada del contracte**.

### **Presumpció del contracte indefinit:**

La reforma laboral ha modificat l'art 15 de l'ET: Per posar fi a l'excessiva temporalitat i a l'ús fraudulent dels contractes d'obra i servei i eventuals que, per la seva naturalesa, sovint havien de ser indefinits.

La reforma laboral estableix la **presumpció de contracte indefinit**. Això significa, que el **contracte de treball s'entén indefinit** com a norma general i només existeixen dues modalitats de contractes temporals molt concretes.

Si l'empresa incompleix el que marca la reforma laboral sobre la durada dels contractes (Art. 15 ET), **les treballadores contractades en frau de llei adquiriran la condició d'indefinides**.

Obligació de justificar la temporalitat del contracte: Per poder subscriure un contracte temporal s'ha de justificar al contracte l'existència d'una causa de temporalitat que ho permeti.

Ara, només existeixen **dues modalitats de contractes temporals**: el contracte per circumstàncies de la producció i el contracte de substitució.

1. El contracte per circumstàncies de la producció:
  - **La durada no podrà ser superior a 6 mesos** (ampliable per conveni col·lectiu sectorial a 1 any).
  - **No es podrà utilitzar en el marc de contractes, subcontractes o concessions administratives que constitueixin l'activitat habitual o ordinària de l'empresa.**
  
2. El contracte de substitució d'una treballadora:
  - **Per completar la jornada reduïda d'una altra treballadora** quan la reducció sigui per causes legals o les regulades al conveni col·lectiu.
  - S'ha d'indicar al contracte el nom de la persona substituïda i la causa de la substitució.
  - La cobertura temporal d'un lloc de feina **mentre duri el procés de selecció** (aquest no podrà excedir dels 3 mesos o el temps fixat per conveni col·lectiu).

#### **Recuperació de poder en la negociació col·lectiva (Recuperació de la ultraactivitat plena):**

La reforma laboral modifica l'article 86 de l'Estatut de les Treballadores. **Quan un conveni col·lectiu arriba a la seva data de venciment**, es prorrogarà més enllà d'aquesta data, d'any en any, fins que sigui substituït per un de nou.

Recuperar la **ultraactivitat plena implica més estabilitat** i millors condicions laborals per a les treballadores. L'any 2012, es va eliminar per tal de minvar la capacitat negociadora de les treballadores i la representació sindical, fet que ha generat més precarietat i incertesa laboral.

La reforma laboral suposa la recuperació del poder en la negociació col·lectiva com a eina fonamental per a la defensa dels drets col·lectius de les treballadores i evitarà les situacions de conflicte que provocava l'anterior reforma laboral del PP quan no s'arribava a un acord per a l'elaboració d'un nou conveni col·lectiu.



### **Contracte fix-discontinuu:**

Les **característiques del nou contracte fix discontinuu** són les següents:

- Es reconeixerà l'antiguitat de tot el període de la relació laboral, no únicament del temps treballat de manera activa.
- S'ha de formalitzar per escrit. Ha d'incloure els elements essencials de l'activitat, la jornada, la durada de l'activitat, la distribució horària. La crida també s'ha de formalitzar per escrit.
- Deure d'informació de l'empresa a la representació sindical i a les treballadores.

La reforma laboral dona més seguretat a la **crida de les treballadores fixes discontinues** i reforça els drets de les treballadores i els de la representació sindical.

Suposa un canvi favorable per a les treballadores, ja que estableix més garanties en l'àmbit de la transparència (exigint l'obligació d'informació a la representació sindical i a les treballadores) i també **estableix el còmput de l'antiguitat de tot el període de la relació laboral**, la qual cosa atorga més seguretat a les treballadores.

### **Protecció treballadores menors d'edat:**

En el termini de 3 mesos el Ministeri de Treball i Economia Social convocarà a les organitzacions sindicals i empresarials per a elaborar una anàlisi de la **protecció de les treballadores menors d'edat en matèria de salut i seguretat laborals**.

### **Estatut de la Becària:**

En el **termini de 6 mesos** a partir de l'entrada en vigor de la reforma, el Ministeri de Treball i Economia Social haurà d'haver convocat a les organitzacions sindicals i empresarials més representatives per a establir l'**Estatut de la Becària**.

### **Creació d'un nou mecanisme de flexibilitat per a les empreses (El Mecanisme XARXA):**

Es crea el **Mecanisme XARXA**, un mecanisme de flexibilitat i d'estabilització de l'ocupació que suposa una protecció per a crisis econòmiques cícliques o de sector.

- Modalitat cíclica: quan existeixi una conjuntura macroeconòmica que aconselli l'adopció d'instruments d'estabilització de l'ocupació. Durada d'1 any.
- Modalitat sectorial: quan en un determinat sector s'apreciïn canvis que generin necessitats de transició professional. Durada inicial d'1 any amb possibilitat de dues pròrrogues de 6 mesos (total 2 anys).

**Protecció per a les treballadores** afectades pel Mecanisme Xarxa: prestació fins a la data de finalització del període d'aplicació. La prestació és del 70% de la base reguladora. Aquesta prestació no consumeix prestació per desocupació.

### Sancions a les empreses per a cada incompliment o vulneració:

Amb la reforma laboral es reforça el paper d'Inspecció de Treball: Es reforçaran les plantilles i els mitjans de la **Inspecció de Treball i les sancions seran una per cada situació fraudulenta** per treballadora de manera individual, no per empresa.

### Subcontractacions:

Després de la reforma laboral, el conveni d'aplicació per a les empreses **contractistes i subcontractistes** en la subcontractació d'obres i serveis és el **conveni sectorial d'aplicació de l'activitat desenvolupada**.

Només es preveuen 2 excepcions:

- Quan existeixi un altre **conveni sectorial aplicable** conforme al que es disposa en el Títol III de l'Estatut de les Treballadores.
- Quan l'empresa **contractista o subcontractista** compti amb un conveni propi. En aquest cas s'aplicarà aquest de manera preferent, però amb les limitacions imposades per la nova redacció de l'article 84. És a dir, sempre respectant la prevalença del conveni del sector pel que fa als salaris.

Els canvis introduïts per la reforma laboral suposen una millora en les condicions de les treballadores afectades per la **subcontractació d'obres i serveis**, ja que s'aplicarà el conveni col·lectiu del sector de l'activitat desenvolupada i això suposa, més garanties a les treballadores afectades.

### Sector de la construcció:

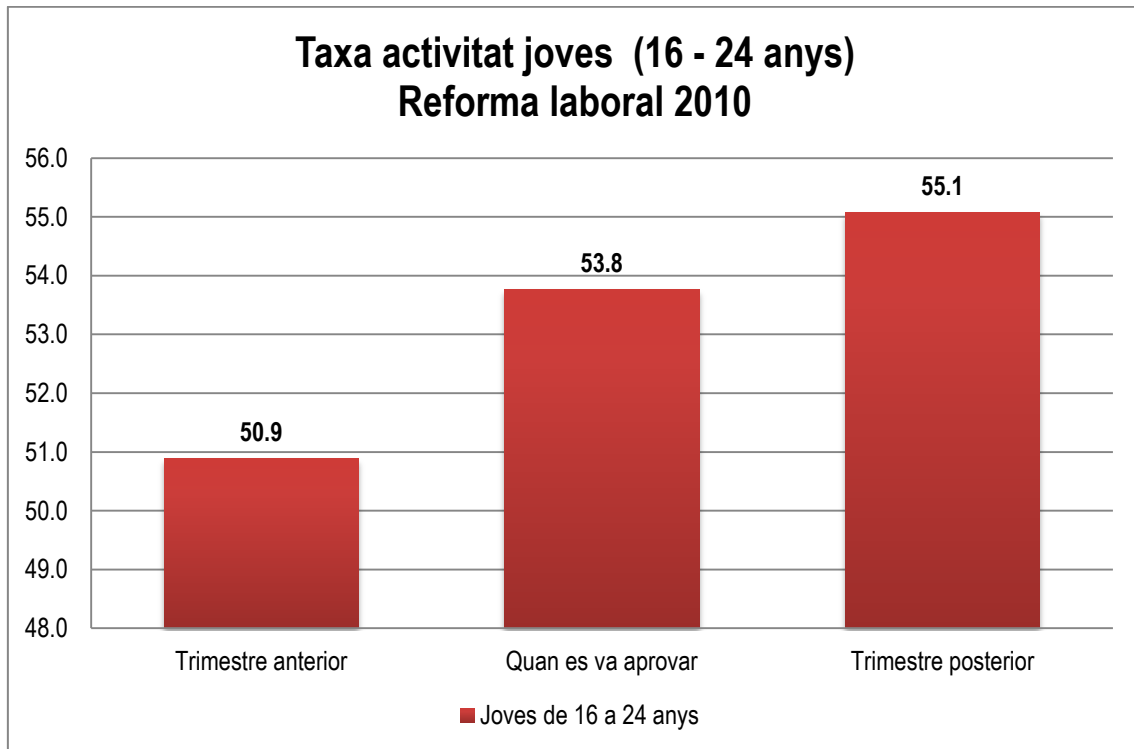
Modificació de la Llei 32/2006, de 18 d'octubre, reguladora de la subcontractació en el **sector de la Construcció**: Es consideraran contractes indefinits els contractes que tinguin per objecte la realització de tasques o serveis vinculats a obres de la construcció.

## Anàlisi comparatiu de les reformes laborals

A continuació, analitzem els efectes que les reformes laborals dels anys 2010, 2012 i 2021 han provocat en les joves de Catalunya<sup>2</sup>.

### Activitat

La població activa són totes aquestes persones que estan ocupades o estan disponibles per a treballar i fan gestions activament per incorporar-se al mercat de treball<sup>3</sup>.



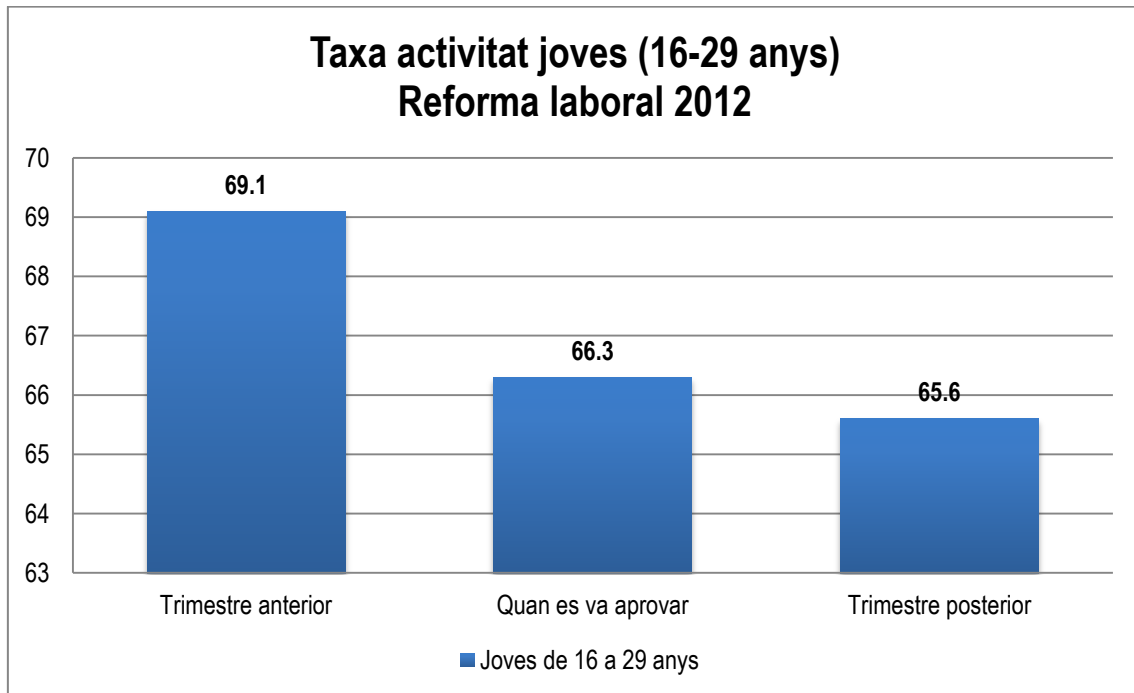
Gràfic 1. Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori Català de la Joventut.

Com es veu a la gràfica, la taxa d'activitat un trimestre després de l'aprovació de la reforma laboral de 2010 va augmentar discretament 1,3 punts. Respecte al trimestre anterior a

<sup>2</sup> **Nota metodològica:** Els trimestres utilitzats per l'extracció de dades són: el 1r trimestre del 2010, el 2n trimestre del 2010 (trimestre en què es va aprovar la reforma laboral) i el 3r trimestre del 2010, pel que fa a l'anàlisi de la reforma laboral del 2010. Per analitzar la reforma del 2012 els trimestres emprats són: el 3r trimestre del 2011, el 4t trimestre del 2011 (trimestre en què es va aprovar la reforma laboral) i el 1r trimestre del 2012. Les dades trimestrals utilitzades per l'anàlisi de la reforma laboral del 2021 són: el 3r trimestre del 2021, el 4t trimestre del 2021 (trimestre en què es va aprovar la reforma laboral) i el 1r trimestre del 2022.

<sup>3</sup> **Nota metodològica:** Les dades utilitzades per a l'anàlisi són les facilitades per l'Observatori Català de la Joventut, i fan referència a la població juvenil de 16 a 29 anys, d'acord amb la definició de joventut que fa la Llei 33/2010, de l'1 d'octubre, de polítiques de joventut en el relatiu als anys 2022, 2021, 2012 i 2011. En l'anàlisi dels anys 2010 i 2009, a falta de dades disponibles, la població juvenil és la menor de 25 anys.

l'aprovació de la reforma laboral, s'observa un augment de 4,2 punts, passant d'un 50,9% a un 55,1%. Com observem a la gràfica, la taxa d'activitat va augmentar respecte al trimestre anterior a la reforma laboral però hem de tenir en compte que els efectes negatius a nivell sociolaboral de la crisi econòmica i financera de 2008 es van notar sobretot a partir del 2013. També hem de tenir en compte l'augment que van experimentar els fluxos migratoris de persones treballadores a Espanya, també a Catalunya, promoguts pel PP (fins a 2003), sobretot en el sector de la construcció alimentant, per tant, la bombolla especulativa en l'habitatge, va ser un dels factors que van incidir en l'augment de la població activa.



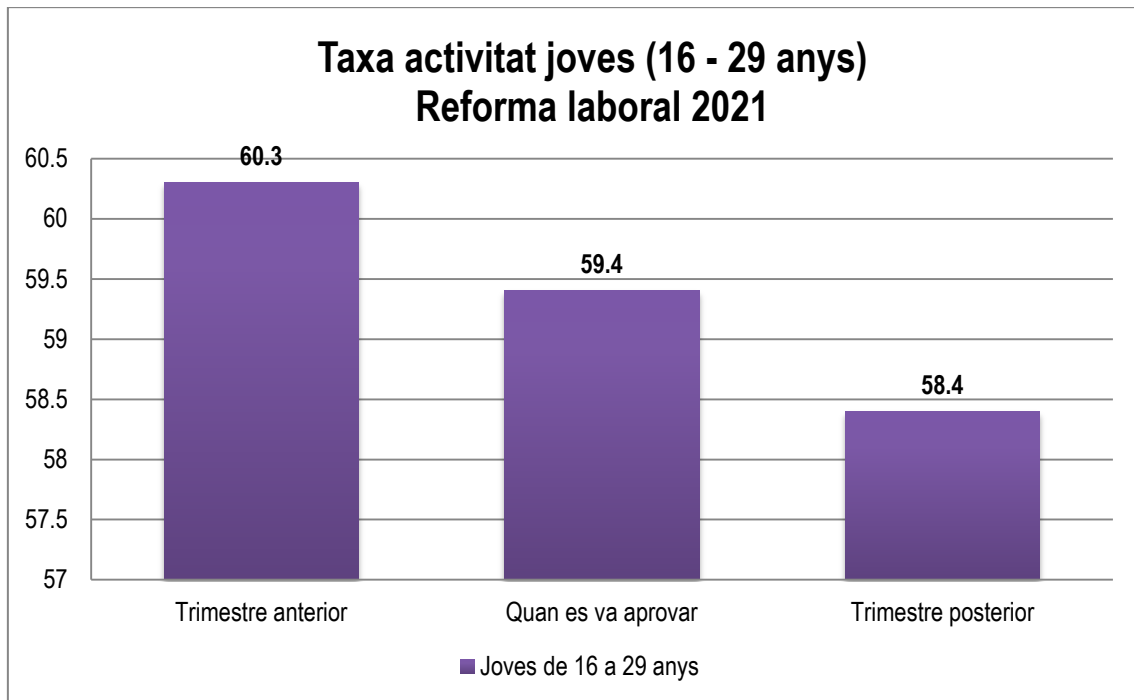
Gràfic 2. Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori Català de la Joventut.

La reforma laboral de 2012 va establir mesures que van provocar la destrucció d'ocupació, com també ho va fer l'anterior reforma de 2010.

Quan es va aprovar la reforma la taxa d'activitat juvenil se situava en un 66,3% i després d'un trimestre va reduir-se en 0,7 punts. Les mesures que va establir la reforma laboral de 2012 se sustentaven en un escenari de precarietat que va iniciar-se el 2010 i, per tant, com se sol dir, va "ploure sobre mullat". Així doncs, la reforma de 2012 va iniciar una davallada en la taxa d'activitat juvenil, que havia començat a recuperar-se en els anys anteriors.

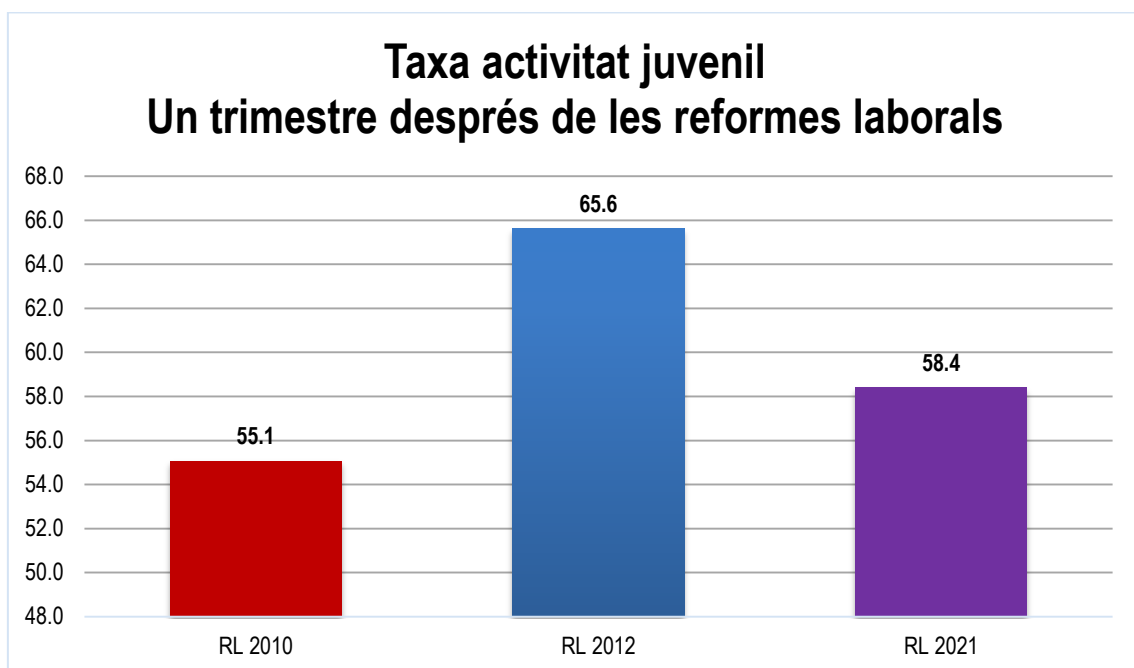
Una de les conseqüències de la crisi i que les mesures promogudes per la reforma laboral no va solucionar va ser la destrucció de llocs de feina en establir-se mesures que anaven encaminades a la destrucció d'ocupació i, per tant, a conseqüència d'això, la població activa va disminuir perquè es va produir també una emigració juvenil sense precedents. Tal com ja vam alertar a l'informe "[Joves emigrants](#)" no hem d'oblidar que l'evolució de les joves catalanes que van emigrar a l'estranger en recerca de feina des del 2009 fins al 2018 (últimes dades disponibles) va ser un fenomen que va tenir una tendència força significativa i que va afectar un

gran nombre de joves catalanes i probablement va ser un dels factors que van tenir incidència en la taxa d'activitat juvenil.



Gràfic 3. Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori Català de la Joventut.

Pel que fa a la reforma laboral de 2021, observem que quan es va aprovar la reforma la taxa d'activitat juvenil era del 59,4% i, un trimestre més tard, aquesta taxa ha disminuït un punt percentual. Per tant, la taxa d'activitat juvenil no ha sofert canvis significatius, tal com s'analitza a les gràfiques anteriors relatives a les altres reformes laborals.



Gràfic 4. Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori Català de la Joventut.



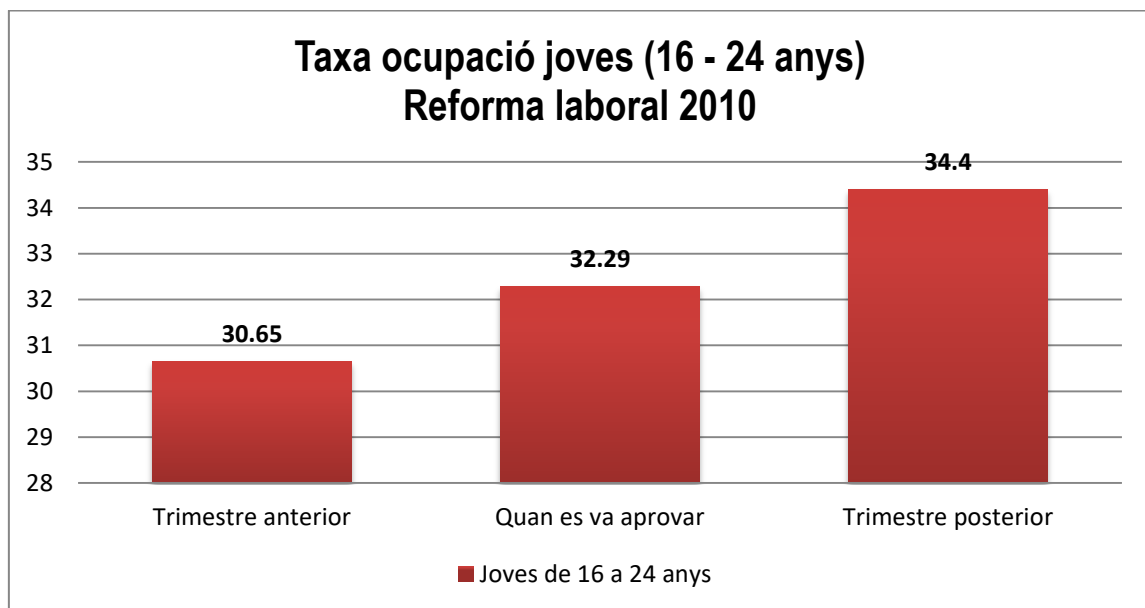
Analitzant la gràfica comparativa de les tres reformes laborals podem observar com les reformes laborals tampoc han tingut efecte en la taxa d'activitat de les joves i, per tant, en tot el període analitzat de crisi econòmiques i de recuperació, la taxa d'activitat s'ha mantingut sense gaires modificacions.

Veiem, però, una diferència de 10,5 punts entre les reformes del 2010 i del 2012, però en part aquest augment de la taxa d'activitat s'explica perquè la crisi de 2008 va provocar la destrucció d'un gran nombre de contractes, especialment entre les joves. A més a més, arran de la crisi econòmica i financera, les persones joves van haver d'ocupar un paper cabdal dins de les economies familiars, fet també que pot interferir en aquesta gran diferència. També cal tenir en compte que les dades de 2010 en aquest cas fan referència a les joves de fins a 24 anys i les de 2012 a les joves de fins a 29 anys.

**“Les reformes laborals no han modificat la taxa d'activitat juvenil de manera significativa”**

## Ocupació

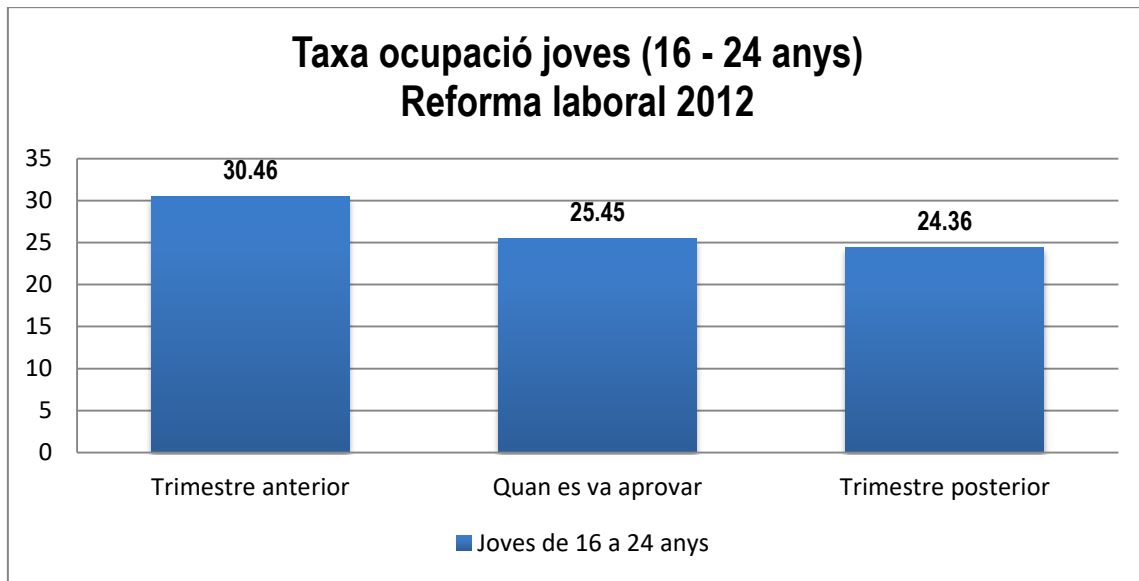
La taxa d'ocupació és la població ocupada, és a dir la població a partir de 16 anys que declara haver treballat, per compte d'altri o per compte propi, amb remuneració o sense, com a mínim una hora.



Gràfic 5. Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori Català de la Joventut.

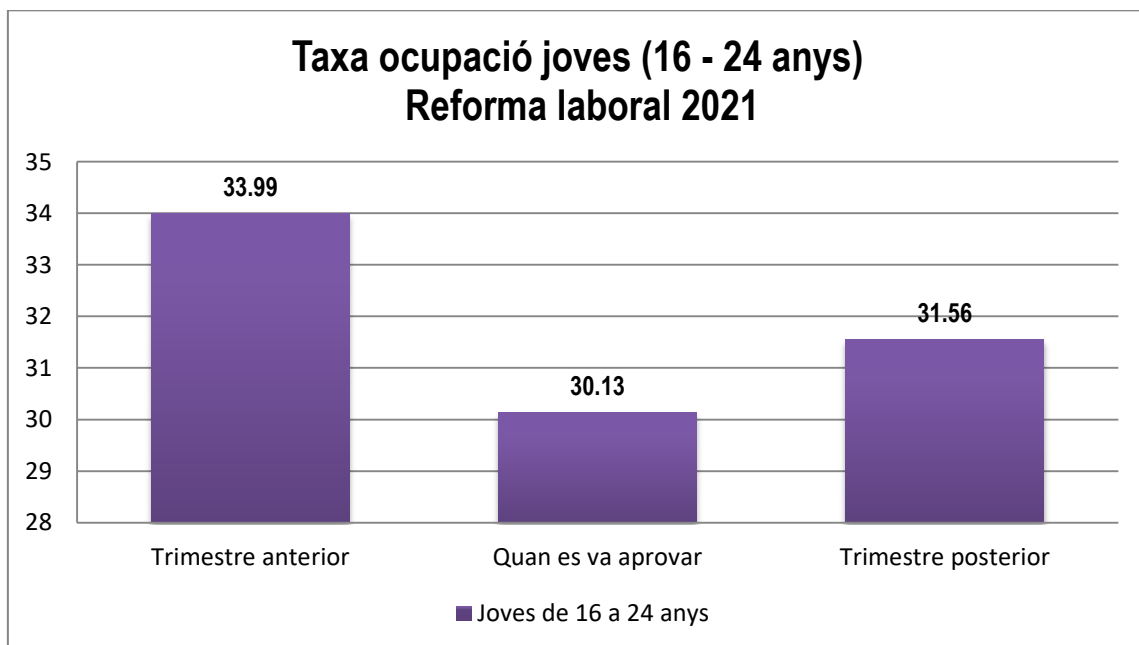
En relació amb l'ocupació juvenil, la reforma laboral de 2010 no va suposar un canvi negatiu. La taxa d'ocupació juvenil a Catalunya va augmentar en el trimestre posterior a l'entrada en vigor, passant del 32,3% en el moment que es va aprovar a un 34,4%, és a dir, un augment de 2,1 punts. La taxa d'ocupació duia una tendència positiva respecte de l'ocupació ja abans de

l'entrada en vigor de la reforma laboral de 2010, passant d'un 30,7% el trimestre anterior a un 34,4% tres mesos més tard, el que es tradueix en un augment de 3,7 punts d'augment.



Gràfic 6. Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori Català de la Joventut.

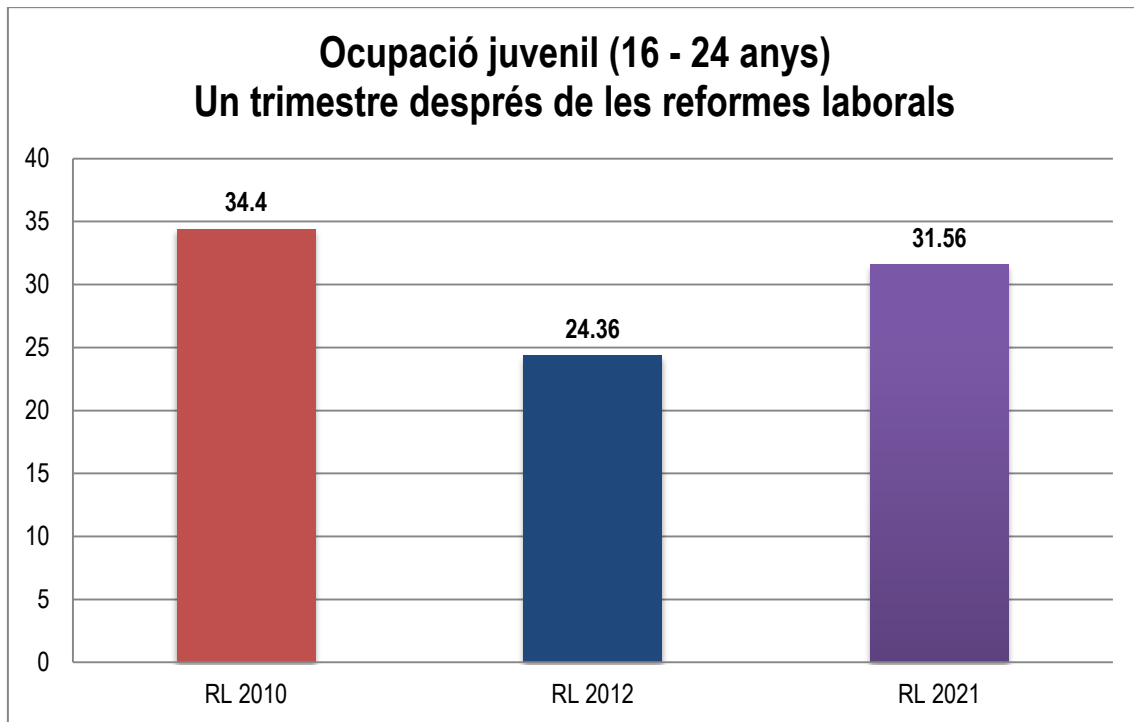
Tal com es veu a la gràfica, la reforma laboral de 2012 va afavorir la davallada en l'ocupació juvenil. Des del trimestre anterior a la reforma laboral (30,46%) fins al trimestre posterior a l'aprovació de la reforma (24,36%), la taxa d'ocupació juvenil va disminuir en 6,1 punts. Respecte al mateix trimestre de l'any anterior (primer trimestre de l'any 2012), es va patir una variació interanual de -19,3 punts.



Gràfic 7. Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori Català de la Joventut.

Pel que fa a la darrera reforma laboral, la norma ha aturat la davallada que estava patint la taxa d'ocupació juvenil a causa dels efectes de la pandèmia de la COVID-19 i de la posterior crisi

econòmica que se'n va derivar. Respecte al mateix trimestre de l'any anterior (primer trimestre de l'any 2021), es va patir una variació interanual de +16,2 punts.



Gràfic 8. Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori Català de la Joventut.

Analizant la gràfica veiem com en l'actualitat tenim nivells pràcticament semblants d'ocupació de l'època prèvia a la crisi econòmica del 2008. Les conseqüències negatives de les dues reformes laborals de 2010 i 2012 van provocar que la tendència fos negativa per a les joves, assolint un trimestre després de l'entrada en vigor el 2012 una taxa d'ocupació juvenil del 24,36%, 10 punts inferior respecte el 2010 i 7,2 punts inferior respecte el 2021.

***“La reforma laboral 2021 ha retornat nivells semblants d'ocupació juvenil previs a les crisis econòmiques”***

## **Sobrequalificació**

La sobrequalificació es defineix com la proporció de la població juvenil amb un alt nivell formatiu ocupada en ocupacions que requereixen una qualificació inferior respecte el total de la població juvenil ocupada amb un alt nivell formatiu.

Segons les dades facilitades pel [Sistema d'Indicadors sobre la joventut a Catalunya](#), la sobrequalificació de la població jove de 25 a 35 anys des de l'any 2000 fins al 2021 (últim any amb dades disponible, ja que és anual) se situa de mitjana en un 33,7%. Per gèneres, observem com la taxa de sobrequalificació és més elevada en les dones que en els homes joves, amb un 34,4% i un 32,9% respectivament.

Així doncs, el model del mercat laboral actual no assegura que els estudis superiors suposin una garantia d'aconseguir una feina en el sector o en la professió desitjada, ja que **existeix un desajust entre l'ocupació i l'educació**. Per això, moltes joves no troben una feina que s'ajusti al seu nivell formatiu i hagin de recórrer a l'exili en altres països de l'estranger (el que provoca la fuga de talent) o acceptin ofertes laborals d'un nivell formatiu inferior.

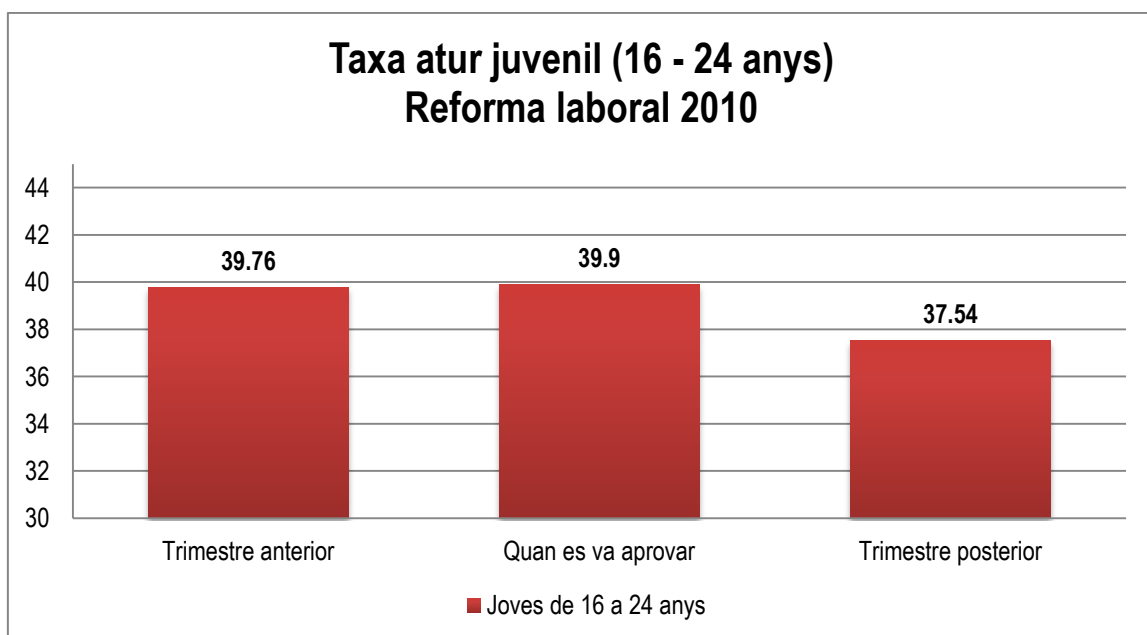
Hauríem de destacar també la necessitat de programes d'orientació personalitzada, que ens ajudin a valorar les capacitats transversals de les persones així com les diferents intel·ligències. De fet, segons el Sistema d'indicadors sobre la joventut de Catalunya, la taxa de joves que estudien (és a dir, la proporció de la població activa juvenil que estudia respecte del total de la població activa juvenil) ha augmentat des del 2000 fins al 2021 situant-se en un 13,6% i un 31,6% respectivament.

Un augment significatiu en els anys 2013 i 2014 (26,2% i 27%) i el 2020 i 2021 (28,7% i 31,6%) que podem relacionar amb les crisis econòmiques, ja que les joves, com també passa entre la població adulta, aprofiten per estudiar en moments de crisis econòmiques o temporades d'atur per augmentar la seva capacitat d'ocupabilitat.

***“Des del 2000 fins al 2021 les joves patim una sobrequalificació del 33,7% de mitjana”***

## Atur

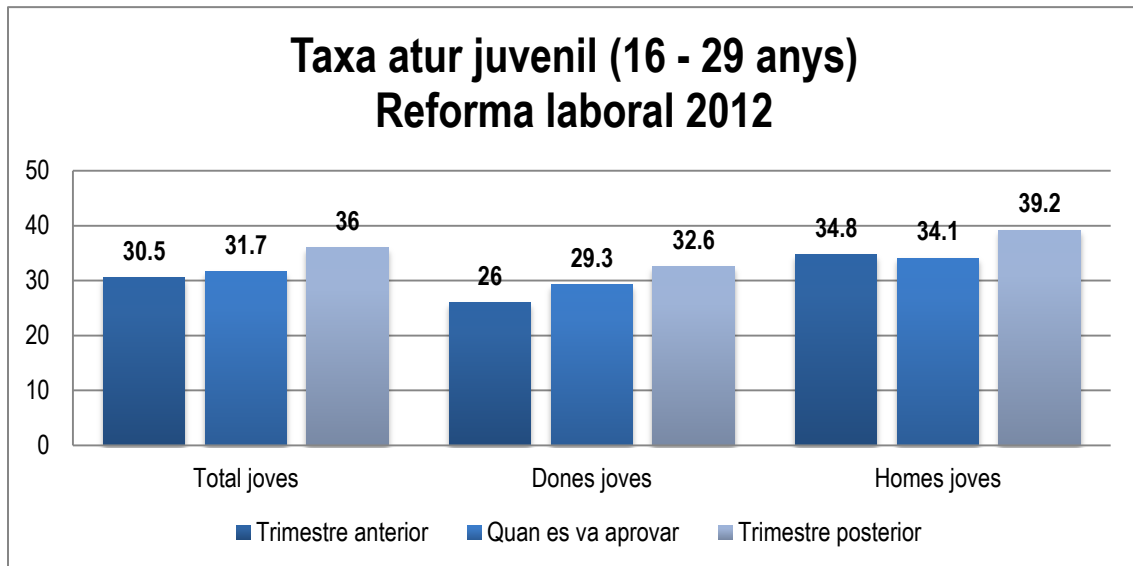
Quan parlem de la taxa d'atur, fem referència a la proporció de la població aturada respecte al total de la població activa.



Gràfic 9. Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori Català de la Joventut i l'Idescat.

Les dades analitzades en aquesta gràfica són de la població juvenil de 16 a 24 anys, ja que no disposem de dades de joves de 16 a 29 anys de l'any 2009 i 2010.

Tot i que la taxa d'atur posterior a la reforma laboral del 2010 va disminuir respecte del moment en el qual es va aprovar, passant d'un 39,9% a un 37,54%, sabem que les conseqüències negatives de la reforma amb relació a l'atur es van anar agreujant de manera significativa, arribant al seu màxim l'any 2013.



Gràfic 10. Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori Català de la Joventut.

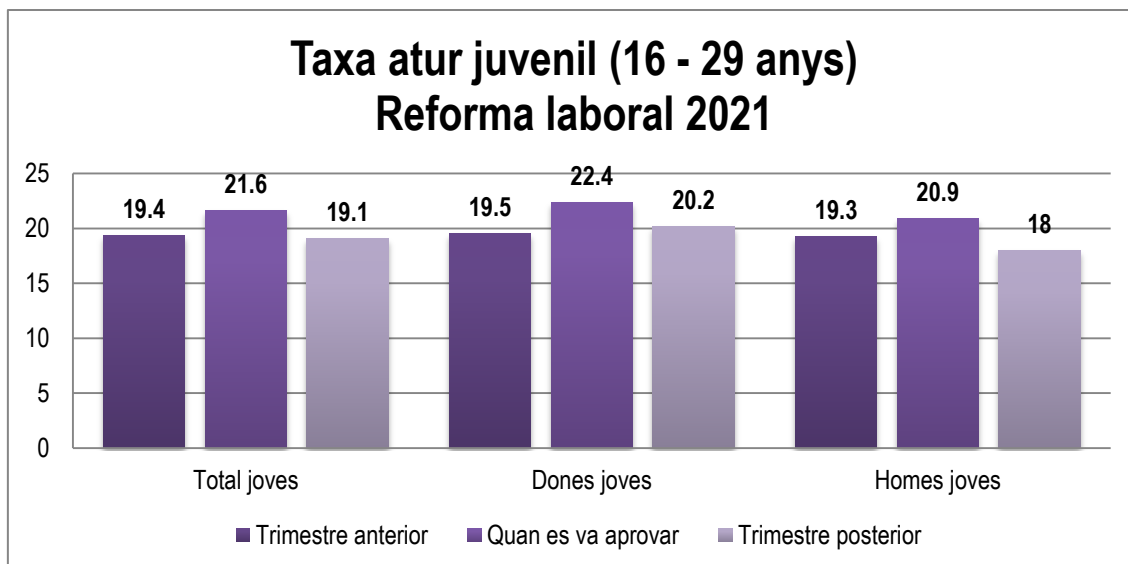
La reforma de 2012 va tenir efectes negatius en l'atur de les joves, ja que va suposar un augment de la taxa d'atur tant pel total de joves, com també, per a les dones i homes joves.

En el moment de l'entrada en vigor de la reforma de 2012, la taxa d'atur juvenil era del 31,7% augmentant en 4,3 punts fins a arribar al 36% en el trimestre posterior.

Pel que fa al desglossament per gènere observem que la taxa d'atur juvenil en els homes joves és lleugerament superior al de les dones joves en els tres períodes temporals analitzats. En els 3 mesos després de la reforma, l'atur juvenil masculí va ser del 39,2% i el femení del 32,6%, és a dir, 6,6 punts superiors.

La reforma laboral del 2012 va significar la destrucció de molts llocs de feina i, per tant, l'augment de la taxa d'atur, especialment entre la població jove. La reforma laboral, doncs, no va frenar l'augment de la taxa d'atur, ja que va augmentar en 4,3 punts, passant del 31,7% en el moment que es va aprovar a un 36% en el trimestre posterior a l'entrada en vigor.





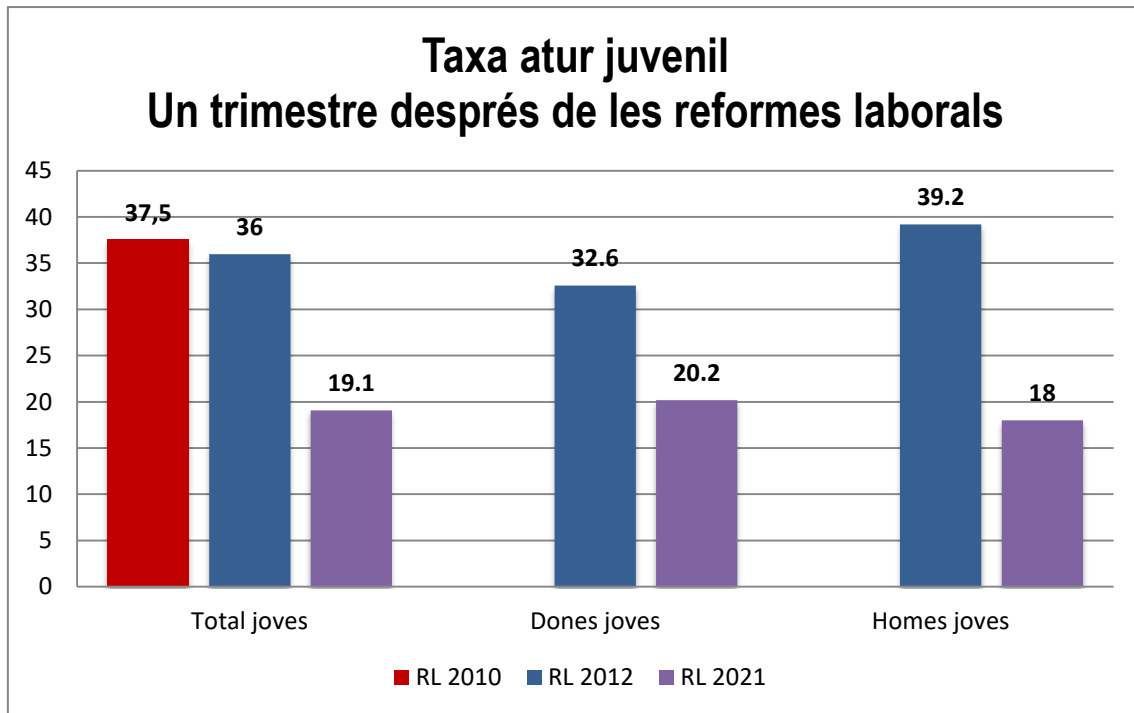
Gràfic 11. Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori Català de la Joventut.

Tal com es veu a la gràfica els efectes de la darrera reforma laboral en l'atur juvenil són favorables però encara no significatius, ja que abans de la reforma la taxa d'atur juvenil de les joves de 16 a 29 anys era del 19,4%, 0,3 punts superior a l'actual, tres mesos després. La reforma laboral ha servit per frenar l'augment de la taxa d'atur respecte al trimestre anterior a la seva publicació.

La taxa d'atur disminueix tant pel total de joves, com també, per a les dones i homes joves. En relació amb el gènere, la taxa d'atur de les dones joves és superior al dels homes joves en tots els moments analitzats (3 mesos abans, en el moment de l'aprovació i 3 mesos després).

I és que la tendència ha sigut favorable des de l'entrada en vigor de la darrera reforma. Segons l'Observatori Català de la Joventut, la taxa d'atur el primer trimestre de 2022, després de l'entrada en vigor de la reforma laboral de 2021 va ser en 19,1% i va disminuir en 5 punts respecte del mateix trimestre de l'any anterior (24,3%).

**En xifres absolutes, a Catalunya, el primer trimestre del 2022 hi ha 129.100 joves a l'atur i l'any anterior, el primer trimestre de 2021 hi va haver 164.600 joves a l'atur, és a dir, 34.900 joves menys.**



Gràfic 12. Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori Català de la Joventut

Analitzant la taxa d'atur juvenil 3 mesos després de les tres reformes laborals, com veiem a la gràfica, és superior el 2010, seguida molt de prop del 2012 (no hi ha un canvi significatiu), ja que aquestes dues reformes van establir mesures de precarietat i de retrocés en drets laborals.

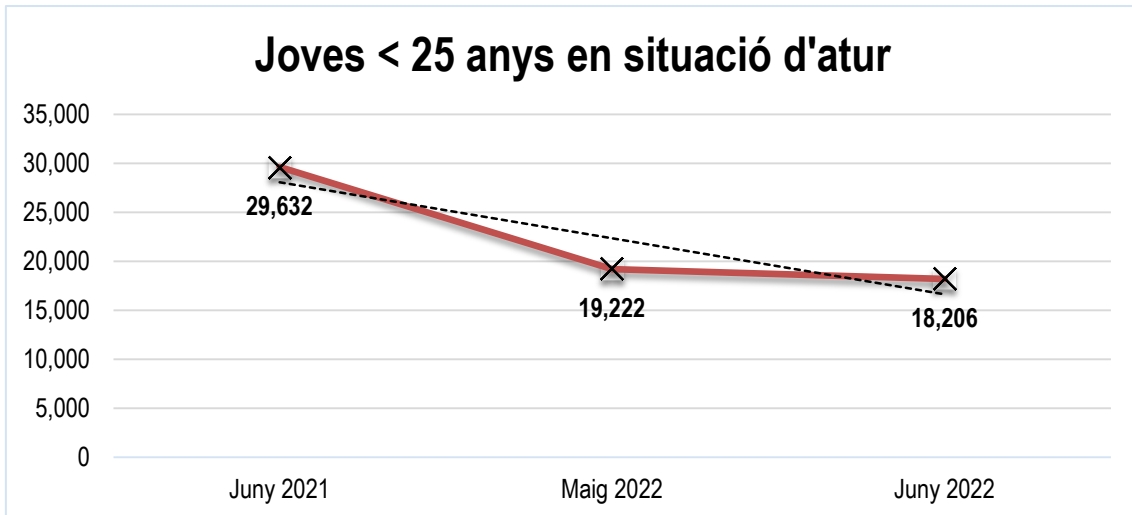
La reforma laboral del 2021, però ha significat una millora considerable pel que fa a l'atur juvenil, i és que la diferència de 16,9 punts entre les reformes laborals del 2012 (36%) i del 2021(19,1%) és molt rellevant. Pel que fa al gènere, tot i no tenir dades del 2010, la taxa d'atur tant en dones com en homes joves és molt superior el 2012 respecte del 2021.

Com veiem a la gràfica, la taxa d'atur de les joves i també de les dones joves i dels homes joves és considerablement inferior després de la reforma laboral del 2021 i les pitjors dades d'atur les trobem amb relació a la taxa d'atur dels homes joves en el moment de la reforma laboral de 2012.

En canvi, l'última reforma laboral de caràcter progressista ha establert mesures de protecció social per revertir el panorama actual i que tenen un efecte positiu en un tema cabdal per l'anàlisi de la situació sociolaboral de les joves de Catalunya com és l'atur.

***“La reforma laboral de 2021 és l'única que està tenint un efecte positiu en la taxa d'atur juvenil”***

Les últimes dades facilitades pel SEPE a principis de juliol de 2022, demostren aquesta tendència, tal com s'observa en la gràfica a continuació on es mostra el nombre de joves en situació d'atur.



Gràfic 13. Elaboració pròpia a partir de les dades del SEPE.

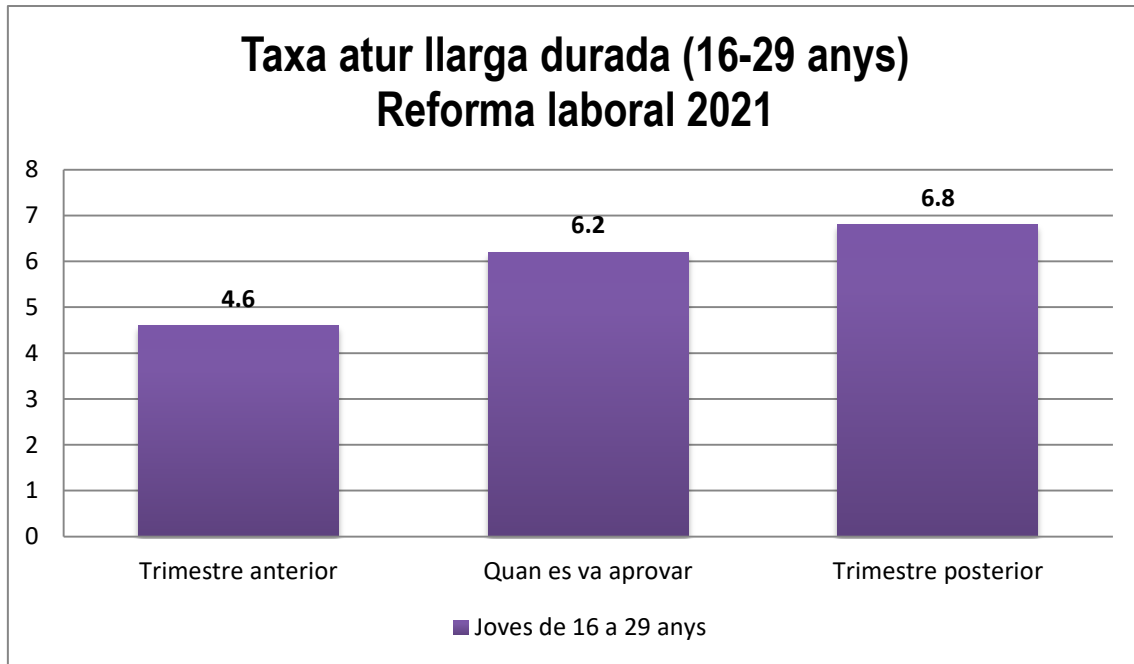
L'atur entre les joves de fins a 25 anys durant el mes de juny (6 mesos després de la reforma laboral) decreix un 5,29% respecte al mes anterior (-1.016 joves en situació d'atur) i un 38,56% interanualment (-11.426 joves en situació d'atur). La província on més s'accentua percentualment la caiguda de l'atur juvenil és a la província de Girona, on hi ha un 41,67% menys de joves en situació de desocupació respecte a l'any anterior i un 11,09% respecte al mes anterior. Amb l'arribada de l'estiu s'espera que aquest decreixement de l'atur encara millori més durant els mesos de juliol i agost.

Evolució nombre de joves en situació d'atur (< 25 anys)							
	Juny 2022	Maig 2022	Juny 2021	Variació absoluta		Variació relativa	
				interanual	mensual	interanual	mensual
Barcelona	12.740	13.433	20.925	-8.185	-693	-39,12	-5,16
Girona	1.716	1.930	2.942	-1.226	-214	-41,67	-11,09
Lleida	1.265	1.218	1.716	-451	47	-26,28	3,86
Tarragona	2.485	2.641	4.049	-1.564	-156	-38,63	-5,91
<b>Catalunya</b>	<b>18.206</b>	<b>19.222</b>	<b>29.632</b>	<b>-11.426</b>	<b>-1.016</b>	<b>-38,56</b>	<b>-5,29</b>

Gràfic 14. Elaboració pròpia a partir de les dades del SEPE.

**“El juny de 2022 hi ha 11.426 joves menys en situació d'atur que el juny de 2021”.**

Pel que fa a la taxa d'atur de llarga durada, que defineix la proporció de la població activa que està desocupada i en recerca de feina des de fa 1 any o més respecte del total de la població activa, tenim les següents dades:



Gràfic 15. Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori Català de la Joventut.

No tenim dades relatives a l'atur de llarga durada pel que fa a les reformes laborals de 2010 i 2012, però podem observar que l'atur de llarga durada continua sent una problemàtica important.

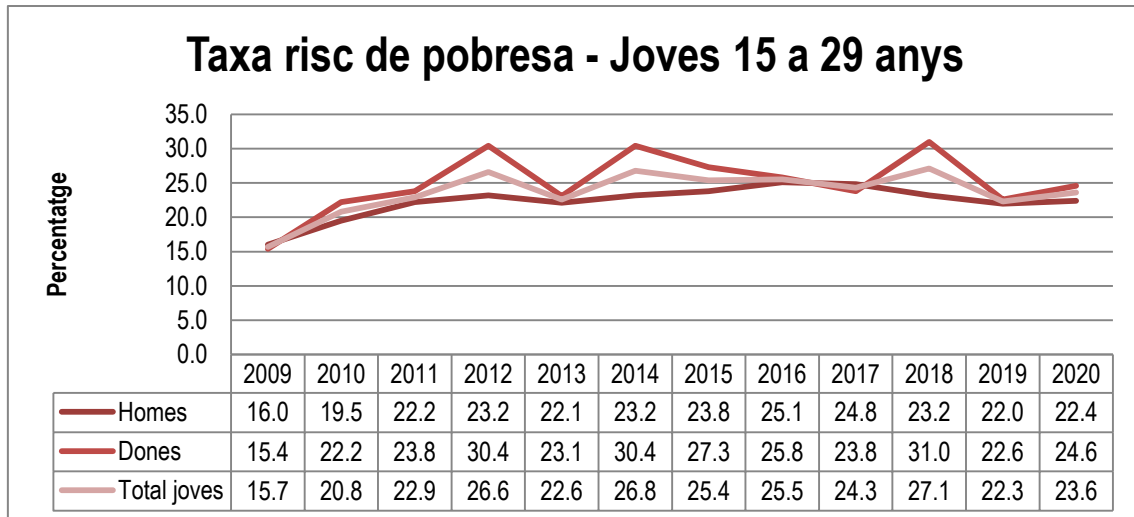
Com es veu a la gràfica, la dificultat de trobar feina per les persones que es troben a l'atur és molt significativa. És especialment rellevant, també, perquè les joves ens trobem en una etapa vital clau per al futur laboral, és a dir, que pot tenir conseqüències al llarg de tota la vida laboral.

La taxa d'atur de llarga durada de les joves només ha augmentat des de l'aprovació de la darrera reforma laboral en uns 0,6 punts, és a dir, que es manté gairebé en els mateixos valors. Per tant, l'atur de llarga durada continua sent un problema greu per a les joves de Catalunya.

Tot i que no tenim dades disponibles relatives a l'atur de llarga durada de les altres reformes per poder comparar-les anteriors al tercer trimestre de 2012, segons les dades de l'Observatori Català de la Joventut, la taxa d'atur de llarga durada trimestral va assolir xifres superiors al 10% durant els anys 2012 a 2015 tenint en compte el període del tercer trimestre de 2013 al segon trimestre de 2022.

## **Pobresa**

La taxa de risc de pobresa és la proporció de la població de 15 a 29 anys que viu en una llar amb una renda disponible inferior al llindar de pobresa respecte del total de la població de 15 a 29 anys.

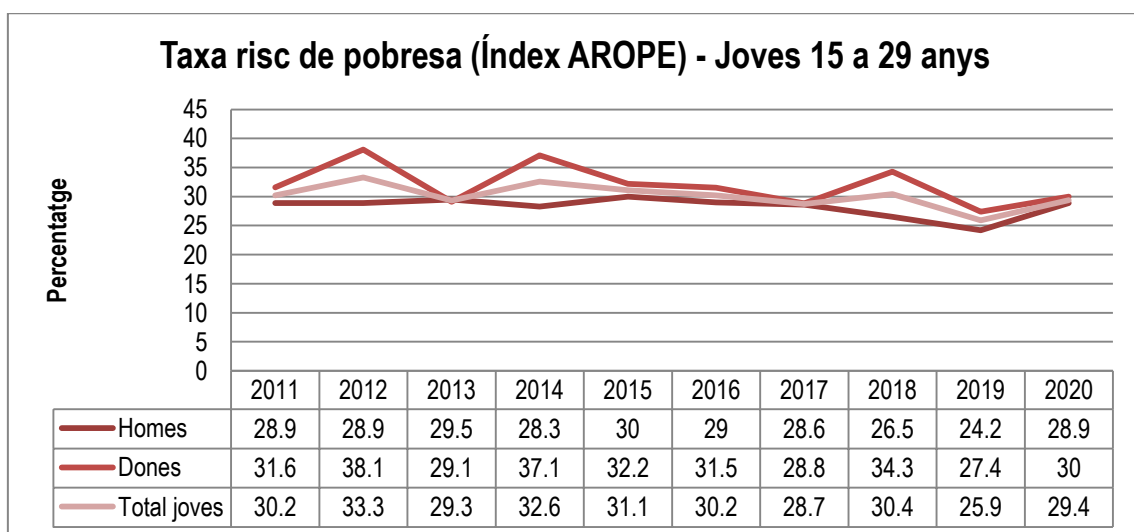


Gràfic 16. Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Sistema d'Indicadors sobre la joventut a Catalunya.

Com veiem a la gràfica la taxa de risc de pobresa anterior a les dues reformes laborals de 2010 i 2012 era inferior al 20% pel total de joves. Així doncs, podem afirmar que les reformes laborals no han sigut un mecanisme eficaç per lluitar contra l'exclusió social.

La **taxa AROPE (At Risk of Poverty and/or Exclusion)** és la proporció de població de 15 a 29 anys que es troba en risc de pobresa o exclusió (privats materialment de forma severa o bé que viuen en llars amb una baixa intensitat laboral) respecte del total de la població de 15 a 29 anys. És un indicador sintètic que pretén recollir el risc d'exclusió i pobresa tenint en compte la dimensió monetària, la intensitat de treball dins de la llar i l'acumulació de privacions materials, factors que la taxa de pobresa simple no contemplen.

La taxa AROPE serveix per avaluar el grau de compliment dels objectius d'inclusió social proposats per l'[Estratègia EU2020](#) i fa referència al percentatge de població que es troba en una situació de risc d'exclusió social.



Gràfic 17. Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Sistema d'Indicadors sobre la joventut a Catalunya.



Tal com s'indica a la gràfica, durant els anys analitzats (que són els anys amb dades disponibles), la pitjor taxa de pobresa AROPE la trobem l'any 2012 amb un 33,3%. Pel que fa al gènere, veiem com en cada any la taxa de pobresa de les dones joves és superior a la dels homes joves.

La feminització de la pobresa, per tant, és una característica més de la situació de precarietat laboral juvenil. En un sistema on les dones assumim la major part de les tasques de cures i de l'àmbit domèstic (en molts casos fins i tot no remunerades) fruit d'una concepció patriarcal del sistema econòmic, social i laboral provoca que les dones tinguem unes condicions sociolaborals pitjors que els homes de la mateixa edat. Aquesta desigualtat com es dedueix de la gràfica és estructural i s'inicia en la joventut, un condicionant, que afectarà al llarg de la vida laboral de les dones (agregada per factor o moments vitals com ara, tenir criatures, ser mare soltera, cuidadora, etc.).

Segons l'Informe "[L'Estat de la Joventut 2020](#)" de l'Observatori català de la Joventut un dels factors clau per a pal·liar el risc de pobresa és la disponibilitat d'una feina. Per tant, la reforma laboral 2021 amb el potenciament de la contractació indefinida permet revertir aquesta situació, tot i que encara no disposem de les dades actualitzades de l'índex AROPE per als anys 2021 i 2022.

Sabem que tenir una feina no assegura tenir un nivell de vida digne a conseqüència de la devaluació de les condicions de treball i l'encariment dels preus i és per això, que en les últimes dècades s'ha produït el fenomen de "*les treballadores pobres*". Persones que tot i tenir una feina tenen una vida en condicions precàries. I les joves, que respecte de la població adulta, tenim pitjors condicions sociolaborals ho patim més.

En aquest sentit, segons les dades del [Sistema d'Indicadors sobre la joventut a Catalunya](#) la mitjana en euros dels ingressos mensuals bruts ingressats de manera habitual derivats del treball de la població juvenil (joves de 16 a 24 anys) l'any 2019 se situa en 1.089,2 euros i el 2010 se situava en 1.176,5 euros (uns 87,3 euros menys). L'any 2013 (el pitjor any pel que fa a les conseqüències laborals de la crisi del 2008) els ingressos eren de 872,6 euros al mes, la dada més baixa del període analitzat.

**“Tot i l'augment de la contractació indefinida de la reforma laboral de 2021, la devaluació de les condicions de treball i l'encariment dels preus en les últimes dècades ha produït el fenomen de “les treballadores pobres”.**

## Salut mental i suïcidi

Les afectacions a la salut mental en les joves és un aspecte molt preocupant que durant la pandèmia es va veure agreujat. De fet, les dades són esfereïdores, ja que segons l'OMS (l'Organització Mundial de la Salut) es calcula que **1 de cada 4 persones** patirà un problema relacionat amb la salut mental al llarg de la seva vida, de les quals el **75% abans dels 18 anys**.

Segons l'informe ["Encarem el suïcidi juvenil: Guia de prevenció del suïcidi i acompanyament del dol"](#) a Catalunya és la primera causa de mort entre persones joves de 25 a 39 anys, és la causa principal de defunció entre el jovent de 15 a 29 anys al món i el 42% de les joves trans a Catalunya han tingut intents de suïcidi<sup>4</sup>.

El suïcidi és un problema que no només afecta la persona que decideix perpetrar-lo sinó que es calcula que per cada suïcidi consumat, 6 persones necessiten acompanyament.

Segons dades del Departament de Salut, el 42% de les persones joves trans han tingut intents de suïcidi i el [Consell Nacional de la Joventut de Catalunya \(CNJC\)](#) relata que l'any 2016 es van produir a Catalunya 491 suïcidis.

Tot i que el 90% dels suïcidis que es cometen tenen la seva causa en malalties mentals, tenen també incidència altres factors com ara els factors socials, ambientals i culturals. No hem de menystenir els efectes estructurals que la precarietat laboral i social provoca en les persones joves.

Pel que fa al gènere, veiem també com els homes que es suïciden de 15 a 29 anys multipliquen per 2,5 vegades a les dones de la mateixa edat<sup>5</sup>, però les dones tenim més risc de patir un trastorn de salut mental (un 2,3 vegades superior als homes).

***"A Catalunya, el suïcidi és la primera causa de mort entre persones joves de 25 a 39 anys i el 42% de les joves trans han tingut intents de suïcidi"***

## **Cobertura subsidis**

En l'àmbit de la protecció social, la taxa de cobertura de subsidis ens indica la quantitat de persones que es troben a l'atur i siguin beneficiàries de la prestació.

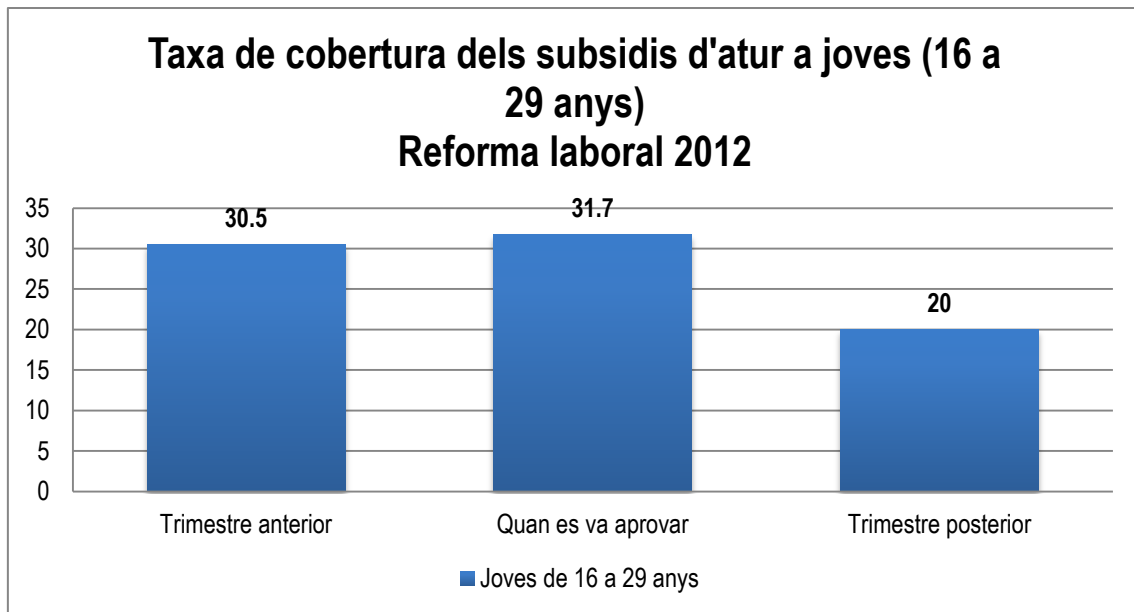
Una de les constants és que les joves som més vulnerables a les situacions de crisi econòmica, en part, també perquè rebem menys protecció social. Només un 10,6% (dades de [l'Observatori Català de la Joventut del quart trimestre de 2020](#)) de les persones joves menors de 30 anys reben prestacions o subsidis per desocupació, mentre que entre la població de més de 30 anys, les reben un 36,4%.

Per exemple, les mesures de protecció social establertes per fer front a l'impacte econòmic i laboral de la COVID-19 (fem referència a les prestacions d'atur, ja que les joves en ERTO han pogut gaudir de la prestació independentment del període cotitzat), tenen una cobertura molt baixa entre les joves, perquè en molts casos no hem pogut cotitzar el mínim per poder-les gaudir.

---

<sup>4</sup> LGTBI Health. 2016.

<sup>5</sup> ESCA. Departament de Salut. 2016.

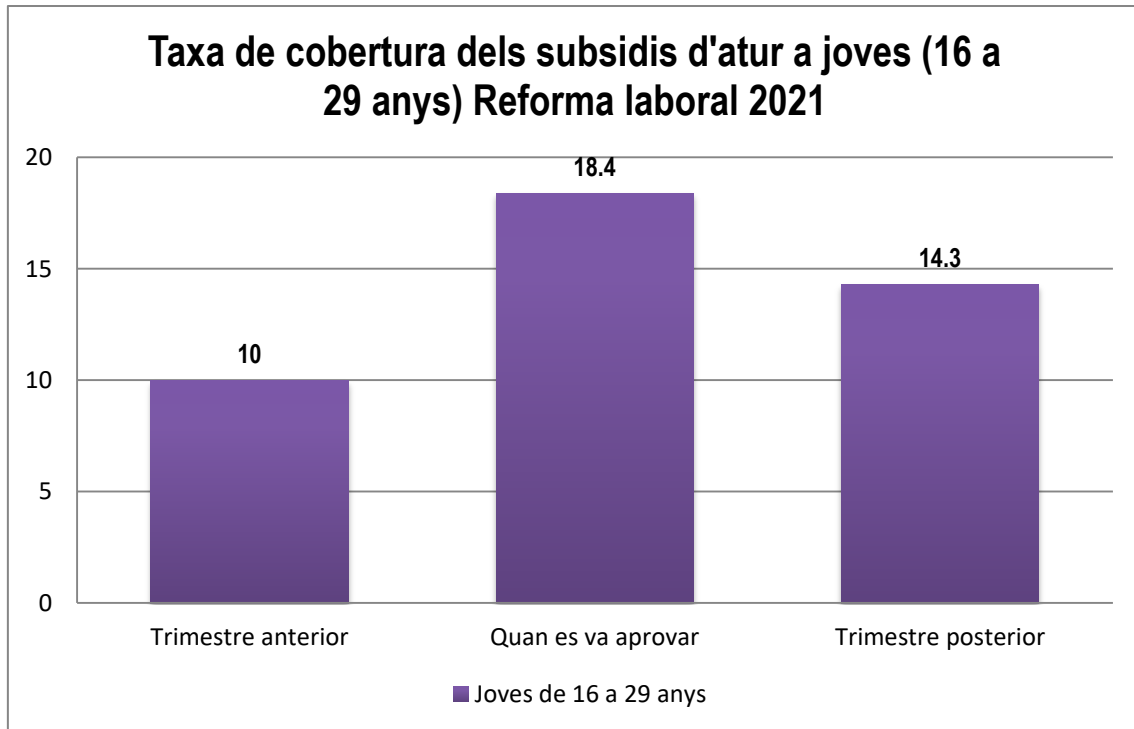


Gràfic 18. Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori Català de la Joventut.

Tot i que no tenim dades disponibles per analitzar l'efecte de la reforma de 2010 més enllà que la relativa al 4t trimestre (la taxa de cobertura juvenil va ser del 29,2%), veiem en la gràfica que analitza la reforma de l'any 2012 com la cobertura dels subsidis, en els 3 mesos anteriors a l'entrada en vigor va ser superior que en el trimestre posterior, en concret, 10,5 punts (passant del 30,5% al 20%).

D'ençà de l'aprovació de la reforma laboral de 2012, la taxa de cobertura dels subsidis d'atur de les joves de 16 a 29 anys a Catalunya no ha sigut superior al 20%, com sí que va passar els 4 trimestres de l'any 2011 amb unes taxes de 30,9%, 29,3%, 30,5% i 31,7% respectivament, segons l'Observatori Català de la Joventut.

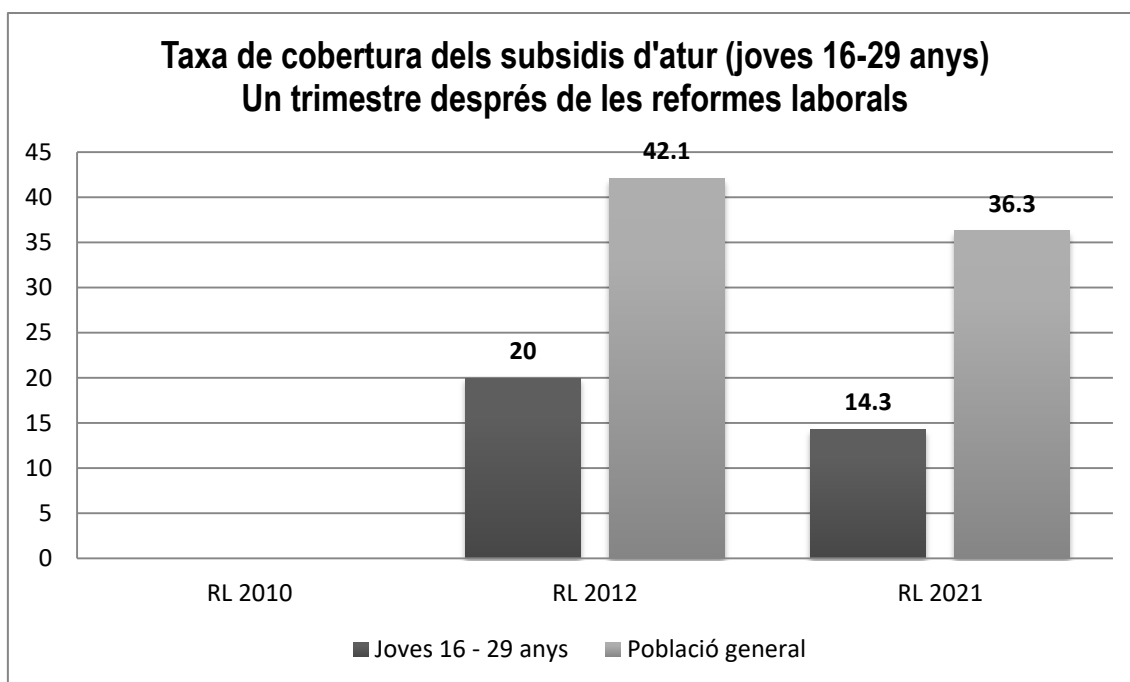
Així doncs, les joves van patir les conseqüències de la crisi econòmica del 2008 molt desprotegides socialment, ja que no van poder gaudir de la cobertura dels subsidis per poder fer front als efectes negatius d'aquesta.



Gràfic 19. Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori Català de la Joventut.

Com veiem en la gràfica, la taxa de cobertura dels subsidis d'atur de les joves és quelcom queda pendent per resoldre per la reforma laboral i és que tot i que el trimestre anterior la taxa era del 10% i el trimestre posterior del 14,3%, en el moment de la seva aprovació era del 18,4% i va disminuir en 4,1 punts en el període dels tres mesos posteriors.

I és que cal remarcar que les joves es beneficien majoritàriament de prestacions de curta durada i, per tant, tampoc esdevenen una mesura de protecció social de manera generalitzada i que tingui l'efecte de revertir la situació de precarietat general del mercat de treball que afecta les joves de Catalunya. En aquest sentit, segons el darrer [Butlletí del perfil de l'atur de l'Observatori del Treball i Model Productiu \(del març de 2022\)](#), el 74% de les aturades perceben una prestació de fins a 6 mesos.



Gràfic 20. Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori Català de la Joventut.

En les dues reformes laborals analitzades, la del 2012 i la del 2021 perquè no tenim dades disponibles per analitzar la reforma de l'any 2010 veiem com la població general ha gaudit de molta més cobertura de subsidis que la població jove de manera general i sostinguda en el temps, amb una diferència de 22,1 punts l'any 2012 i de 22 punts l'any 2021 respectivament.

La protecció social és un mecanisme essencial per a fer front a les crisis econòmiques i de protecció contra el risc d'exclusió social. La població jove de 16 a 29 anys respecte de la població general sempre ha estat més desprotegida que la població general.

La taxa de cobertura dels subsidis el primer trimestre de 2022, segons dades de l'Observatori Català de la Joventut, se situa en un 14,3% (joves de 16-29 anys) i en un 47,1% per a la població de més de 29 anys. El mateix trimestre de l'any anterior, el 2021, la taxa va ser de 14,2% i de 30,1% respectivament.

La mitjana de la taxa de cobertura de subsidis trimestral juvenil des de l'any 2011 al 2021 (fins al segon trimestre) se situa al voltant del 13% (a excepció de l'any 2011 que de mitjana es va situar en un 30,6%). En relació amb la població adulta, la taxa de cobertura de subsidis trimestral és de mitjana d'un 29,2%, arribant el 2012 a un 38,1% de mitjana (aquell mateix any la mitjana juvenil va ser del 18,4%, és a dir, 19,7 punts inferiors).

Les persones joves queden en moltes ocasions excloses de protecció per no haver cotitzat el temps suficient per poder beneficiar-se'n o bé per tenir feines tan precàries o directament sense contracte que no són suficients per a percebre'ls.

**“La taxa de cobertura dels subsidis el primer trimestre de 2022, és d'un 14,3%, més de 3 vegades inferior que la de la població general”.**

## Evolució dels beneficis empresarials

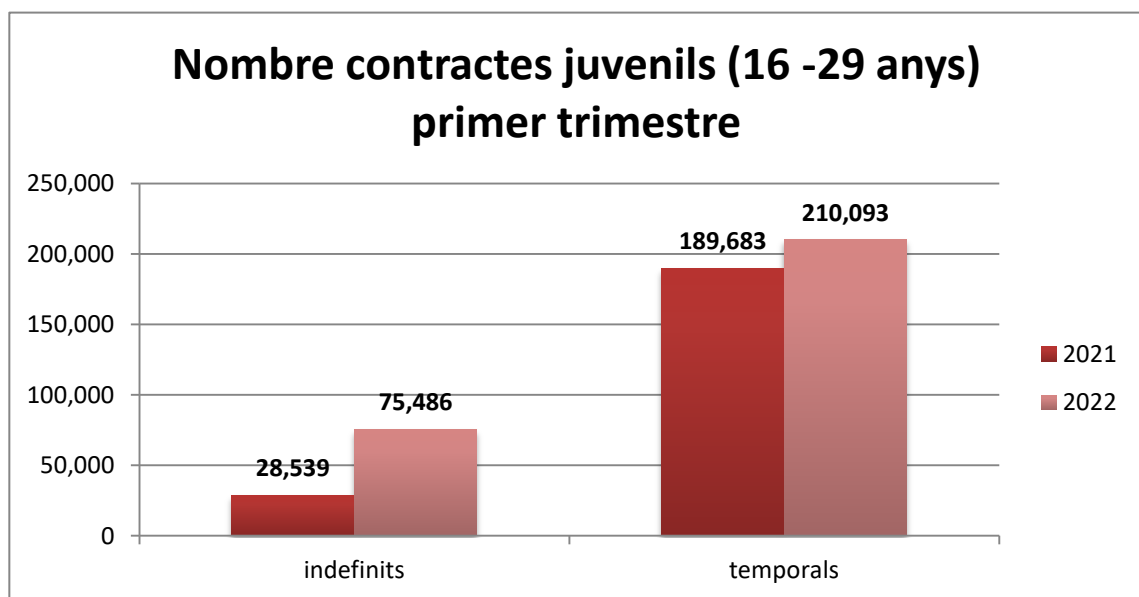
Tot i que les crisis econòmiques han afectat molt negativament la classe treballadora, i especialment les joves, les empreses que cotitzen en la Borsa no s'han vist afectades negativament. De fet, l'any 2021 es van produir beneficis històrics de 64.021 milions d'euros.

Després de la reforma laboral del 2010 que no va servir per evitar la destrucció de milers de llocs de feina es va produir la devaluació dels salaris, la caiguda del PIB que va provocar l'augment de la desigualtat social i la precarietat laboral.

En aquest sentit, la UGT ja alertava l'any 2011 que segons les dades de Comptabilitat Nacional del 2010, l'economia va caure un 0,1%, es van destruir 238.000 llocs de feina a temps complet i els salaris van continuar devaluant-se en un -1,7%, però, en canvi, els beneficis empresarials van créixer en un 4,1%<sup>6</sup>.

## Contractació

Un dels canvis més significatius de la reforma laboral de 2021 ha sigut la relativa a la contractació.



Gràfic 21. Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Butlletí de joves i mercat de treball.

És evident que un dels efectes positius de la reforma laboral de 2021 és l'augment en major proporció en la contractació indefinida en detriment de la contractació temporal, sobretot pel descens del contracte d'obra i servei (extingit per la reforma laboral 2021, però que tenia un règim transitori fins al 30 de març de 2022 i, per tant, els contractes subscrits amb anterioritat a la reforma poden seguir tenint vigència d'acord amb la normativa legal vigent en aquell moment) i que amb anterioritat a la reforma era un dels contractes més habituals i uns dels instruments més

<sup>6</sup> [Notícia. Nueva Tribuna.](#)

utilitzats per les empreses per cometre frau en la contractació). Segons la gràfica, pel que fa a les joves de 16 a 29 anys, el nombre de contractes indefinits ha augmentat aquest primer trimestre de 2022 respecte a l'any anterior en major proporció que la contractació temporal, tot i que ha augmentat lleugerament.

Així doncs, com estableix l'informe ["Com evoluciona la temporalitat laboral a Catalunya?"](#) de l'Observatori del Treball i Model Productiu la contractació indefinida de gener a maig en valors absoluts ha augmentat considerablement respecte al mateix període l'any anterior.

Pel que fa al gènere, segons l'informe ["Dones i treball"](#) de l'Observatori del Treball i Model Productiu, el primer trimestre d'enguany a Catalunya del total de contractes signats, un 48,6% van ser signats per dones (no tenim aquestes dades desgregades per gènere i per edat), dels quals, el 27,4% dels contractes signats per les dones van ser indefinits.

En relació amb el mateix període de 2021, el volum de contractació del primer trimestre d'enguany suposa un augment del 28%, uns 73.883 contractes més que en el mateix període de l'any passat. Així doncs, aquest any, l'evolució de la contractació indefinida i temporal ha anat en augment consolidant-se l'efecte positiu de la darrera reforma laboral tant per joves com per la població general.

Fins ara, l'anterior reforma laboral, afavoria la temporalitat, ja que s'establien una sèrie de contractes temporals i la presumpció de contracte indefinit només s'establia en els casos dels contractes subscrits en frau de llei. Afegint la manca de control i vigilància per falta de recursos de la Inspecció de Treball va ser propiciar que es produïssin múltiples abusos en la contractació i el frau esdevingués quelcom estructural del sistema laboral.

Per contra, la darrera reforma laboral estableix **la presumpció de contracte indefinit**. Això significa, que el contracte de treball s'entén indefinit com a norma general i només existeixen dues modalitats de contractes temporals molt concretes. Així doncs, actualment només existeixen dues modalitats de contractes temporals: el contracte per circumstàncies de la producció i el contracte de substitució. Les empreses que incompleixin el que estableix l'article 15 de l'Estatut de les Treballadores, les treballadores contractades en frau de llei adquiriran la condició d'indefinides.

Les treballadores temporals que no hagin estat donades d'alta a la Seguretat Social un cop transcorregut un termini de temps igual al que s'estableix com a període de prova, també adquiriran la condició d'indefinides.

S'estableix també una limitació de l'encadenament de contractes temporals. Així doncs, tindran la condició de fixes les treballadores que:

- En un període de 24 mesos hagin estat contractades durant un termini superior a 18 mesos amb 2 o més contractes per circumstàncies de la producció, seran considerades indefinides.
- Si s'incompleix la regulació de l'article 15 de l'Estatut de les Treballadores o falta alta a la Seguretat Social.



Els efectes de la reforma laboral ja es van començar a notar des del mes de gener d'enguany produint-se l'increment interanual més gran en la contractació des de 1999 gràcies a la contractació indefinida (assolint un rècord històric de creixement en un mes de gener).

I és que el període mesos analitzats enguany (gener a juny) s'ha produït un augment del nombre de contractes indefinits respecte de l'any 2021.

Per això, aquesta modificació ha sigut favorable per a les treballadores donant més garanties en la contractació. **La presumpció de contracte indefinit i el reforç a la Inspecció de Treball, així com l'enduriment de les sancions a les empreses, suposa més estabilitat per a les treballadores i frena l'encadenament de contractes temporals.**

Segons dades de l'Observatori del Treball i del Model Productiu, el primer trimestre de 2022 les joves van signar 285.579 contractes dels quals el 26,4% són indefinits, el que suposa un augment de la contractació respecte del mateix període de l'any anterior del 30,9% (el que suposa uns 67.357 contractes més) i augment de la contractació indefinida del 164,5% (uns 46.947 contractes indefinits més) i un augment dels contractes temporals d'un 10,8% (que es tradueix en uns 20.410 contractes temporals més).

Segons les dades dels informes ["Nota de contractació laboral"](#) de l'Observatori del Treball i Model Productiu, la formalització de contractes a Catalunya<sup>7</sup> el primer trimestre de l'any 2010 va ser la següent: al gener uns 142.453 contractes (13,6% indefinits i 86,4% temporals), al febrer uns 151.635 contractes (l'augment intermensual va ser de 13,7% indefinits i 5,3% temporals) i al març uns 177.331 contractes (14,7% indefinits i 85,3% temporals). Al segon trimestre la contractació és la següent: a l'abril uns 165.123 contractes (13,5% indefinits i 86,5% temporals), al maig uns 184.185 contractes (12,1% indefinits i 87,5% temporals) i al juny uns 203.736 contractes (10,4% indefinits i 89,6% temporals). El que suposa una mitjana de contractació indefinida al voltant del 13%.

Pel que fa a l'any 2012 la contractació a Catalunya va ser la següent: al gener uns 155.298 contractes (10,4% indefinits i 89,6% temporals), al febrer uns 144.225 contractes (10,9% indefinits i 89,1% temporals) i al març uns 156.325 contractes (13,4% indefinits i 86,6% temporals). Al segon trimestre la contractació és la següent: a l'abril uns 153.967 contractes (12,7% indefinits i 87,3% temporals), al maig uns 180.690 contractes (11,2% indefinits i 88,8% temporals) i al juny uns 200.266 contractes (10,2% indefinits i 89,8% temporals).

Per tant, **la contractació temporal era la tipologia de contractació predominant deixant el contracte indefinit pràcticament com a residual** (al voltant del 10% a cada mes de l'any 2012 i de mitjana en un 11,5% els 6 primers mesos de l'any).

Aquest any 2022, però, **la contractació indefinida durant el període que portem d'any ha anat augmentant a Catalunya i en el mes de juny de 2022 representa el 46,1%**, produint-se també un descens en la contractació temporal.

---

<sup>7</sup> Dades de la població general.

Amb relació a la població general, de gener a juny de 2022, la **contractació temporal ha disminuït en un -14,8%**, és a dir, uns 155.063 contractes menys i la **contractació indefinida s'ha triplicat augmentant en un +196,5%**, és a dir, uns 372.160 contractes més, segons la Nota de contractació laboral de juny de 2022 de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

Un altre dels efectes a destacar de la reforma laboral de 2021 és l'augment de la formalització de contractes fixes discontinües que representen en el mes de juny de 2022 més del 30% de la contractació indefinida a Catalunya. Un augment significatiu si el comparem amb el mateix mes de l'any anterior que era del 15,3%<sup>8</sup>.

I és que en els 5 mesos de 2022 s'han formalitzat gairebé 83.000 contractes d'aquesta modalitat, el que suposa 8,7 vegades més respecte al mateix període de l'any anterior (representant el 19,2% sobre el total de contractes indefinits de gener a maig de 2022<sup>9</sup>).

***“De gener a juny de 2022, la contractació indefinida s'ha triplicat, augmentant en un 196,5%”***

## **ERTO**

Els expedients de regulació temporal d'ocupació (ERTO) són un mecanisme que poden fer servir les empreses de manera temporal per suspendre totalment o parcialment la seva activitat per causes econòmiques, tècniques, organitzatives, de producció o derivades de la força major i que produeix la suspensió dels contractes temporals afectats.

Durant la crisi ocasionada per la pandèmia, el mecanisme de l'ERTO va esdevenir clau per a la protecció de l'ocupació de les treballadores. Segons els informes [\*“Estadística de regulació d'ocupació” elaborats per l'Observatori del Treball i Model Productiu\*](#), a Catalunya l'any 2020 es van produir 130.556 ERTOS que van afectar 1.052.699 treballadores, l'any 2021 uns 7.466 que van afectar 107.245 treballadores. Enguany fins al mes d'abril (últim mes amb dades disponibles) s'han produït 783 que afecten 31.091 treballadores. Tot i que aquesta figura no és nova, la seva utilització sí que s'ha incrementat de manera molt significativa durant la pandèmia. De fet, els anys anterior podem dir que era un mecanisme residual.

En aquest sentit, l'any 2019, es van produir a Catalunya, 403 expedients que van afectar unes 10.059 persones i l'any 2018, 296 afectant unes 6.326 persones.

Segons les dades de [\*l'Observatori del Treball i Model Productiu\*](#), un mes abans de la pandèmia. El febrer de 2020 es van produir a Catalunya 25 ERTOS que van afectar 433 treballadores, incrementant-se el mes de març quan va esclatar la pandèmia fins a arribar a 5.834 expedients amb 54.704 treballadores afectades. Al mes d'abril de 2020 és quan es van produir més ERTOS

---

<sup>8</sup> Dades de l'informe [\*“Nota de contractació laboral. Juny 2022”\*](#) de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

<sup>9</sup> Dades de l'Informe [\*“Com evoluciona la temporalitat laboral a Catalunya?”\*](#) de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

(analitzant també els mesos de l'any 2021 i els mesos fins a l'abril de 2022), uns 84.202 expedients que van afectar unes 590.265 treballadores.

En dades anuals, l'any 2020 (l'any de la pandèmia) es van iniciar 130.556 ERTO afectant 1.052.699 treballadores en total.

Pel que fa al gènere, segons dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu, el març de 2022 hi va haver 10.327 dones en ERTO (9.032 a causa de la COVID-19), el que representa un 0,6% del total de dones afiliades a la Seguretat Social. Evolutivament, des de gener de 2021 el nombre de treballadores dones en ERTO ha sigut lleugerament superior als homes fins al març d'aquest any que s'ha igualat<sup>10</sup>.

Tot i que no tenim dades disgregades per edat, l'ERTO es va establir com un mecanisme de protecció social i laboral durant la pandèmia va servir també per a les joves, ja que no es va exigir el requisit de cotització mínima prèvia, com sí que s'exigeix per a la prestació d'atur o altres subsidis. Ara, amb la reforma laboral de 2021 es potencia aquesta figura introduint una nova causa en detriment dels ERO (acomiadaments col·lectius), s'introdueix la possibilitat d'afectar i desafectar les treballadores en funció de les circumstàncies i també, es regulen els beneficis als quals poden optar les empreses en matèria de cotitzacions de caràcter voluntari.

## Temporalitat

La temporalitat és un indicador clàssic de la precarietat i que mesura el percentatge de contractes temporals respecte al total de treballadores assalariades. La temporalitat laboral ha sigut una de les característiques del mercat laboral en les últimes dues dècades.

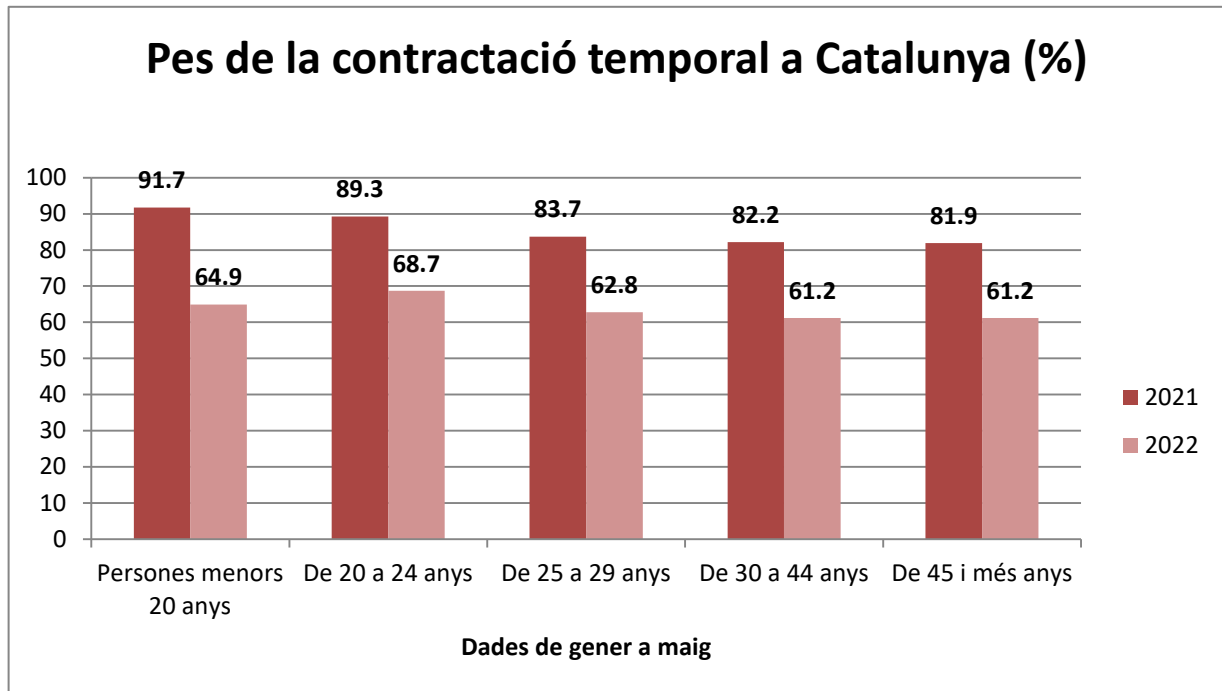
La temporalitat ha sigut una característica del model de treball juvenil que ha suposat un dels principals problemes en l'àmbit de la contractació de les joves i que sempre ha estat molt superior respecte el total de la població.

En la dècada de 2011-2021, de mitjana la taxa de temporalitat trimestral juvenil és del 45,1%, 29,6 punts superior que la de la població total (30 anys i més) que és del 15,4% de mitjana.<sup>11</sup> Això suposa que la taxa de temporalitat juvenil és quasi del triple.

La darrera reforma va reformular l'Estatut de les Treballadores amb l'objectiu de reduir la temporalitat que caracteritzava el model del mercat de treball com venim denunciant des de l'Avalot des de fa anys i de reduir l'atur establint noves mesures de flexibilitat per a les empreses que permetin evitar l'extinció de llocs de feina. En aquest sentit, segons l'informe "[Com evoluciona la temporalitat laboral a Catalunya?](#)" de l'Observatori del Treball i Model Productiu la reforma laboral de 2021 ha provocat efectes molt positius pel que fa a la reducció de la temporalitat assolint xifres rècord en la contractació indefinida (la taxa de creixement interanual s'ha accelerat des del passat mes de febrer, fins a arribar a un 284% al maig d'aquest any respecte del mateix mes del 2021).

<sup>10</sup> Informe "[Dones i Treball. 1r trimestre 2022](#)" de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

<sup>11</sup> Elaboració pròpia de la mitjana a partir de les dades de l'Observatori Català de la Joventut.



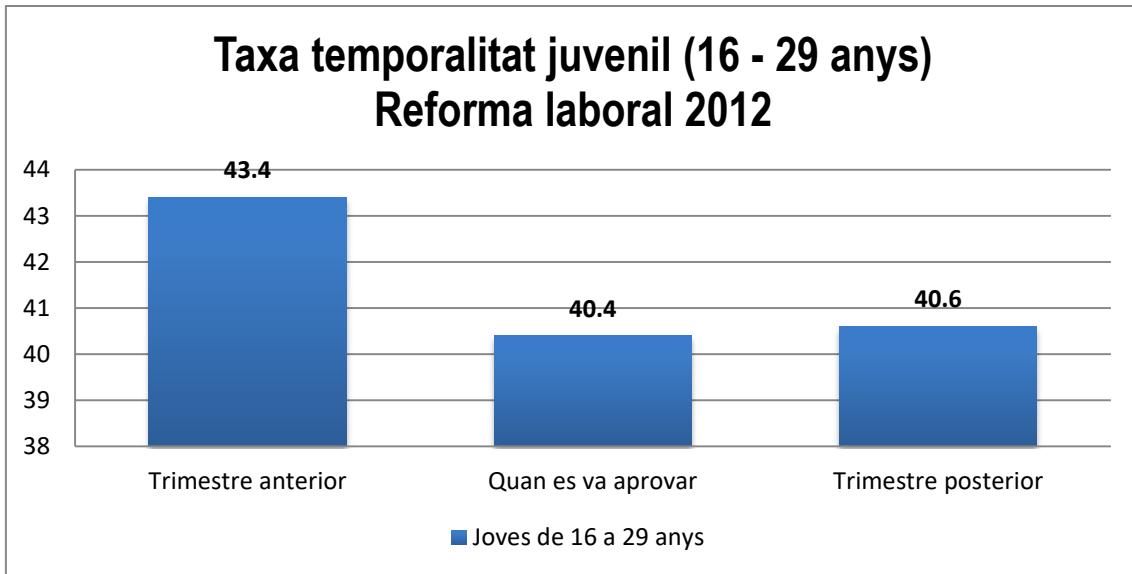
Gràfic 22. Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

Analitzant la gràfica veiem com de mitjana el percentatge de contractes temporals entre les joves fins als 29 anys respecte al període de gener a maig de l'any 2022 va ser del 65,5% i el 2021 va ser del 88,2%. I és que cal destacar que en un any ha hagut un descens del pes de la contractació temporal que afecta les joves de mitjana de 22,7 punts. Pel que fa a les persones majors de 30 anys també han patit una disminució de mitjana de 21 punts (passant l'any 2021 d'un 82,2% a un 61,2% l'any 2022).

Tot i que els efectes són positius, pel que fa a l'edat encara estem molt lluny d'acabar amb l'excessiva temporalitat que afecta les joves. Tal com s'indica en la gràfica, les joves de 20 a 24 anys són les que enguany han formalitzat més contractes temporals (el 68,7% de gener a maig de 2022 que suposa 7,5 punts per sobre de la taxa de temporalitat que afecta les persones majors de 30 anys que és del 61,2%), tot i que la taxa es redueix per a les joves de 25 a 29 anys (62,8%, però continua sent superior a la de la població adulta).

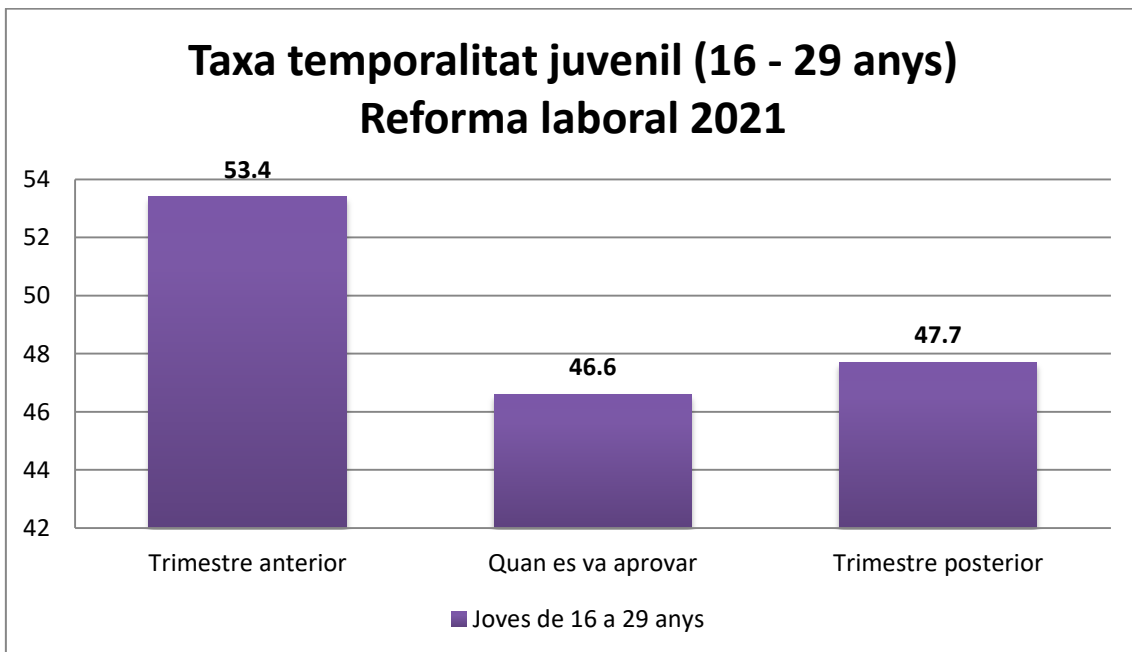
De mitjana, la taxa de temporalitat és del 63,1%. Actualment, s'està consolidant la contractació indefinida en detriment de la contractació temporal. Així doncs, actualment **6 de cada 10 nous contractes són temporals quan abans n'eren 8 de cada 10** (dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu).

Analitzem a continuació la taxa de temporalitat respecte de les dues últimes reformes laborals, ja que no disposem de dades trimestrals disponibles anteriors al 4t trimestre de 2010 per analitzar el percentatge de contractes temporals respecte al total de treballadores assalariades.



Gràfic 23. Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori Català de la Joventut.

Segons la gràfica la taxa de temporalitat relativa als 3 mesos després de la reforma laboral del 2012 va augmentar, però no considerablement, passant del 40,4% al 40,6%, és a dir 0,2 punts més. Aquesta dada, tenint en compte que va disminuir respecte al trimestre anterior a la reforma, però l'hem de valorar tenint en compte que la destrucció de llocs de feina va ser molt significativa a conseqüència de la crisi econòmica del 2008 (i de les mesures restrictives de drets de la reforma laboral de 2012) que va provocar que els contractes temporals fossin els més afectats pels acomiadaments en ser els contractes més precaris.



Gràfic 24. Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori Català de la Joventut.

Com veiem a la gràfica, la taxa de temporalitat juvenil del trimestre posterior a l'entrada en vigor de la reforma laboral del 2021 ha disminuït respecte al trimestre anterior a la seva aprovació, passant del 53,4% al 47,7% actual, és a dir, una diferència de 5,7 punts.

Des de l'any 2011 la taxa de temporalitat trimestral juvenil (de 16-29 anys) s'ha situat per sobre del 40% (un 45% de mitjana) mentre que la de la població general no ha superat el 20%, situant-se entorn del 15% de mitjana. És a dir, que la taxa de temporalitat juvenil és el triple que la temporalitat de la població general.

En els últims 10 anys, des del 2011 fins al segon trimestre de 2021 la diferència entre les taxes de temporalitat trimestral entre les joves i la població total (de més de 30 anys) ha sigut de 29,7 punts de mitjana. Per tant, sempre ha estat de més del doble<sup>12</sup>.

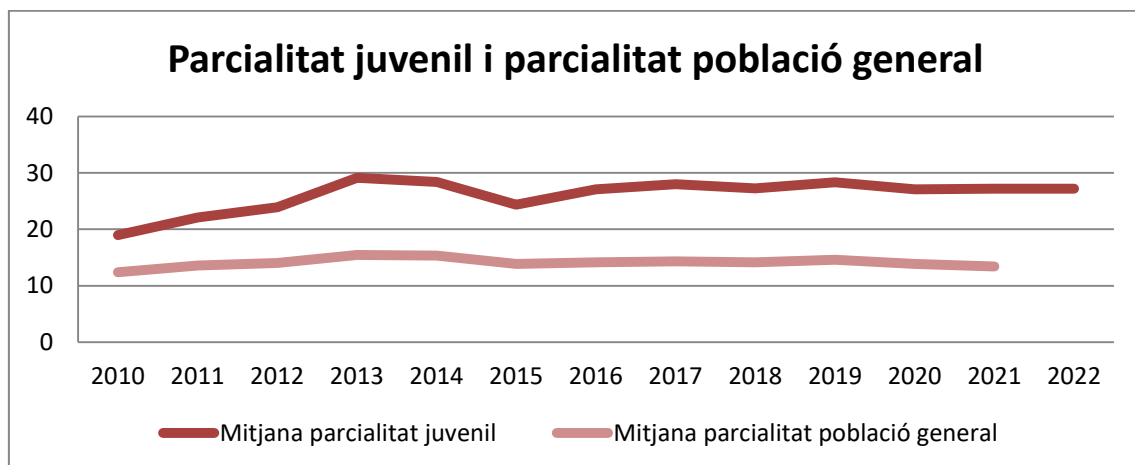
Els efectes de la temporalitat, s'estenen més enllà de l'àmbit laboral, ja que en l'àmbit de l'emancipació i habitatge té molta incidència en requerir-se tenir un contracte indefinit per poder accedir a un lloguer. Per tant, la temporalitat té una relació directa amb l'emancipació i que analitzarem més endavant.

**“El pes de la contractació temporal ha disminuït en 22,7 punts respecte a l'any anterior gràcies a la reforma laboral de 2021”**

## Parcialitat

La taxa de parcialitat és el percentatge de població ocupada a temps parcial respecte el total de la població juvenil ocupada.

La parcialitat és una característica del model d'ocupació juvenil i sempre ha estat superior a la de la població general.



Gràfic 25. Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Butlletí de joves i mercat de treball.

Les pitjors dades en termes de parcialitat de la població general va ser el 2013 i de la població jove de 16 a 29 anys, va ser el 2013, 2014 i 2021 (coincidents amb les conseqüències de les crisis econòmiques).

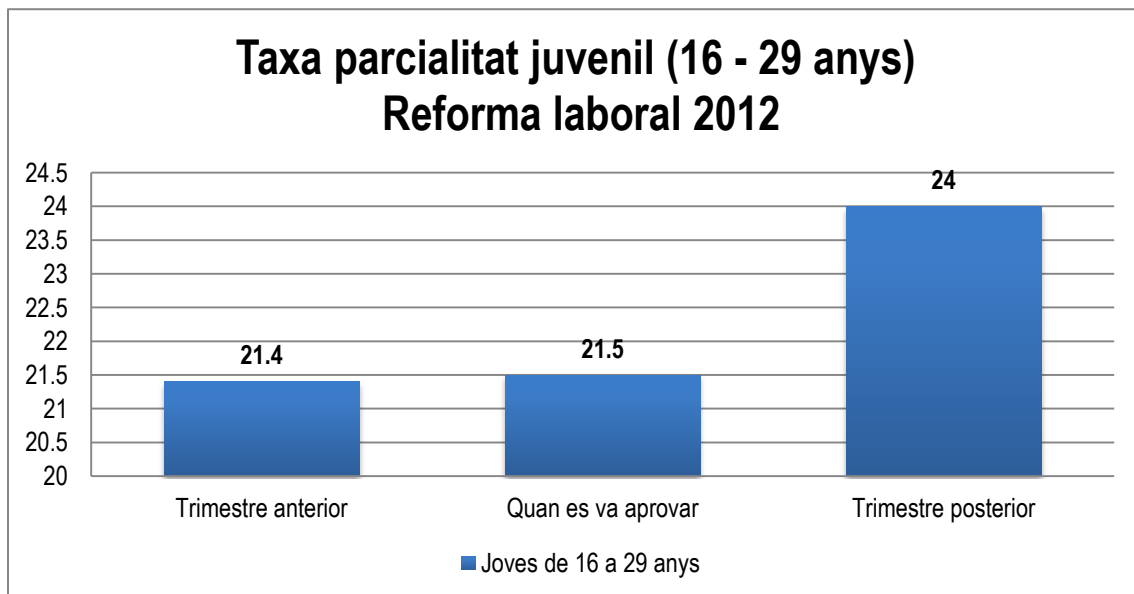
<sup>12</sup> Mitjana realitzada a partir de les dades trimestrals proporcionades a l'Informe de la situació laboral de la joventut de l'Observatori Català de la Joventut.

Trimestralment, la taxa de parcialitat de la població jove de 16 a 29 anys sempre ha estat superior respecte de la població general. Abans del 2011 la taxa de parcialitat juvenil no havia sigut superior al 19%, a partir de llavors, la taxa no ha tornat a ser inferior al 20% (assolint el seu màxim, el segon trimestre de 2021 amb un 30,9%, seguida del segon trimestre de 2013 i el primer trimestre de 2014 amb un 30,7%).

Les joves tenim més feines a temps parcial que la població general per dos motius principalment: la necessitat de compaginar la feina amb els estudis o pràctiques i la impossibilitat de trobar una feina a temps complet. Per tant, el primer motiu és voluntari i el segon involuntari.

Segons dades del Sistema d'Indicadors sobre la joventut a Catalunya, de mitjana la taxa de parcialitat de la població jove de 16 a 29 anys a Catalunya, des de l'any 2000 al 2021 ha sigut del 20,2% mentre que la de la població general ha sigut del 10,4%, és a dir, 9,8 punts per sobre.

Pel que fa als gèneres, la parcialitat afecta més les dones, tot i que no tenim dades per a la població juvenil sí que en tenim per a la població general a Catalunya, amb una diferència entre dones i homes del 13,18%<sup>13</sup>. Les dones, històricament, ens hem encarregat de les cures de criatures i familiars i per aquest motiu, les reduccions de jornada per conciliar la vida personal, familiar i laboral té rostre de dona. Cal, doncs, avançar cap a un nou model social i productiu que provoqui una reordenació de les responsabilitats i la socialització de les cures perquè aquestes no recaiguin majoritàriament en les dones.



Gràfic 26. Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Butlletí de joves i mercat de treball.

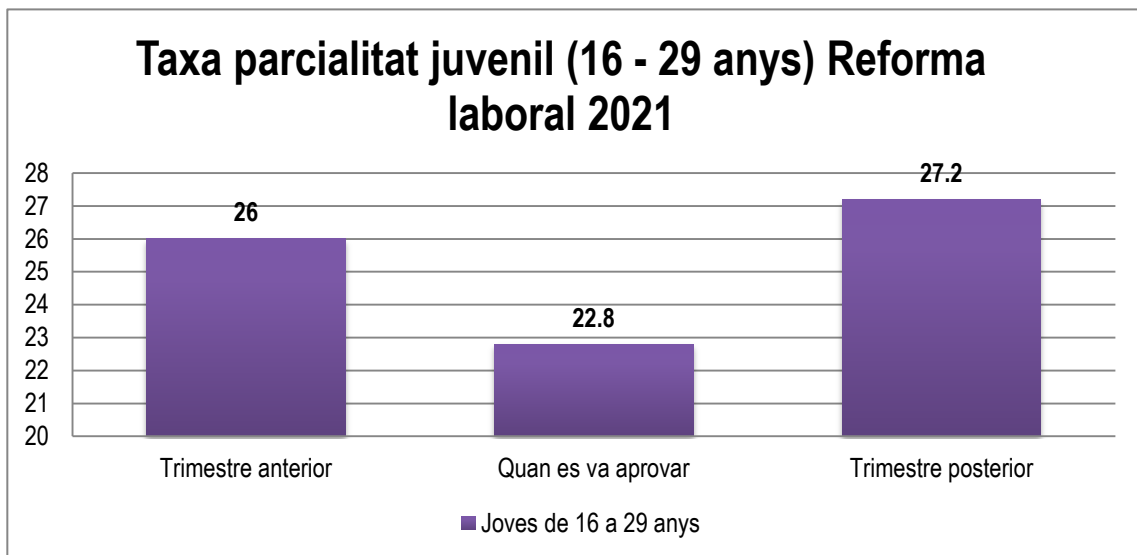
La taxa de parcialitat juvenil podem dir que no es va alterar significativament pels efectes de la reforma laboral de 2012, tot i que ha augmentat lleugerament. De fet, 3 mesos abans era del 21,4%, quan es va aprovar quasi no es va alterar (un augment d'un 0,1 punts) i 3 mesos després de l'entrada en vigor va augmentar fins a arribar a un 24%. La parcialitat durant la crisi econòmica del 2008 i els anys posteriors de conseqüències sociolaborals negatives van provocar

<sup>13</sup> Dades de l'informe ["La situació juvenil a Europa. Anàlisi sociolaboral"](#).

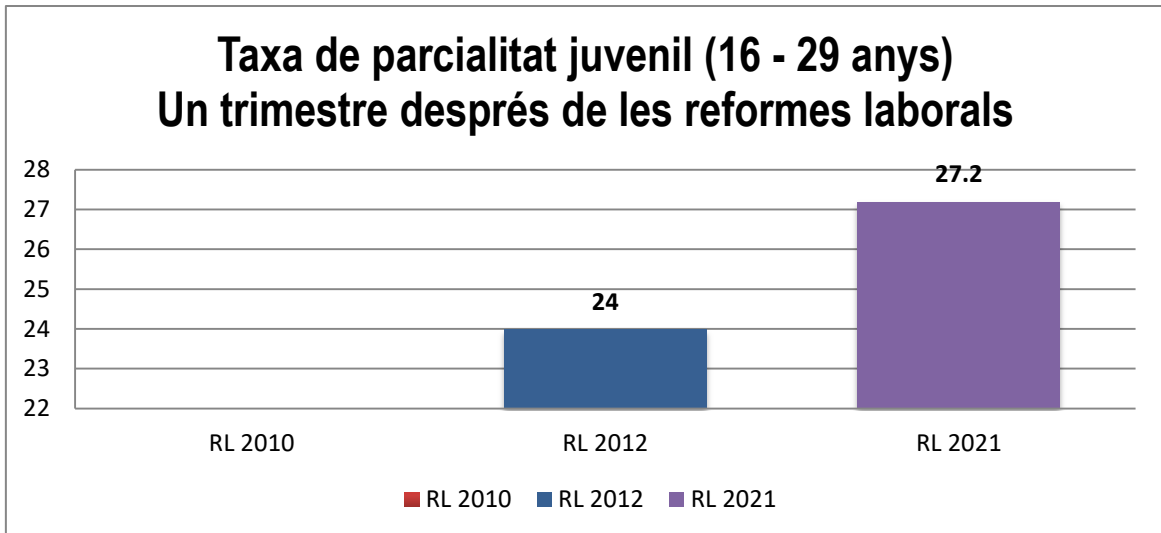


que la contractació a temps complet fos en detriment de la parcial (que recordem produeix una situació més precària per a les treballadores).

Com veiem a la gràfica, 3 mesos abans de la reforma laboral de 2021 la taxa de parcialitat juvenil se situava en un 26% (per sobre de la taxa de parcialitat de la gràfica anterior) i augmentat en 1,2 punts fins a arribar a un 27,2% en el trimestre posterior a l'entrada en vigor. Per tant, el canvi no és significatiu i, per tant, la reforma actual no ha provocat encara efectes positius pel que fa a la parcialitat de les joves.



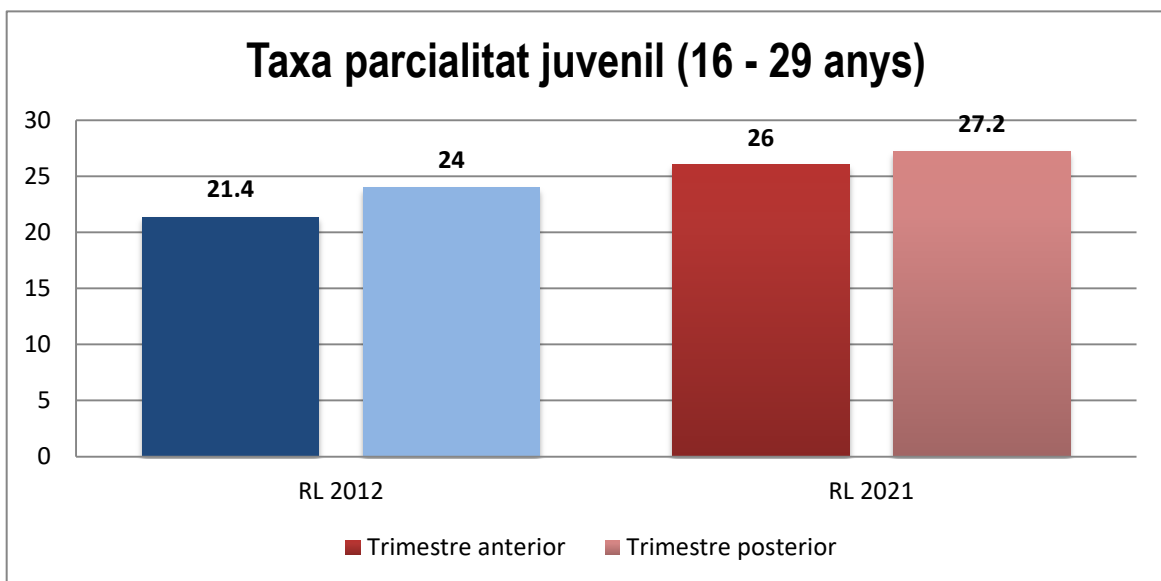
Gràfic 27. Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Butlletí de joves i mercat de treball.



Gràfic 28. Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Butlletí de joves i mercat de treball.

La taxa de parcialitat juvenil sempre ha sigut elevada (al voltant del 20% com a mínim), però analitzant els efectes de les reformes laborals de 2012 i 2021 (un trimestre després de l'entrada en vigor d'ambdues), veiem com la taxa va passar d'un 24% a un 27,3%, és a dir, 3,3 punts més. Per tant, la parcialitat és quelcom intrínsec en el model productiu actual.

Com vam analitzar a l'informe [\*“La situació juvenil a Europa. Anàlisi sociolaboral”\*](#) la taxa de la Unió Europea en conjunt, la taxa de parcialitat juvenil és del 22,2% i la taxa de parcialitat general és del 18,2%, una diferència de 4 punts. A banda, del total de parcialitat, el 26,4% dels contractes parcials són involuntaris. A Catalunya, la taxa de parcialitat juvenil és del 29,2%, segons les dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu, més del doble que en el total de la població (13,8%).



Gràfic 29. Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Butlletí de joves i mercat de treball.

Com veiem a la gràfica i analitzant les reformes laborals de 2012 i de 2021 la taxa de parcialitat no ha experimentat canvis significatius. La diferència entre el trimestre anterior i posterior de les reformes analitzades és d'un lleuger augment en ambdues però inferior en la darrera reforma, i per tant, l'any 2012 un augment de 2,3 punts i el 2021 de 1,2 punts.

***“La parcialitat juvenil és encara quelcom intrínsec en el model productiu actual”.***

## **Emancipació**

La taxa d'emancipació juvenil mesura la proporció de la població juvenil que ja no viu a la seva llar d'origen respecte del total de la població.

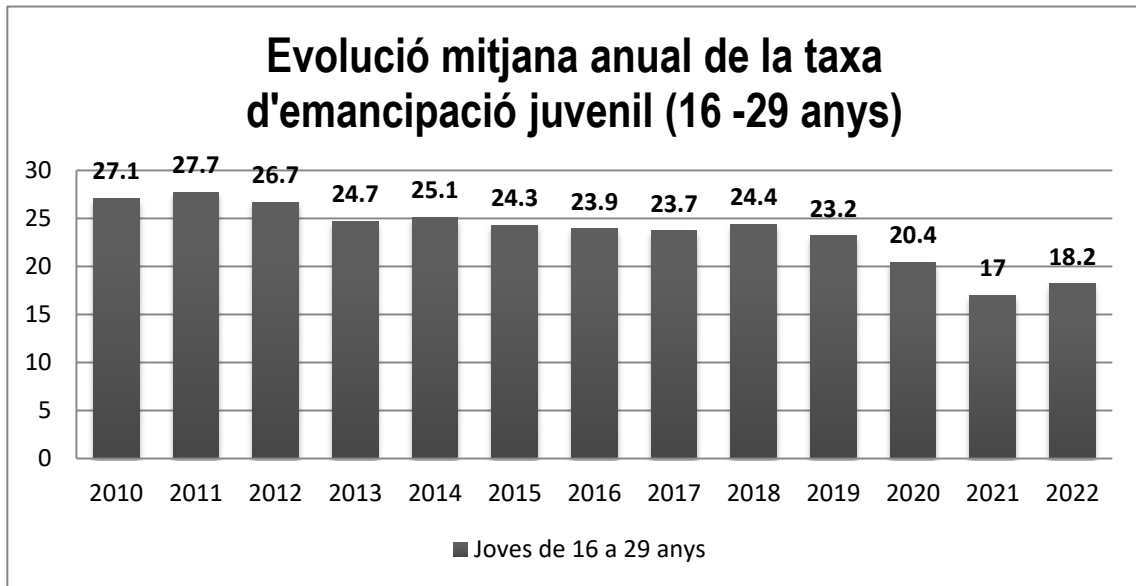
L'accés a un habitatge propi és una de les problemàtiques més important d'aquestes dues darreres dècades. Les successives crisis econòmiques, la bombolla especulativa del mercat de l'habitatge i la manca de regulació del lloguer han tingut un impacte molt significatiu en l'emancipació de les joves.

La pitjor taxa d'emancipació des de l'any 2010 va ser al tercer trimestre del 2021, un any després de l'inici de la pandèmia i que se situava en el 15,5%. Aquesta taxa d'emancipació juvenil no ha superat en cap trimestre des del 2010 el 30%.

Des del 2010, la millor taxa d'emancipació trimestral va ser el primer trimestre del 2011 (28,2%) tot i que aquesta dada està per sota del 33,7% al 4t trimestre del 2007 (just abans de l'inici de la crisi financera).

Les dificultats per accedir a un habitatge són un dels elements clau per definir la transició a la vida adulta a Catalunya durant les darreres dècades. Hi ha molts factors que, acumulats, han portat a la situació de bloqueig d'avui en dia.

La davallada més forta en la taxa d'emancipació la trobem de l'any 2021 respecte de l'any 2020 (on la mitjana anual decau de 20,4% a 17%, el que suposa 3,4 punts menys), seguida de la davallada de l'any 2020 respecte del 2019 (-2,8 punts) que podem associar als efectes de la pandèmia, ja que les joves vam ser el col·lectiu més afectat i la disminució del 2013 respecte del 2012 (disminució de 2 punts en la mitjana anual) conseqüència dels efectes de la crisi econòmica del 2007.



Gràfic 30. Font: elaboració pròpia en base a les dades de l'Observatori Català de la Joventut.

Anualment, l'any amb la mitjana de taxa d'emancipació més elevada és el 2011 (27,7%) i la més baixa és en 2021 (17%). Veiem doncs que ha disminuït en més de 10 punts en els últims 12 anys.

Tot i la crisi econòmica del 2008 i les seves conseqüències, les dades ens indiquen que la taxa d'emancipació juvenil mai havia baixat del 20% fins aquest any. Com veiem a la gràfica l'any 2021 (17%) va disminuir en 6,4 punts respecte del 2020 (20,4%) degut a les conseqüències de la pandèmia. Pel que fa a la taxa d'enguany tot i que és superior a la de 2021 i és positiu, haurem de veure el resultat a finals d'any però tot fa pensar que la contractació indefinida també tindrà efectes positius en l'emancipació de les joves.

És a dir, les joves mai hem tingut tantes dificultats per emancipar-nos i marxar de la casa familiar per poder establir el nostre projecte de vida en condicions dignes. I és que com ja vam alertar al nostre informe ["Generació enterrada: la crítica situació del jovent a Catalunya"](#) per tal d'emancipar-se del nucli familiar cal accedir amb un mínim de condicions al mercat de treball, garantir l'autosuficiència econòmica i uns preus de l'habitatge assequibles, la qual cosa avui dia no està passant. El fet que l'esforç econòmic que les joves han de fer per a poder obtenir un lloguer sigui tan elevat que les taxes d'emancipació juvenil han caigut fortament, situant les condicions materials que permeten l'emancipació juvenil a Catalunya com una de les inferiors i amb pitjors característiques d'Europa.

Un altre dels factors que dificulta l'emancipació de les joves és el preu del lloguer. A Catalunya, **en els últims 20 anys el preu de l'habitatge de lloguer s'ha encarat 312,4 euros**, passant dels 421,9 euros l'any 2000 a 734,3 euros l'any 2020. Una pujada de preus que ha sigut molt desigual als salaris i, per tant, el poder adquisitiu de les joves no ha augmentat al ritme de l'encariment del lloguer.

La generalització del contracte indefinit de la reforma laboral 2021 també té efectes en l'àmbit de l'emancipació, ja el més comú és que un dels requisits per poder llogar un pis sigui tenir un contracte indefinit, requisit que moltes joves no podíem complir fins ara.

***“La taxa d'emancipació juvenil ha disminuït en més de 10 punts en els últims 12 anys i en els últims 20 anys el preu de l'habitatge de lloguer s'ha encarat 312,4 euros”.***

## Conclusions

Les dades recollides en aquest informe ens han permès fer l'anàlisi de com han afectat les reformes laborals a la situació del jovent.

- Respecte de l'ocupació, la darrera reforma laboral **ha retornat l'ocupació a nivells semblants d'ocupació juvenil previs a les crisis econòmiques aturant també la davallada que estava patint la taxa d'ocupació juvenil a causa dels efectes de la pandèmia de la COVID-19** i de la posterior crisi econòmica que se'n va derivar.
- Respecte a l'atur, **el primer trimestre de 2021 hi van haver 164.600 joves a l'atur, és a dir, 34.900 joves menys que l'any anterior.** En xifres absolutes, a Catalunya, el primer trimestre del 2022 hi ha **129.100 joves a l'atur i l'any anterior, el primer trimestre de 2021 hi van haver 164.600 joves a l'atur, és a dir, 34.900 joves menys.**
- **L'emancipació juvenil** continua sent un problema per a les joves. La possibilitat de marxar de la casa familiar per establir el projecte de vida individual. L'encariment del preu del lloguer (en els últims 20 anys s'ha encarat 312,4 euros) provoca que sigui molt difícil poder emancipar-se. **De fet, en els últims 12 anys, la taxa d'emancipació juvenil ha disminuït en més de 10 punts.** De totes maneres, s'espera que la contractació indefinida establerta per la reforma laboral del 2021 produeixi també efectes positius en l'emancipació de les joves.
- **La temporalitat s'ha reduït per la reforma laboral 2021 i actualment 6 de cada 10 nous contractes són temporals quan abans n'eren 8 de cada 10.** Tot i aquest efecte positiu, les joves continuem patint més temporalitat que la població general, i és que **les joves de 20 a 24 anys són les que enguany han formalitzat més contractes temporals** (el 68,7% de gener a maig de 2022 que suposa 7,5 punts per sobre de la taxa de temporalitat que afecta les persones majors de 30 anys que és del 61,2%). Per tant, un dels aspectes més rellevants de la darrera reforma laboral és la relativa a la contractació indefinida. De gener a juny de 2022, **la contractació temporal de la població general ha disminuït en un 14,8%, i la contractació indefinida s'ha triplicat augmentant en un 196,5%, destacant sobretot l'augment de la formalització de contractes fixes discontinues que representen en el mes de juny de 2022 més del 30% de la contractació indefinida a Catalunya.**  
Amb la reforma laboral de 2021 la contractació temporal que era la tipologia de contractació predominant en les últimes dècades, deixant el contracte indefinit pràcticament com a residual, ha passat a ser l'excepció en favor del contracte indefinit.  
Pel que fa a les joves de 16 a 29 anys, **el nombre de contractes indefinits ha augmentat aquest primer trimestre de 2022 respecte l'any anterior en major proporció que la contractació temporal, tot i que ha augmentat lleugerament.**

- **Respecte a la sobrequalificació**, des de l'any 2000 fins al 2021 **les joves de 25 a 35 anys patim una sobrequalificació que se situa de mitjana en un 33,7%**.
- **La salut mental** de les joves s'ha vist molt afectada per les successives crisis econòmiques i sanitària. De fet, **vam ser el col·lectiu més afectat per la pandèmia de la COVID-19** i és que **el suïcidi és la primera causa de mort entre persones joves de 25 a 39 anys a Catalunya** i el 42% de les joves trans a Catalunya han tingut intens de suïcidi.
- La parcialitat juvenil continua sent molt superior a la de la població general.

## Reivindicacions

Sabem que en el sistema capitalista les crisis són cícliques, però les mesures polítiques que es promulguen són clau per revertir o augmentar els efectes negatius per a les treballadores i la societat en general.

Després de diverses reformes laborals regressives i de retallades de drets, fruit de les negociacions entre els agents socials s'han recuperat drets per a combatre la precarietat laboral i reduir la temporalitat.

La darrera reforma ha suposat el punt de partida d'un camí amb de recuperació total dels drets que les anteriors reformes laborals van dinamitar. A més, s'ha comprovat que les polítiques socials durant les crisis econòmiques són un mecanisme capaç de protegir l'ocupació i les treballadores (com és el cas de l'ERTO).

Altres aspectes tan importants i que des de l'Avalot sempre hem reivindicat com la prevalença del **conveni de sector sobre el conveni d'empresa** pel que fa a la quantia del salari base i als complements salarials.

Això significa que cap empresa podrà fixar en un conveni propi uns salaris per sota dels establerts en el del sector d'activitat i que, per tant, suposa una millora en les condicions laborals de les treballadores i recuperació del poder de la negociació col·lectiva que la reforma del 2012 va dinamitar, una eina bàsica per revertir la situació precària que patim.

És evident que queda molt camí per recórrer per aconseguir posar fi a la precarietat laboral estructural del model de treball actual i que com hem vist al llarg d'aquest informe, afecta especialment les joves de Catalunya.

Celebrant les millores que ha provocat la reforma laboral no podem deixar de lluitar per recuperar tots els drets que les anteriors reformes van soscavar.

La reforma laboral del 2021, fruit del diàleg social ha sigut el punt de partida d'un llarg camí que ens ha de portar a recuperar tots els drets que les anteriors reformes laborals van soscavar i conquerir-ne de nous.



Cal que les joves ens organitzem per defensar els nostres drets en contra dels abusos del sistema capitalista i de les patronals, per tal de superar un sistema productiu que només pretén mantenir els beneficis d'uns pocs a costa de totes nosaltres.

Per això, des de l'Avalot continuarem treballant per ajudar a les joves a estar informades sobre els seus drets laborals, tot dotant-les d'eines per aconseguir una consciència laboral i unes competències que les apoderin davant l'exploació laboral.

### **Renda bàsica universal**

La renda bàsica universal es defineix com aquella quantitat monetària individual personal, universal (és a dir, per a totes la ciutadania), incondicional (no subjecta a requisits) i regular (no és puntual en un únic pagament ni temporal de durada limitada) que ha de ser suficient per cobrir les necessitats materials essencials i que és diferent d'altres mecanismes com per exemple l'ingrés mínim vital (IMV).

Una de les bondats de la renda bàsica és que protegeix la salut mental de les persones i a més, no és una eina que desincentiva les beneficiàries, ja que no està subjecta a requisits. És el que es coneix com la trampa de la pobresa, persones que rebent un subsidi i volen guanyar ingressos extres poden perdre'l per incompatibilitat.

### **Augment del salari mínim interprofessional**

Tot i que ISMI ha augmentat en els últims anys (aquest any 2022 se situa en els 1.000 euros bruts per a 14 pagues), fruit de la pressió realitzada per les organitzacions sindicals, encara estem molt lluny que el salari mínim sigui adequat i s'adeqüi als preus del cost de vida actuals (i encara més, tenint en compte les conseqüències de la pandèmia i la inflació actual ocasionada en part, per la guerra d'Ucraïna) que permetin a les joves catalanes poder desenvolupar el seu projecte de vida en unes condicions materials dignes. I és que la taxa interanual de l'IPC (índex de preus de consum) a l'Estat Espanyol, al juny va augmentar en 1,5 punts fins a arribar al 10,2% (el nivell més alt des de l'abril de 1985), segons dades del [diario.es](https://www.diario.es). **Caldria per tant, també actualitzar els salaris automàticament amb les pujades del IPC.**

A més, Les beneficiàries de la pujada de l'SMI es concentren en els estrats de renda més baixos de país i els col·lectius que cobren el salari mínim destinen la totalitat dels recursos al consum, el que afavorirà el creixement econòmic via demanda interna.

**Augmentar l'SMI significa augmentar l'ocupació i és un element que té un efecte de redistribució de la riquesa** sense la necessitat de posar en marxa d'eines fiscals, com passaria si es fes a través d'un impost, ni tampoc genera despesa pública, ja que l'Administració no intervé en aquesta transferència.

### **Baixada del preu de lloguer i promoció d'habitatge públic**

L'emancipació i l'accés a un habitatge digne i assequible és un dret que avui en dia, per a la majoria de joves no està assegurat.

Les xifres elevades d'atur juvenil i que és quelcom estructural en el model actual, les condicions de treball precàries i l'augment del cost dels habitatges, especialment dels lloguers, són els principals motius del retard en l'edat d'emancipació de les joves a Catalunya.

Per tant, **calen mesures per acabar amb l'especulació de l'habitatge, un dret bàsic i un bé de primera necessitat, que no estiguin basades en ajudes directes** (com per exemple, el [bo jove de lloguer](#)) i no solucionen el problema no solucionen el problema estructural de l'habitatge amb el risc afegit que poden afavorir a augmentar la inflació de l'habitatge. Per això, la solució implica ampliar la borsa d'habitatge públic per garantir l'accés a l'habitatge, especialment les persones que es troben en situacions de precarietat, pobresa o en risc d'exclusió social. Una de les tasques que ha de dur a terme l'administració pública per acabar amb l'especulació ha de regular la tinença de pisos buits i fer de mediatra entre les propietàries i les llogateres, **així com regular els pagaments que hem d'assumir en el moment de llogar un pis i imposar sancions en el cas d'abusos** relatiu a les fiances, avals, despeses de contracte, etc.

### **Jornada de 32 hores**

En l'àmbit de la conciliació laboral encara queda molt camí per recórrer. Com a joves treballadores, tenim dret a poder tenir temps lliure i gaudir de la nostra vida de la manera que creiem oportuna, hem de treballar per reivindicar el fet de la nostra pròpia existència com a persones. No volem viure pel sistema capitalista, tenim dret a viure la nostra vida, poder participar en la vida sindical associativa, política i social.

La jornada de 32 hores (és a dir, la jornada de 4 dies) esdevé un mecanisme essencial per a poder avançar en drets i en reducció de la desigualtat social. **Cal repartir el treball entre totes per fer el treball compatible amb la conciliació i la salut i benestar físic i mental.**

Les polítiques en l'àmbit del treball han de posar la vida en el centre. I és que després de la pandèmia hem vist com és necessària una reorganització del treball, fent compatible els models de treball i de productivitat amb els drets de les treballadores a desenvolupar els seus projectes de vida en condicions dignes.

### **Acomiadaments**

Un dels aspectes que ens semblen importants i que l'última reforma laboral no ha modificat és el relatiu als acomiadaments. A banda de recuperar la indemnització per improcedència de 45 dies per any treballat, també **cal que les causes d'acomiadament estiguin més acotades, siguin més clares i les empreses les hagin de justificar degudament.**

### **Canvi de model productiu**

Les crisis econòmiques han posat de manifest que el model productiu actual de Catalunya té moltes mancances, el turisme de masses que provoca un efecte devastador allà on s'implementa, provoca l'encariment dels preus del lloguer i dona peu a la "gentrificació" i acaba expulsant les veïnes dels barris i buidant el teixit associatiu i comercial. Catalunya és un dels territoris més afectats, en gran part, perquè tenim una economia que s'ha basat majoritàriament

en el turisme en els últims anys, i és per això que **reivindiquem un model que respecti el benestar de les persones, les espècies animals no humanes i sigui respectuós amb el medi ambient**. Per això, és clau potenciar la diversificació i descentralització de la indústria per esdevenir independents d'altres països i altres economies.

Necessitem un model que faci una aposta ferma per les noves tecnologies i la transferència de coneixements, així com un increment d'inversió pública en I+D+I. Cal enfortir la indústria del nostre país, un sector molt important, però que manca d'inversió pública, així com una transició ecològica que faci compatible el treball amb la sostenibilitat del planeta.

### **Visió integral dels riscos laborals**

D'ençà de la pandèmia s'ha vist com la salut mental és un aspecte fonamental en la salut de les persones i que també té una especial incidència en l'àmbit laboral.

Cal, doncs, **incorporar de manera efectiva els riscos psicosocials en els processos d'avaluació i prevenció dels riscos laborals en totes les empreses i organitzacions**, ja que l'augment de trastorns de salut mental que han afectat especialment les joves es relacionen directament amb les condicions estructurals del sistema capitalista. L'estrès, la depressió, l'ansietat, el suïcidi, etc., són conseqüència, en gran part, de les estructures que el mateix sistema estableix. Circumstàncies com no arribar a final de mes, no poder-se emancipar, no poder pagar el lloguer, no trobar feina digna, tenir-ne una amb condicions molt precàries són l'escenari perfecte perquè moltes joves visquin el present i el futur amb inseguretat i una gran angoixa.

### **Erradicació de la feminització de la pobresa i la bretxa salarial per gènere**

La **feminització de la pobresa** és un problema real a Catalunya. La divisió sexual del treball històrica des de la Revolució Industrial, les dificultats d'accés al mercat de treball i les dificultats de promoció dins de les empreses no garanteixen a les dones una estabilitat laboral ni unes condicions laborals dignes.

En l'àmbit laboral, la segregació ocupacional provoca que les dones tinguin ocupacions en sectors i professions típicament feminitzats i pitjor remunerats. Arran de la pandèmia va quedar evidenciat que les cures eren essencials per a la supervivència de les persones i la base de la societat perquè sense elles no es poden sostenir la resta de sectors. Tot i això, les condicions laborals d'aquests sectors són pitjors que la d'altres sectors masculinitzats com ara les TIC o la Indústria. Per tant, **cal millorar les condicions dels sectors més feminitzats i donar més valor a les feines de cura i atenció, que són la base de la societat**.

### **Becàries**

Les joves som un dels col·lectius més vulnerables en l'àmbit laboral. I especialment sagnant és la utilització que les empreses han fet de les becàries per cobrir llocs de feina estructurals, reduir costos en la contractació a costa del seu treball. Un treball poc o gens remunerat i que les sumeix en una situació de precarietat.

En aquest sentit, la unificació del contracte formatiu en una única modalitat amb només dues tipologies (contracte formatiu en alternança i el contracte per a l'adquisició de la pràctica professional) de l'última reforma laboral és un avenç, però **continuarem vigilant que el Ministeri de Treball i Economia Social compleixi amb el seu compromís de crear l'Estatut de la Becària que ha de servir per dotar de protecció i de drets les becàries.**

### **Impuls de polítiques actives d'ocupació**

Calen polítiques actives d'ocupació per aconseguir la contractació juvenil sigui una contractació de qualitat al marge de la visió adultcentrista de la normativa laboral actual. Així doncs, urgeix un canvi que ens ajudi a revertir la situació i que s'adapti a les noves necessitats sociolaborals.

### **Reforma fiscal (redistribució de la riquesa)**

Per a assolir un sistema equitatiu és necessari establir una reforma fiscal progressiva per disminuir la pressió fiscal que les treballadores patim respecte de les empreses i de les persones que tenen més capital. Una reforma que ha d'anar plegada de la renda bàsica universal per evitar que la classe treballadora siguem sempre les que paguem les conseqüències de les crisis econòmiques.

# FEM-NOS FORTES

@avalotcat



[WWW.AVALOT.CAT](http://WWW.AVALOT.CAT)

---

Plaça Vázquez Montalbán, nº 4

08001 Barcelona

T. 93 304 68 18

[avalot@catalunya.ugt.org](mailto:avalot@catalunya.ugt.org)

## AVALOT

