



ACTA SEGONA DEL TRIBUNAL QUALIFICADOR CONVOCATÒRIA PER A SELECCIÓ MITJANÇANT CONCURS-OPOSICIÓ, D'UNA PLAÇA VACANT, PER A LA SEVA COBERTURA TEMPORAL, DE TÈCNIC/A SUPERIOR DE PERSONAL LABORAL, TORN LLIURE, ADSCRIT/A A L'ÀREA DE DESENVOLUPAMENT ECONÒMIC I ACOMPANYAMENT LOCAL, (DEP. ANÀLISI I PROSPECTIVA, OBSERVATORI) D'AQUEST CONSELL COMARCAL.

Identificació de la sessió

Acta núm: 02/2020

Data 3 de febrer de 2021

Hora d'inici: 11:00 hores

Hora de finalització: 15:20 hores

Lloc: Sala Blava

Assistents/es

ROSA PEREZ MARTINEZ, Presidenta

ANDRES ANDRES JARA, Vocal

JOSEP MARIA CANALS MIQUEL, Vocal designat per la Diputació de Barcelona

ROGER MOLINS VIDAL, Assessor

LUCÍA LÓPEZ FERNÁNDEZ, Assessora

MARIA DELGADO CARCELLER, Secretària

Excusa l'assistència

EVA GONZÁLEZ DOMÍNGUEZ, Vocal titular

SANDRA SÁNCHEZ ARRANZ, Vocal suplent

M. PILAR PERANCHO MEDINA, designada per l'EAPC. Vocal titular

ROSA MARIA LÓPEZ ROS, designada per l'EAPC. Vocal suplent

El Tribunal podrà disposar la incorporació als seus treballs altres assessors/es especialitzats, per a totes o algunes de les proves. Els esmentats assessors/es és limitaran a l'exercici de les seves especialitats tècniques, en base exclusivament a les quals col·laboraran amb l'òrgan de selecció. Per aquest procés serà assistit pel Sr. Roger Molins Vidal, Coordinador de l'Àrea de Desenvolupament Econòmic i Acompanyament Local d'aquest Consell Comarcal.

S'incorpora com a assessora del Tribunal qualificador d'aquest procés de selecció, a la Sra. Lucía López Fernández, Tècnica del Departament d'Anàlisi i Prospectiva. Àrea de Gestió de Desenvolupament Econòmic i Acompanyament local, publicat al BOPB, amb data 01-02-2021 (CVE 202110004577)

Havent el quòrum necessari per a la seva constitució, es procedeix a l'inici de la sessió, l'ordre del dia de la qual consisteix en el següent:

Ordre del dia

1. Lectura final del llistat de persones que es van presentar a la primera prova escrita el dia **26 de gener de 2021**.
2. Correcció de la prova segons els criteris fixats pel Tribunal a la sessió anterior i que s'adjuten.

Desenvolupament de la sessió

1. El dia **26 de gener de 2021**, es va realitzar la primera prova escrita en la sala de Plens d'aquest Consell Comarcal, amb una durada de 02:00 hores, de 16'00 h. a 18:00 h.

Les persones candidates que s'han presentat són :

Cognoms	Nom
AGUADO SANCHEZ	ALEJANDRO
VALLES UBEDA	XAVIER
ERITJA PRIM	MAXIMILIÀ
GARCIA SALADRIGAS	NURIA
GAÑAN GARCIA	SUSANA
VILLAR GARRUTA	CONCEPCIÓN
GUZMAN FUNCSTA	NOÈLIA
PITARCH CALERO	KENNETH
MACEIRA DUCH	POL
MARIN RAVENTOS	GERARD
MARTI MAS	MARIO
MARTINEZ BERNABE	REBECA
MARTÍNEZ GARCIA	GERARD
MORENO OSUNA	SONIA
PRIETO MILLAN	YOLANDA
ROSELL OLIVÉ	ROC
RUIZ RAMOS	CARLOS
SALES FAVA	JOAN
SANZ LOPEZ-MENCHERO	LAIA

Les persones candidates que no s'han presentat són:

Cognoms	Nom
ABRIL MARTINEZ	TOMAS
AGUILAR FRANCO	IVAN
ALONSO MARTINEZ	CARLOS
CARBO CALZADA	ROGER
COLOMER PUIG	JOSEFINA
GARCIA LATORRE	TOMAS MIGUEL
LOPEZ PUEYO	ANTONIO
MARTÍN EXPÓSITO	DESIRÉE
MOLERO MENDEZ	CRISTINA
MONTIEL ARMAS	ISRAEL

MORANTE CÁRDENAS	JAVIER
PALAZÓN RODRÍGUEZ	ANDREA
PERALTA MARTOS	ANA
PEREZ BENASCO	MARIA XIMENA
QUINTANA CAÑELLAS	XAVIER
TRIAS PRATS	RITA
VIDIELLA LLUCH	VICTOR

2. Es procedeix a la correcció de la primera prova, preguntes 1 i 2, sense que es tingui coneixement de la identitat de l'aspirant que l'ha realitzat, sent el resultat el següent: (Adjunto criteris correcció)

Cognoms	Nom	Pregunta1	Pregunta 2				Subtotal preg. .2
			anàlisi	A	B	C	
MARTÍNEZ GARCIA	GERARD	2,50	7,00	0,00	0,25	0,00	7,25
PITARCH CALERO	KENNETH	2,50	7,50	0,25	0,00	0,00	7,75
MARTINEZ BERNABE	REBECA	2,00	6,00	0,50	0,50	0,00	7,00
MARIN RAVENTOS	GERARD	1,50	6,00	0,00	0,25	0,50	6,75
GARCIA SALADRIGAS	NURIA	3,50	6,00	0,00	0,00	0,25	6,25
VILLAR GARRUTA	CONCEPCIÓN	1,00	5,50	0,00	0,25	0,00	5,75
MORENO OSUNA	SONIA	1,50	5,00	0,00	0,25	0,50	5,75
RUIZ RAMOS	CARLOS	3,50	5,00	0,25	0,25	0,00	5,50
ERITJA PRIM	MAXIMILIÀ	0,50	4,25	0,00	0,50	0,50	5,25
GAÑAN GARCIA	SUSANA	2,50	5,00	0,00	0,00	0,00	5,00
MACEIRA DUCH	POL	1,00	4,25	0,50	0,25	0,00	5,00
SANZ LOPEZ-MENCHERO	LAIA	1,00	4,50	0,00	0,25	0,00	4,75
AGUADO SANCHEZ	ALEJANDRO	0,50	4,00	0,00	0,50	0,00	4,50
GUZMAN FUNCSTA	NOÈLIA	2,00	4,00	0,25	0,00	0,00	4,25
SALES FAVA	JOAN	1,00	3,50	0,00	0,25	0,25	4,00
VALLES UBEDA	XAVIER	1,00	3,50	0,00	0,00	0,00	3,50
ROSELL OLIVÉ	ROC	3,00	2,00	0,25	0,00	0,00	2,25
PRIETO MILLAN	YOLANDA	0,50	2,00	0,00	0,25	0,00	2,25
MARTI MAS	MARIO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Acords:

1. Convocar al Tribunal per a la correcció de la tercera pregunta de la primera prova escrita, el proper dimecres, 10 de febrer, a les 09:00 hores a la sala blava d'aquest Consell Comarcal

La presidenta aixeca la sessió, de la qual com a secretària, estenc aquesta acta.

Sant Feliu de Llobregat, el dia 3 de febrer de 2021

ROSA PEREZ MARTINEZ
Presidenta

ANDRES ANDRÉS JARA
Vocal

JOSEP MARIA CANALS MIQUEL
Vocal

MARIA DELGADO CARCELLER
Secretària

ANNEX

PROVA ESCRITA. CRITERIS CORRECCIÓ

CONVOCATÒRIA PER A SELECCIÓ MITJANÇANT CONCURS-OPOSICIÓ, D'UNA PLAÇA VACANT, PER A LA SEVA COBERTURA TEMPORAL, DE TÈCNIC/A SUPERIOR DE PERSONAL LABORAL, TORN LLIURE, ADSCRIT/A A L'ÀREA DE DESENVOLUPAMENT ECONÒMIC I ACOMPANYAMENT LOCAL, (DEP. ANÀLISI I PROSPECTIVA, OBSERVATORI) D'AQUEST CONSELL COMARCAL.

Puntuació total: 20 punts

Temps disponible: 2 hores

El supòsit pràctic consisteix en el desenvolupament d'explotacions de dades i anàlisi general de les proposades en tres àmbits. Es valorarà:

- El nivell tècnic de les respostes
- La capacitat de redacció, síntesi i expressió
- La identificació de les fonts
- La idoneïtat de la comunicació als destinataris
- L'aplicació de la informació al desenvolupament local

1. Formeu part de l'Observatori Comarcal del Baix Llobregat i heu de realitzar l'anàlisi de les següents dades adreçat a personal tècnic i polític de la comarca (5 punts).

Volum (%) de contractes registrats segons sectors econòmics i àmbits territorials. 2019.

	Baix Llobregat	Àmbit territorial metropolità	Catalunya
Agricultura	0,3	0,2	2,5
Indústria	19,2	10,3	13,2
Construcció	5,2	4,0	4,2
Serveis a la producció	20,8	31,6	26,7
Transport i comunicacions	11,6	7,1	6,8
Comerç, restauració i hoteleria	23,8	27,0	28,6
Administració pública i educació	6,4	5,7	5,7
Sanitat i serveis socials	12,7	14,1	12,3

Font: OC-BL a partir de les dades de l'Observatori del Treball i del Model Productiu de la Generalitat de Catalunya

Jo aquí valoraria MOLT positivament que els candidats destaquessin:

- Les particularitats de la comarca. En especial per la indústria.
- L'heterogeneïtat productiva. Que no ens concentrem en un únic sector i les fortaleses que comporta.

Un extra seria:

- Si apunten aquells sectors que estan més afectats per la pandèmia
- Si apunten tendències de futur d'alguns dels sectors observats.

- Si relacionen la distribució dels contractes per sectors amb la qualitat de la contractació.
- Si diferencien entre contractes i persones ocupades. És a dir, que pot ser hi hagi un gran volum de contractes registrats en el sector de la sanitat o de restauració però que no estan relacionades a una única persona (una mateixa persona pot tenir més d'un contracte).
- Si proposen actuacions de desenvolupament local en relació a les dades observades.

2. A partir del quadre resum d'indicadors del darrer informe anual socioeconòmic heu de realitzar l'anàlisi de les següents dades adreçat a personal tècnic i polític de la comarca (10 punts en total, dels quals 8,5 corresponen a l'anàlisi i 1,5 a les qüestions breus)

I. POBLACIÓ

	Baix Llobregat	Àrea Metropolitana de Barcelona	Àmbit Territorial Metropolità	Catalunya
Variació població (2018-2019) en %	0,8	1,0	1,0	1,0
Població més gran de 64 anys (%) 2019.	17,7	19,7	19,0	18,9
Població estrangera (% respecte el total població) 2019.	10,3	16,5	14,5	15,1

II. ECONOMIA

	Baix Llobregat	Àrea Metropolitana de Barcelona	Àmbit Territorial Metropolità	Catalunya
Empreses registrades al RGSS. Variació anual (2018-2019) en %	1,1	0,3	0,0	0,1
Empreses de nivell tecnològic alt i mitjà alt (% sobre el total d'empreses d'indústria)	23,7	20,8	21,3	18,4
Empreses basades en coneixement (% sobre el total d'empreses de serveis)	22,9	26,9	26,4	26,6
Expedients de Regulació d'Ocupació autoritzats. Variació anual (2018-2019) en %.	100,0	13,2	36,8	32,2
Persones afectades per un Expedient de Regulació d'Ocupació. Variació anual (2018-2019) en %.	33,4	27,9	46,1	65,0

III. MERCAT DE TREBALL

	Baix Llobregat	Àrea Metropolitana de Barcelona	Àmbit Territorial Metropolità	Catalunya
Població assalariada. Variació anual (2018-2019) en %.	6,4	2,2	2,0	2,3
Població autònoma. Variació anual (2018-2019) en %.	-0,2	1,6	0,8	-0,3
Població afiliada en activitats econòmiques de nivell tecnològic alt i mitjà alt (% sobre el total de població afiliada)	35,5	43,6	42,0	33,7
Població afiliada en activitats econòmiques basades en coneixement (% sobre el total de població afiliada)	38,6	45,5	45,0	45,3
Taxa atur registrat (2019)	9,8	9,5	10,2	10,6
Persones aturades registrades. Variació anual (2018-2019) en %.	-1,4	-0,4	-0,6	-1,2
Persones estrangeres aturades registrades. Variació anual (2018-2019) en %.	-2,7	2,5	6,9	-0,3
Pes de les persones estrangeres aturades sobre el total de persones aturades (%).	14,0	18,4	18,7	20,5
Contractes registrats. Variació anual (2018-2019) en %.	2,0	-0,1	-0,6	0,5
Taxa temporalitat contractual. 2019 en %.	86,9	85,8	86,1	86,6
Índex d'incidència d'accidents laborals amb baixa (nombre d'accidents per cada 100.000 afiliats)	3.451	:	2.589	2.835

Font: OC-BL a partir de les dades d'Idescat i de l'Observatori del Treball i del Model Productiu de la Generalitat de Catalunya.

(Quadre resum indicadors informe anual socioeconòmic de l'Observatori Comarcal del Baix Llobregat)

Més que tractin tots 3 capítols o es concentrin en 1 capítol, per a mi, la importància rau en saber detectar les capacitats analítiques, de redacció i de síntesi dels candidats.



Jo valoraria de manera positiva:

- La seva habilitat en defensar els indicadors que han triat per analitzar i exposar.
- Identificació i síntesi de les particularitats de la comarca.
- El coneixement en determinats indicadors desenvolupats (empreses basades en coneixement o empreses d'alt nivell tecnològic)
- Relació d'aquests indicadors amb programes de desenvolupament local vigents.
- Implicacions socials i econòmiques de determinades dades (elevada temporalitat, menor pes de població gran, major incidència d'accidents laborals...)

Com a part de la resposta, respon molt breument a aquestes preguntes breus (0,5 punts cada una).

1. Diferència entre atur registral i atur estimat.

(aquesta és una resposta de màxims, en groc, els aspectes clau)

La taxa d'atur juntament amb el creixement del PIB és un dels indicadors referents per a mesurar la salut de l'economia d'un territori.

Actualment existeixen dues grans aproximacions a la taxa d'atur en funció de la font de dades que es consultin: les oficines de treball o l'EPA.

Atur registral: Demandes d'ocupació que estan actives l'últim dia laborable de cada mes i que compleixen els criteris estadístics per mesurar l'atur registral.

Es corresponen a les persones registrades a les oficines de treball del Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) com a aturades l'últim dia laborable de cada mes. Juntament amb les persones demandants d'ocupació no aturades, formen el total de demandes d'ocupació pendents.

La taxa d'atur és la variable sintètica més característica de l'atur en el mercat de treball; mostra la relació entre la població aturada i la població activa (que es calcula com a suma de la població aturada i la població ocupada).

L'Observatori del Treball i Model Productiu ha definit un nou indicador, la taxa d'atur registral, calculat a partir de valors obtinguts de registres administratius.

La taxa d'atur registral mesura la relació existent entre l'atur registral i una aproximació a la població activa registrada (calculada com a suma de l'atur registral i les afiliacions a la Seguretat Social de la població de 16 a 64 anys resident en el territori considerat). Aquest indicador s'ofereix per a diversos nivells territorials inclòs el municipal.

Atur estimat: Amb una freqüència d'actualització trimestral, apareixen publicades les dades d'atur estimat. Aquestes són les que s'obtenen per mitjà de l'Enquesta de Població Activa (d'ara en endavant, EPA). L'EPA és una operació estadística que elabora l'Institut Nacional de Estadística i està adreçada a la població que resideix en llars de tot l'Estat. La finalitat de l'EPA és esbrinar les característiques de la població en relació al mercat de treball.

DIFERÈNCIES CONCEPTUALS

Estimat	Registat
- Enquesta per mostreig	- Per ser aturat s'ha de registrar en una oficina de treball.
- requisits EPA: 16 a 74 anys, sense ocupació, situació recerca activa, disponible per a la incorporació.	- Cal complir els requisits de persona aturada i no com demandant d'ocupació.
- serà considerat aturat tot i que es comptabilitzi amb tasques de la llar, estudis...	- no pot demanar feina conjuntural. No ser estudiant, no superar els 64 anys, no participar en activitats formatives becades.

DIFERÈNCIES METODOLÒGIQUES

Estimat	Registat
- Enquesta per mostreig	- Registre administratiu
- trimestral	- mensual
- no facilita dades municipals	- facilita dades municipals
- lenta en obtenció de dades	- ràpida en obtenció de dades
- resultat condicionat a la definició (d'aturat) que s'utilitzi	- dada condicionada a la inscripció i a les seves característiques

2. Quina és la principal diferència entre un ERO i un ERTO.

(aquí, més que aspectes jurídics que els diferenciï, jo valoraria MOLT positivament que centrin la diferència en la temporalitat de la mesura i en com els ERTO han contingut la destrucció de l'ocupació en la fase actual de la pandèmia)

(aquesta és una resposta de màxims, en groc, els aspectes clau)

Què és un ERO?

Un expedient de regulació d'ocupació, conegut popularment com ERO, és un mecanisme legal a través del qual una empresa que està tenint seriosos problemes econòmics pot suspendre o acomiadar els seus treballadors. Els ERO estan regulats en la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

A través d'aquest procediment, una empresa pot dur a terme acomiadaments col·lectius que es puguin fonamentar en causes econòmiques, organitzatives, tècniques o de producció, però també suspendre temporalment la seva relació laboral amb els seus empleats, sempre que hi hagi causes de força major.

No obstant això, abans de plantejar aplicar un ERO, l'empresa s'ha d'assegurar que, efectivament, l'acomiadament col·lectiu o la suspensió de contractes afectaran el mínim de treballadors que li exigeix la Llei, que ha de ser:



- En el cas de les empreses amb menys de cent persones treballadores, l'acomiadament o suspensió ha d'afectar al menys a deu d'ells.
- Si l'empresa té entre cent i tres-cents treballadors, afectarà com a mínim a l'10% per dels mateixos.
- Per a empreses amb més de tres-cents treballadors, al menys a 30 d'ells.

Quines causes poden provocar un ERO?

Segons l'Estatut dels Treballadors, una empresa pot acollir-se a un expedient de regulació d'ocupació per alguna d'aquestes quatre causes:

- **Causes de caràcter econòmic:** quan s'observi una situació econòmica negativa en els resultats de l'empresa, com l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució contínua de les seves vendes o dels seus ingressos habituals (això últim passarà quan durant tres trimestres consecutius el nivell de vendes o d'ingressos de cada trimestre sigui inferior a el del mateix trimestre de l'any anterior).
- **Causes de caràcter tècnic:** quan es produeixin canvis en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció, per exemple, perquè hi ha un excedent de mà d'obra.
- **Causes de caràcter organitzatiu:** quan fan referència a canvis en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball de personal o de la manera d'organitzar la producció.
- **Causes de caràcter productiu:** quan tinguin lloc canvis en la demanda dels productes o serveis que l'empresa ven al mercat.

Només si es donen una o diverses d'aquestes circumstàncies, l'empresa podrà ajustar la seva plantilla a través de l'expedient de regulació d'ocupació.

Tipus d'ERO

Atès que les circumstàncies de cada empresa són diferents, hi ha diferents tipus d'ERO per a cada situació:

1. ERO d'extinció. És l'acomiadament col·lectiu i suposa el cessament definitiu de la relació laboral entre l'empresa i els treballadors. Aquests treballadors tindrien dret a la prestació per desocupació i a una indemnització per acomiadament, entre altres drets.

2. ERO de suspensió. Suposa la implantació d'un nou calendari laboral, que pot afectar la totalitat de la plantilla o només a part d'aquesta. En aquest nou calendari s'han d'assenyalar els dies de suspensió en què l'empleat ha de quedar-se a casa. El treballador podrà cobrar la prestació per desocupació proporcional a la part de la jornada laboral suspesa. També mantindrà la seva cotització a la Seguretat Social pel 100% de la jornada.

3. ERO de reducció de jornada. És semblant a l'anterior, amb la diferència que en lloc de suspendre dies de treball de l'empleat, el que es redueix és la seva jornada horària durant alguns dies de la setmana. També com en el cas anterior, el treballador manté la seva cotització a la Seguretat Social pel 100% de la jornada i pot sol·licitar la prestació per desocupació proporcional a les hores que deixa de treballar.

A la pràctica, tant l'ERO de suspensió com l'ERO de reducció de jornada són ajustos temporals de la plantilla, el que podria confondre amb una altra figura administrativa anomenada Expedient de Regulació d'Ocupació Temporal o, en les seves sigles, ERTO

Diferències entre un ERO i un ERTO

El ERTO es troba regulat per l'article 57 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors. A diferència de l'ERO, el ERTO es deu a crisi temporals i no genera per a l'empleat dret a percebre una indemnització proporcional al seu acomiadament o suspensió.

En altres paraules, mentre que amb l'ERO el treballador té dret a una indemnització per part de l'empresa, amb el ERTO aquest dret no existeix. Això no obstant, sí que podrà percebre la seva prestació per desocupació independentment que compleixi els requisits que habitualment exigeix la Seguretat Social.

Com ja hem dit, encara que hi ha diferents tipus d'ERO, l'ERO pròpiament dit és l'ERO d'extinció, provocant les conseqüències més greus per als treballadors.

ERO d'extinció, causes i procediment

Com ja s'ha apuntat, l'ERO d'extinció consisteix en l'acomiadament d'una bona part dels treballadors d'una empresa.

La legislació laboral entén que l'acomiadament col·lectiu procedeix quan l'empresa al·legui causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció dugui a terme una sèrie d'acomiadaments que afectin, en un període de 90 dies, a deu treballadors en empreses amb menys de 100 empleats, a el 10% dels treballadors en les empreses que tinguin entre 100 i 300 empleats, ja 30 treballadors en les empreses amb més de 300 treballadors.

Es podrà entendre que hi ha causes econòmiques quan en una empresa hi ha pèrdues actuals o futures o quan el seu nivell d'ingressos estigui disminuint persistentment, és a dir, quan durant tres trimestres consecutius els ingressos en cada trimestre siguin menors als ingressos de el mateix trimestre del l'any anterior. D'altra banda, s'entén que hi ha motius tècnics quan es registrin canvis relacionats amb els mitjans



de producció. Finalment, s'entén que hi ha causes organitzatives quan els canvis siguin relatius als sistemes i mètodes utilitzats per la plantilla per dur a terme les seves funcions.

Com es tramita un ERO

Els Expedients de Regulació d'Ocupació es tramiten en tres fases, on intervenen tant l'empresa com els representants dels treballadors i l'autoritat laboral. Tals fases són:

1. En primer lloc, la fase de consultes. El seu objectiu és iniciar negociacions per pal·liar l'impacte social de l'acomiadament col·lectiu.
2. En segon lloc, la fase d'autorització administrativa. El seu objectiu és recaptar l'autorització de l'autoritat laboral, que vigilarà la tramitació de l'expedient.
3. En tercer lloc, la fase de resolució. Si l'ERO compleix els requisits legalment exigits l'autoritat laboral donarà el vistiplau i es procedirà a la impugnació o els acomiadaments individuals.

Drets dels treballadors davant un ERO

Els treballadors que s'han vist afectats per un expedient de regulació d'ocupació tenen una sèrie de drets:

- A ser indemnitzat per una quantia de, al menys, 20 dies per any treballat (fins a un màxim de 12 mensualitats). Si l'empresa no pot fer front a el pagament, ho farà el Fogasa.
- A percebre la prestació per desocupació si compleix els requisits.
- A ser inclòs en un pla de col·locació realitzat per una agència externa.
- A impugnar judicialment l'ERO si no es compleixen els requisits legals o no es respecta algun dels seus drets.

3. Índex de sinistralitat laboral. Què mesura i com es calcula.

L'Índex de sinistralitat permet comparar la sinistralitat laboral (la incidència dels accidents laborals amb baixa en el conjunt de la població ocupada) tant a nivell territorial com sectorial.

Així un major índex reflectirà una major incidència dels accidents laborals.

Càlcul:

Índex de sinistralitat= Accidents amb baixa registrats per causes laborals que tenen lloc durant la jornada de treball / la població assalariada+autònoma.

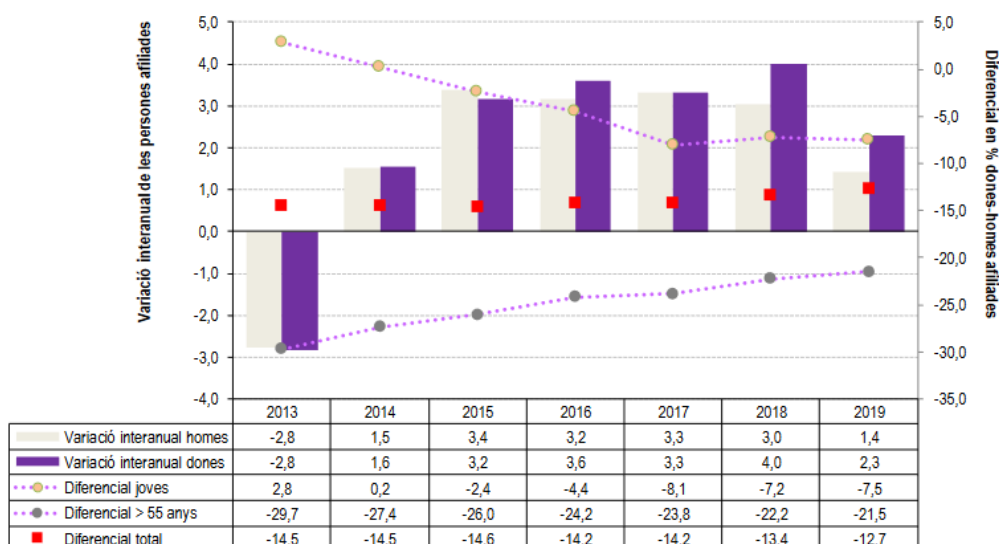
S'expressa en nombre d'accidents per cada 100.000 persones afiliades (assalariades i autònomes) i permet així comparar la sinistralitat entre sectors o nivells territorials.

Aquí també valoraria de manera positiva si afegeixen quelcom relacionat amb els índexs (de manera general) com un dels indicadors de mesura clau per a la comparació.

3. El següent gràfic mostra la variació interanual de dones i homes afiliats al Règim General de la Seguretat Social i el diferencial (quant més dones afiliades que homes hi ha) total, joves i més grans de 55 anys des de 2013 a 2019 al Baix Llobregat. **(5 punts)**

A partir d'aquestes dades, realitzeu un anàlisi general de les dades i dibuixeu escenaris possibles de futur (considerant aquestes dades).

Evolució dels diferencials segons sexe i edat i variació interanual en %.



Font: OC-BL a partir de les dades publicades per l'Idescat de persones afiliades segons residència padronal.

L'objectiu d'aquest gràfic era testar el coneixement i l'anàlisi de les dades del mercat de treball amb perspectiva de gènere. Per tant, valoraria de manera positiva:

- Que introdueixi aquest anàlisi al llarg de tota la pregunta
- Que reflexioni entorn l'impacte de l'edat en les diferències de dones i homes en el mercat de treball. El cicle vital incideix en major mesura entre les dones i els homes en el nostre mercat de treball, motius?
- Perquè disminueix amb major intensitat el diferencial de majors de 55 anys? Plantejament de hipòtesis
- Relació conjuntura econòmica i evolució de les dades.



1. Perquè creix l'afiliació a partir del 2014? Venim d'anys de gran pèrdua d'ocupació després de la crisi financera de 2008. Els anys 2012,2013 acostumem a ser els que acumulen les dades més negatives.
2. Els anys de post crisi financera (2013,2014) observem valors positius (en favor de les joves) en el diferencial de les joves. Raons?
3. Com impactarà la pandèmia en aquests indicadors?

Possibles escenaris davant la pandèmia:

- Creixerà el diferencial. L'impacte de la pandèmia en els sectors és asimètric i està impactant ens sectors clarament feminitzats (com el comerç al detall)
- La pandèmia afectarà més als treballadors amb menor formació (en aquest col·lectiu es concentren les dones majors de 55 anys)
- Pot ser, després de les restriccions i amb la recuperació, el mercat podrà demandar la incorporació ràpida de treballadors i potser, en aquest context, es pugui observar un creixement de la incorporació de joves i per tant, s'apunti, com en el 2014, una disminució dràstica del diferencial de l'afiliació entre els joves.