

Informe 2025 de la Comissió de drets laborals de Barcelona

Actuacions, tendències i reptes
Febrer de 2026



Índex

01. PRESENTACIÓ.....	3
02. ACTUACIONS EN EL MARC DELS DRETS LABORALS A LA CIUTAT DE BARCELONA.....	4
02.1 LA COMISSIÓ DE DRETS LABORALS DE BARCELONA.....	4
02.2 PUNTS DE DEFENSA DELS DRETS LABORALS (PDDL) DE BARCELONA ACTIVA.....	6
02.3 SERVEIS D'ASSESSORIA LABORAL PER A JOVES DEL DEPARTAMENT DE JOVENTUT DE L'AJUNTAMENT DE BARCELONA ..	11
02.4 PROTOCOL DE COOPERACIÓ ENTRE INSPECCIÓ DE TREBALL DE LA GENERALITAT I LA GUÀRDIA URBANA DE BARCELONA	12
03. TENDÈNCIES DETECTADES DES DELS SINDICATS MAJORITARIS.....	14
03.1 SERVEI LABORAL DE CCOO.....	14
03.2 SERVEI LABORAL DE LA UGT	15
04. CONCLUSIONS I LÍNIES DE TREBALL FUTURES.....	17

01. Presentació

L'Ajuntament de Barcelona, a través de la cinquena tinència d'alcaldia i en el marc de l'Acord Barcelona per a l'Ocupació de Qualitat (ABOQ), expressa i manté el seu compromís amb la defensa i promoció dels drets laborals com a pilar essencial d'un mercat de treball just, segur i equitatiu. L'objectiu estratègic és consolidar un model d'ocupació basat en la qualitat, la igualtat d'oportunitats i la protecció de les persones treballadores, especialment d'aquells col·lectius que presenten majors vulnerabilitats.

Durant l'any 2025, els serveis municipals especialitzats han continuat desplegant actuacions clau per garantir l'accés a la informació, l'assessorament i l'acompanyament en matèria laboral. Entre aquests serveis, destaquen els Punts de Defensa dels Drets Laborals (PDDL) de Barcelona Activa i els Serveis d'Assessoria Laboral per a joves del Departament de Joventut, que s'han consolidat com a serveis preventius i formatius. Les dades disponibles mostren que, malgrat l'impacte positiu de la reforma laboral (Reial decret llei 32/2021), la majoria de les consultes estan vinculades a drets laborals quotidians, salut laboral, riscos psicosocials i situacions de precarietat, que es concentren especialment en sectors com el comerç, l'hostaleria, la restauració i el treball de cures.

Paral·lelament, el protocol de cooperació entre la Inspecció de Treball i la Guàrdia Urbana ha evidenciat la seva eficàcia com a instrument per a una millor i més àmplia detecció d'infraccions laborals, amb un volum significatiu d'actuacions i expedients resolts. Aquest protocol ha permès millorar els temps de resposta, intensificar els mecanismes de supervisió i afavorir una coordinació més robusta entre administracions, esdevenint una bona pràctica de cooperació institucional vers la millora de la qualitat de l'ocupació i els drets laborals de la ciutadania. Tot i els avenços, el manteniment d'un nivell elevat d'economia irregular i la presència de persones treballadores en situació administrativa precària continua requerint un reforç dels circuits institucionals i de les polítiques públiques associades.

Així mateix, les aportacions dels principals sindicats evidencien la necessitat de continuar reforçant la cultura dels drets laborals a la ciutat. S'identifica un ampli desconeixement sobre negociació col·lectiva i convenis laborals, especialment entre les persones joves i novingudes, així com reptes rellevants en sectors altament precaritzats o el repte de seguiment de la qualitat de la contractació vinculada a contractació pública. Les organitzacions sindicals posen de manifest la necessitat d'intensificar la tasca d'inspecció, millorar la formació en drets laborals i reforçar els mecanismes de corresponsabilitat institucional.

En aquest context, l'Ajuntament de Barcelona, a través de la cinquena tinència d'alcaldia, reafirma el seu compromís amb la consolidació d'un model d'ocupació de qualitat i amb la promoció d'un ecosistema laboral a la ciutat, que vetlli pels drets individuals i col·lectius. Per avançar en aquesta direcció, la constitució de la **Comissió de Drets Laborals en el marc de l'ABOQ** esdevé un espai clau de coordinació, posada en comú de dades i impuls d'iniciatives i accions conjuntes.

Amb aquest informe, la ciutat fa un pas més en la consolidació d'una agenda pública centrada en els drets laborals, la cohesió social i la reducció de les desigualtats.

02. Actuacions en el marc dels drets laborals a la ciutat de Barcelona

02.1 LA COMISSIÓ DE DRETS LABORALS DE BARCELONA

En el marc de l'Acord Barcelona per a l'Ocupació de Qualitat (ABOQ), la consolidació dels drets laborals com a principi estructural esdevé un requisit imprescindible per avançar cap a un model d'ocupació plenament digne i sostenible. L'ABOQ situa la qualitat de l'ocupació al centre de les estratègies municipals de promoció econòmica i, en aquest sentit, la defensa dels drets laborals no és només una obligació jurídica, sinó un instrument fonamental per garantir la cohesió social, la igualtat d'oportunitats i el benestar de la ciutadania. Incorporar els drets laborals com a eix vertebrador de les polítiques d'ocupació permet reforçar la seguretat i l'estabilitat de les persones treballadores, millorar les condicions de treball i contribuir a un teixit econòmic més robust, competitiu i responsable.

Les deu dimensions definides en l'ABOQ estableixen un referent comú per a totes les polítiques municipals, com a elements fonamentals de la qualitat de l'ocupació.

1. Estabilitat laboral
2. Salaris mínims adequats
3. Jornades laborals adequades i flexibilitat laboral
4. Formació i capacitació al llarg de la vida
5. Promoció i reconeixement professional
6. Organització del treball i conciliació de les vides laboral, familiar i personals
7. Salut, ètica i seguretat en el treball
8. Representació laboral i protecció de drets laborals
9. Focus en la incorporació de les persones joves al mercat de treball
10. Diversitat i no discriminació

En aquest context, la Comissió de Drets Laborals actua com un dispositiu clau per garantir que aquesta visió integral es tradueixi en mecanismes efectius de protecció i defensa quotidiana dels drets de les persones treballadores. Mitjançant la coordinació entre serveis municipals, sindicats i organismes competents, la Comissió contribueix a detectar vulneracions, reforçar circuits de suport, millorar l'accés a la informació i promoure una cultura de drets que travessa totes les dimensions de l'ABOQ.

MISSIÓ I OBJECTIUS

L'objectiu central de la Comissió és esdevenir un espai singular per reforçar la protecció dels drets laborals com a base indispensable per a la millora de la qualitat de l'ocupació a la ciutat, promovent entorns de treball més segurs i justos. En aquest marc, la seva missió és vetllar que les persones treballadores —especialment la joventut, les dones i els col·lectius en una situació de vulnerabilitat més elevada— disposin d'informació, suport i vies efectives per exercir i defensar els seus drets, assegurant una intervenció coordinada entre els diferents agents institucionals i socials. Aquesta doble orientació —protecció i acompanyament personalitzat— configura la Comissió com un instrument clau per avançar cap a un model d'ocupació realment inclusiu i de qualitat.

Els objectius operatius de la Comissió s'orienten a enfortir l'aposta municipal de promoure i facilitar una protecció efectiva dels drets laborals, mitjançant una acció intramunicipal i institucional coordinada, basada en l'evidència i l'observació propera de les demandes de la ciutadania.

En primer lloc, es prioritza la compartició sistemàtica d'informació entre serveis per tal de generar una visió integral dels casos i de les necessitats emergents. De manera complementària, es treballa per millorar els circuits i procediments de coordinació, assegurant que els diferents agents institucionals i socials actuïn de manera alineada, eficient i coherent. Paral·lelament, la Comissió impulsa la definició d'actuacions complementàries que reforcin els mecanismes d'atenció i prevenció, facilitant respostes més àgils i adaptades als col·lectius més exposats a situacions de vulneració. Finalment, es posa especial èmfasi en la detecció i anàlisi de tendències en matèria de drets laborals, amb l'objectiu d'anticipar problemàtiques, orientar els serveis públics i consolidar un model d'ocupació que situï la qualitat i els drets laborals al centre.

S'acorda consolidar els espais de treball creats i impulsar línies de treball prioritàries orientades a:

- **Enfortir la formació en drets laborals** a centres educatius, equipaments municipals i sectors econòmics estratègics.
- **Millorar i simplificar els circuits de coordinació** entre serveis municipals, sindicats, Inspecció de Treball i administracions competents.
- **Ampliar la capacitat d'intervenció en sectors vulnerables i prioritàris**, incloent-hi el treball domèstic i de cures, així com activitats prestades a través de la contractació pública municipal.
- **Promoure materials informatius unificats i accessibles**, especialment adreçats a joves, dones i persones nouvingudes i a persones treballadores dels sectors més precaritzats.

MEMBRES DE LA COMISSIÓ

- Ajuntament de Barcelona–Barcelona Activa, Departament de Joventut i Guàrdia Urbana
- Acció Jove-Joves de CCOO
- Avalot- Joves de la UGT de Catalunya
- Comissions Obres de Catalunya
- Unió General de Treballadors
- Inspecció de Treball de Catalunya
- En pròximes reunions, a petició de les organitzacions patronals, es preveu també la participació de PIMEC i Foment del Treball com a membres estables.

02.2 PUNTS DE DEFENSA DELS DRETS LABORALS (PDDL) DE BARCELONA ACTIVA

Els Punts de Defensa dels Drets Laborals (PDDL) són un servei municipal d'assessorament laboral propi impulsat per Barcelona Activa, que compta amb la col·laboració d'organitzacions sindicals i amb contacte amb les entitats del territori. El servei ofereix informació i assessorament jurídic individualitzat en matèria de drets laborals adreçats a qualsevol persona, independentment de la seva situació administrativa o laboral.

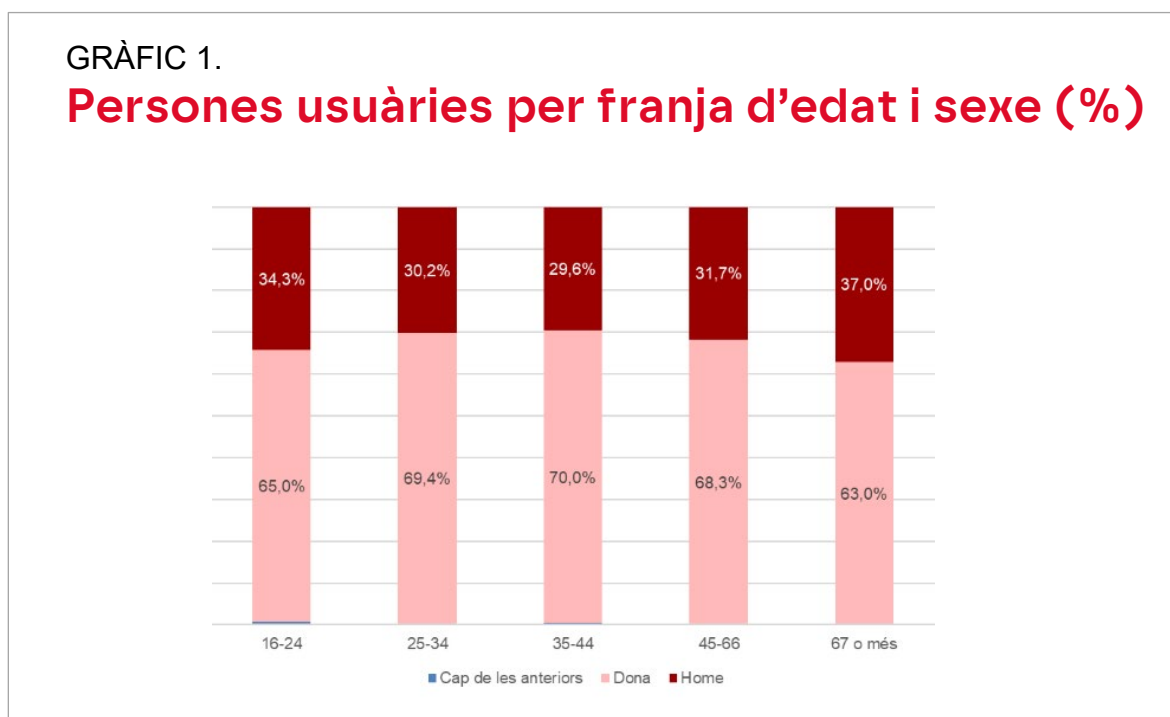
L'objectiu principal dels PDDL és donar informació sobre el marc legal que regula i empara les relacions contractuals en matèria laboral. A més de l'assessorament individual, el servei també ofereix sessions grupals formatives per a entitats i col·lectius, amb l'objectiu de facilitar coneixement i eines per entendre i exercir els drets laborals. Aquesta iniciativa es va iniciar l'any 2017 al districte de Ciutat Vella i, posteriorment, es va estendre per donar cobertura a la totalitat dels districtes de la ciutat. L'atenció pot ser presencial o telefònica. La valoració del servei és de 8,8 /10.

Durant el 2025 es van atendre 3.664 persones, de les quals el 81% (2.965) van ser ateses en assessoraments individuals, i d'aquestes dades es poden extreure les següents consideracions:

A. Perfil de les persones ateses¹

Les característiques principals de les persones ateses són:

- 69% dones.
- Majoritàriament d'entre 45 i 66 anys (35%), seguit de la franja d'edat d'entre 35 i 44 anys (33%). Cal tenir en compte que per col·lectiu jove hi ha un servei municipal anàleg, a través dels Punts Joves de Barcelona.

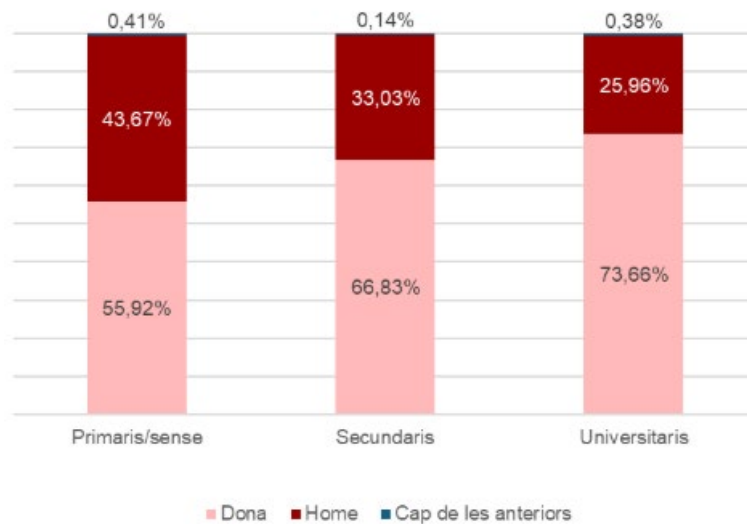


¹ Les dades de perfil es corresponen a les de les persones ateses en assessorament individual.

- Predomini de persones amb estudis secundaris (48%) i universitaris (44%). Relacionant aquesta variable amb la de sexe es comprova que com més alt és el nivell formatiu, més gran és la presència de les dones.

GRÀFIC 2.

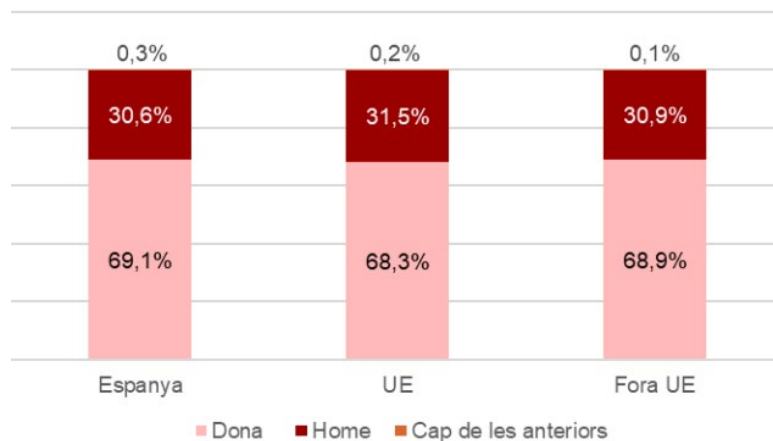
Persones usuàries per estudis i sexe (%)



- Majoritàriament de nacionalitat espanyola (60,5%) i residents a Barcelona (78%). En la relació de la variable nacionalitat/procedència amb la de sexe hi ha un patró percentual que es manté estable.

GRÀFIC 3.

Persones usuàries per nacionalitat i sexe (%)



- El 69% de les persones residents a Barcelona provenen dels sis districtes d'atenció prioritària en base als seus indicadors socioeconòmics: Nou Barris, Sant Andreu, Sant Martí, Ciutat Vella, Sants-Montjuïc i Horta-Guinardó.

B. Situació laboral²

- 87% disposaven d'un contracte indefinit.
- 69% treballaven a jornada completa, però cal destacar que el treball a temps parcial va guanyant terreny i pot estar vinculat a situacions de més precarietat.
- A nivell salarial anual, el 49% de les jornades completes cobren entre 18.000 € i 29.000 €, i el 50% de les jornades de caràcter parcial entre 10.500 € i 18.000 €.
- Els sectors més habituals d'ocupació han estat el comerç, l'hostaleria i restauració, el Tercer Sector i les activitats sanitàries.
- Els principals districtes segons el lloc de treball han estat l'Eixample i Ciutat Vella (20,5% i 15%, respectivament), i un 23% treballa a la província de Barcelona.

TAULA 1.

Persones usuàries per districte on treballen

Barcelona	71,4%
Eixample	20,5%
Ciutat Vella	15,1%
Sant Martí	13,8%
Barcelona (diferents districtes, barris)	11,9%
Sants-Montjuïc	9%
Sarrià-Sant Gervasi	7,7%
Gràcia	6%
Les Corts	4,6%
Horta-Guinardó	4,4%
Nou Barris	3,5%
Sant Andreu	3,5%
Resta de la província de Barcelona	23%
Teletreball 100%	2%
Altres	3,6%

² La informació de situació laboral s'extreu de les consultes individuals, no de les persones. Cada vegada que una persona és atesa pot presentar una situació laboral diferent.

C. Tipologia de consultes i assessoraments. Les consultes individuals del 2025 es van distribuir de la manera següent:

- El 30% de les consultes van ser sobre drets laborals quotidians (salari, jornada, descansos, vacances i permisos).
- El 19% de les consultes van estar relacionades amb la Seguretat Social, especialment sobre la contingència de les prestacions d'IT i sobre vulneracions de drets fonamentals vinculades a l'assetjament laboral. Cal destacar el suport del servei davant les dificultats d'accés i consulta de l'INSS, TGSS i SEPE.
- El 14% van ser consultes sobre acomiadaments, centrades en la verificació de liquidacions i el suport en procediments disciplinaris (audiència prèvia).
- També es mantenen un nombre important de consultes sobre dimissió i excedència voluntària (6,8%), sovint relacionades amb riscos psicosocials i amb consultes específiques de prevenció de riscos laborals (determinació d'IT, sobrecàrrega de feina, assetjament laboral). Aquestes situacions van motivar derivacions cap a les Unitats de Salut Laboral (USL) de l'Agència de Salut Pública de la Generalitat, encara poc conegudes per l'Atenció Primària.
- Es va observar una reducció notable de les consultes sobre la no superació del període de prova, possiblement per l'augment de l'ús del contracte fix-discontinu. Es van reduir, també, les consultes en igualtat i conciliació, que havien crescut els anys 2023 i 2024 arran de les reformes legislatives de 2023.

D. S'han realitzat 76 activitats formatives grupals, en col·laboració amb serveis municipals i entitats socials i sindicats, que van des d'enfocament sobre sensibilització de drets laborals bàsics, a altres més específiques, com ara les de contracte i nòmines, les dirigides a col·lectius específics com la de persones amb discapacitat, o la de sectors professionals, com la de persones treballadores de la llar.

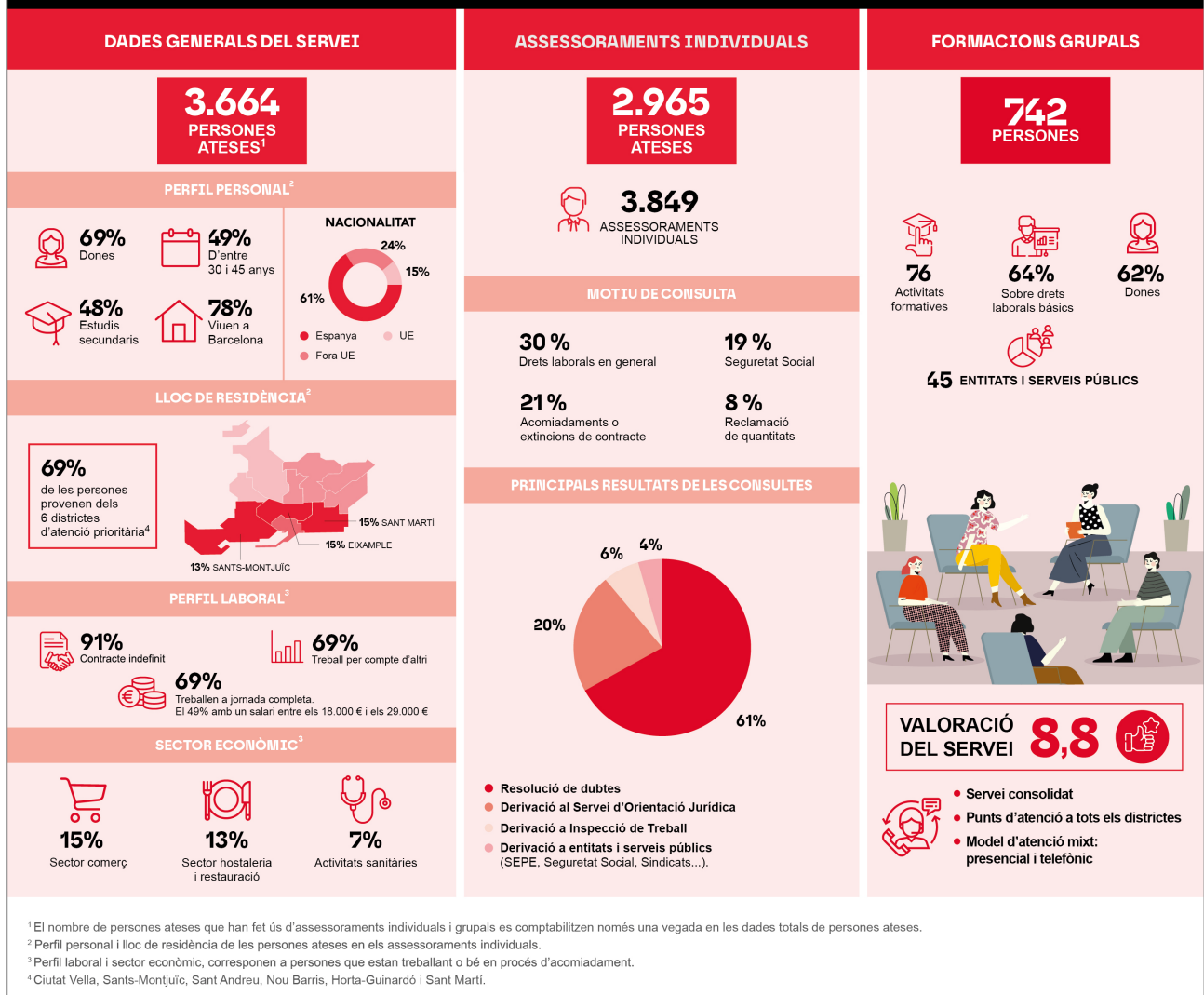
E. Altres actuacions rellevants. De forma complementària a la prestació dels serveis i per tal d'incorporar millores, durant el 2025 s'han desenvolupat:

- Nous circuits i procediments de coordinació entre serveis en matèria de drets laborals.
- Una estratègia d'actuacions informatives conjuntes amb les entitats sindicals, dirigida a col·lectius professionals.
- La celebració d'una sessió monogràfica sobre el sector d'hostaleria i restauració, durant el mes de novembre de 2025.

F. Tendències de consulta previstes per al 2026. S'identifiquen les següents tendències de demanda d'informació per al 2026:

- Reforma prevista d'ampliació de permisos laborals.
- Implantació dels sistemes oficials de registre de jornada.
- Entrada en vigor del nou conveni col·lectiu del sector d'hoteleria i turisme de Catalunya.
- Possibles reformes sobre jornada laboral i acomiadament, encara pendents de desenvolupament i consens.

Punts de Defensa dels Drets Laborals (any 2025)



¹ El nombre de persones ateses que han fet ús d'assessoraments individuals i grupals es comptabilitzen només una vegada en les dades totals de persones ateses.

² Perfil personal i lloc de residència de les persones ateses en els assessoraments individuals.

³ Perfil laboral i sector econòmic, corresponen a persones que estan treballant o bé en procés d'acomiadament.

⁴ Ciutat Vella, Sants-Montjuïc, Sant Andreu, Nou Barris, Horta-Guinardó i Sant Martí.

02.3 SERVEIS D'ASSESSORIA LABORAL PER A JOVES DEL DEPARTAMENT DE JOVENTUT DE L'AJUNTAMENT DE BARCELONA

Els Serveis d'Assessoria Laboral per a joves són un recurs municipal gratuït, adreçat a joves de fins a 35 anys, ofert des de la xarxa dels **Punts Joves de Barcelona** i gestionat pel Departament de Joventut de l'Ajuntament de Barcelona. Es tracta d'un servei personalitzat, confidencial i especialitzat, que proporciona informació, orientació i assessorament jurídic en matèria laboral.

L'assessoria permet resoldre dubtes relacionats amb les ofertes laborals i la recerca de feina, la interpretació de contractes, nòmines, convenis, drets i deures laborals, prestacions, situacions d'assetjament, i altres qüestions vinculades a les condicions laborals.

A més de l'atenció individual, el servei impulsa accions i activitats grupals en equipaments juvenils i centres educatius, amb l'objectiu de millorar el coneixement dels drets laborals entre les persones joves i facilitar-les eines per accedir al món laboral amb garanties.

A continuació, es detallen les dades de l'any 2025 relatives als Serveis d'Assessoria Laboral per a joves del Departament de Joventut de l'Ajuntament de Barcelona.

A. Activitat d'atenció individual i grupal, durant el 2025

- Es van realitzar 4.891 usos en atencions individuals en primer nivell, atenent 3.297 joves. D'aquestes, 1.198 atencions van ser específiques en l'àmbit de drets i deures, i 416 corresponen a assessories en drets i deures laborals.
- Es van dur a terme 111 activitats grupals, de les quals 38 van ser impartides per l'assessoria de drets i deures laborals, amb un total de 941 persones joves assistents. També 73 accions des del primer nivell, amb 1293 assistents.

B. Perfil de les persones usuàries i temàtiques consultades

- En les atencions de primer nivell, gairebé un 70% de les persones ateses van ser dones.
- Les consultes més habituals van estar relacionades amb:
 - El marc legislatiu aplicable.
 - Les prestacions de seguretat social.
 - Les nòmines i quitances.

Pel que fa a les assessories especialitzades, el percentatge de dones ateses s'incrementa fins al 72,6% i es mantenen les temàtiques principals, encara que amb un ordre de recurrència diferent.

C. Activitats en centres educatius i altres col·laboracions

Es van organitzar 15 activitats en centres escolars (cinc d'ESO i deu d'FP) sobre iniciació al món laboral i drets i deures laborals, amb un total de 430 participants (65% homes).

D. Coordinació i treball en xarxa

Es destaca la coordinació continuada i nous circuits de treball amb els Punts de Defensa dels Drets Laborals, així com amb les entitats sindicals juvenils Acció Jove i Avalot, amb l'objectiu de reforçar l'atenció i l'acompanyament en matèria de drets i deures laborals adreçats a les persones joves.

02.4 PROTOCOL DE COOPERACIÓ ENTRE INSPECCIÓ DE TREBALL DE LA GENERALITAT I LA GUÀRDIA URBANA DE BARCELONA

El protocol de cooperació entre la Inspecció de Treball de Catalunya (ITC) i la Guàrdia Urbana de Barcelona (GUB) és un acord signat l'abril de 2022 amb l'objectiu de millorar la detecció, comunicació i actuació davant infraccions laborals a la ciutat de Barcelona. Aquest protocol estableix un marc estable de coordinació entre tots els dos organismes per reforçar la lluita contra la precarietat laboral i garantir el compliment efectiu de la normativa sociolaboral a la ciutat.

OBJECTIUS DEL PROTOCOL

1. Detectar pràctiques irregulars en el món laboral durant les funcions quotidianes de la Guàrdia Urbana, com ara: feina sense contracte o sense alta a la Seguretat Social, treball de persones estrangeres sense permís laboral, incompliments d'horaris, jornades o condicions laborals.
2. Establir un canal directe i immediat de comunicació entre la Guàrdia Urbana i la Inspecció de Treball per agilitzar la intervenció i investigació.
3. Erradicar infraccions i pràctiques fraudulentas mitjançant actuacions conjuntes i seguiment coordinat.
4. Millorar la protecció de les persones treballadores, especialment col·lectius en situacions més vulnerables, com ara dones en determinats sectors i persones joves.

Des d'Inspecció de Treball de la Generalitat s'assenyala la rellevància de la tasca duta a terme fins al moment gràcies al protocol conjunt, i també la tasca per part de les organitzacions sindicals i de Barcelona Activa en la difusió dels drets laborals, un àmbit en el qual es detecta un alt nivell de desconeixement per part de la ciutadania. Es considera que la formació en drets laborals hauria de ser obligatòria en l'àmbit educatiu, atesa la importància que té per garantir l'exercici efectiu dels drets de les persones treballadores.

Es valora molt positivament el protocol de cooperació vigent entre l'Ajuntament de Barcelona, la Guàrdia Urbana i la Inspecció de Treball, destacant que gràcies a aquest s'han pogut fer actuacions coordinades:

- Visites programades conjuntes entre la Guàrdia Urbana i Inspecció de Treball, actualment desplegades als districtes de Ciutat Vella, Sant Martí i Gràcia. Aquestes visites permeten reduir significativament els terminis d'actuació, ja que el personal i l'equip inspector poden detectar irregularitats *in situ*.
- Trasllet immediat d'atestats per part de la Guàrdia Urbana quan es detecta una possible infracció, fet que agilitza els procediments de revisió i actuació ràpida per part de la Inspecció de Treball.

Aquests mecanismes han suposat un increment notable de la capacitat operativa de la Inspecció de Treball a Barcelona, que disposa d'un equip limitat de persones per dur a terme aquestes tasques.

A. Activitat inspectora 2025

Durant el 2025, es van finalitzar 779 expedients en el marc del protocol de col·laboració.

- 492 expedients es van iniciar arran de les visites conjuntes.
- La resta es van obrir a partir dels atestats de la Guàrdia Urbana.

D'aquests expedients, 592 van comportar infraccions, amb un import global de gairebé cinc milions d'euros en sancions. El dia d'avui, només s'ha liquidat poc més de l'11% d'aquest import. Es constata amb preocupació que, malgrat el context de creixement econòmic, persisteix un volum elevat d'infraccions laborals i un focus important d'economia irregular a Barcelona, amb vulneracions directes dels drets de les persones treballadores.

B. Tipologia d'infraccions detectades

La major part de les infraccions estan relacionades amb:

- Treball de persones en situació administrativa irregular.
- Manca d'alta a la Seguretat Social o altres incompliments similars.

C. Sectors més afectats. Els sectors que concentren un nombre més elevat d'infraccions són:

- Hostaleria.
- Empreses de reformes de locals.
- Supermercats de 24 hores.
- Transport de mercaderies, sector en què les irregularitats s'identifiquen principalment a través d'intervencions de trànsit efectuades per la Guàrdia Urbana o els Mossos d'Esquadra.

D. Finalitat de les actuacions i dificultats associades

S'indica que l'objectiu del protocol i de les actuacions associades, no és la recaptació, sinó garantir que totes les persones treballadores disposin i vegin respectats els drets laborals.

Tanmateix, es posa de manifest la dificultat de fer seguiment dels casos relacionats amb persones en situació administrativa irregular, ja que la tramitació dels permisos de treball depèn de l'Administració General de l'Estat.

Els membres de la comissió valoren molt positivament l'esmentat protocol de cooperació entre la Guàrdia Urbana i la Inspecció de Treball, especialment pel que fa a les inspeccions conjuntes, que han demostrat ser un mecanisme eficaç per detectar infraccions laborals en sectors i situacions amb una vulnerabilitat més gran. Tanmateix, s'indica la necessitat de continuar avançant i reforçant aquest instrument amb una mirada en altres àmbits, com ara la salut laboral, i amb una coordinació més gran amb la Subdelegació del Govern en matèria d'estrangeria.

03. Tendències detectades des dels sindicats majoritaris

03.1 SERVEI LABORAL DE CCOO

Des del **Servei laboral de CCOO** s'informa que el 2025 es van gestionar 5.160 visites (2.262 d'homes i 2.898 de dones). Aquestes visites d'assessorament laboral han estat fetes per 3.939 persones (44% homes i 56% dones) a Barcelona.

La temàtica majoritària de consulta va ser l'aplicació dels convenis col·lectius, i el perfil predominant de les persones ateses correspon a persones treballadores del sector serveis.

S'indica que a Barcelona hi ha un volum significatiu de persones treballadores del servei domèstic, moltes d'elles en situació d'alta vulnerabilitat i, sovint, en irregularitat administrativa. Una part important d'aquest col·lectiu és atesa prioritàriament pel CITE (Centre d'Informació als Treballador/ores Estrangers/eres), que durant el 2025 va atendre 10.513 consultes.

A. Perspectives i principals motius de consulta previstos per al 2026

De cara al 2026, CCOO preveu que els principals motius de consulta giraran al voltant de:

- L'aplicació de conceptes retributius a les nòmines derivada del nou conveni del metall, especialment pel que fa al mecanisme d'absorció-compensació, sovint desconegut per les persones treballadores.
- Consultes sobre vacances i altres drets vinculats a la regulació laboral.
- Qüestions de salut laboral, especialment en el sector de treballadores de la llar.
- Consultes específiques sobre equips de protecció individual (EPI).
- Situacions d'assetjament moral (*mobbing*) als centres de treball.

B. Diagnosi de problemàtiques detectades

Es constata un desconeixement ampli entre les persones joves i novingudes pel que fa a la negociació col·lectiva i al funcionament dels convenis laborals.

Així mateix, s'alerta de l'existència d'un important conflicte laboral a la ciutat, relacionat amb les obres del nou Camp Nou, que posa de manifest la necessitat de reforçar la vigilància i el compliment dels drets laborals.

C. Col·laboracions i línies de treball compartit

CCOO manifesta la voluntat de continuar impulsant sessions conjuntes amb els Punts de Defensa dels Drets Laborals (PDDL) municipals, i de mantenir la col·laboració amb el Departament de Joventut, especialment en l'àmbit de l'elaboració de materials informatius i didàctics destinats a joves i col·lectius vulnerables.

D. Reptes identificats

El principal repte identificat és l'impuls del coneixement dels drets laborals entre col·lectius especialment exposats, com són les persones treballadores de la llar i treballadores de serveis d'atenció a les persones. Es consideren col·lectius amb dificultats afegides a causa de:

- Situacions freqüents d'irregularitat administrativa.
- Desconeixement profund de la legislació laboral.
- Dificultat d'organització sindical.
- Situacions de vulnerabilitat residencial, ja que la pèrdua de la feina pot comportar també la pèrdua d'habitatge.

CCOO assenyala que el reforç d'aquest coneixement i l'accés efectiu als drets laborals d'aquests grups continua sent una prioritat estratègica.

03.2 SERVEI LABORAL DE LA UGT

Des de l'equip jurídic de la UGT, el 2025 es van gestionar 4.203 visites, 2.424 de les quals de l'FeSMC, (Federació de Serveis de Mobilitat i Consum), 802 de la FICA (Federació d'Indústria i Agroalimentària) i 977 de l'SP (Federació de Serveis Públics). Del total de persones ateses a la ciutat de Barcelona, el 52% van ser homes i el 48% dones.

A la regió metropolitana es van gestionar jurídicament 7.505 expedients: 4.001 de l'FeSMC, 1.751 de la FICA i 1.753 de l'SP.

A. Valoració general del context laboral actual a la ciutat

Des de la UGT es posa de manifest que, en relació amb els efectes de la reforma laboral, no s'han identificat durant el 2025 variacions substancials respecte als anys anteriors. Tot i això, s'observa una possible disminució dels acomiadaments durant el període de prova, tendència que es considera rellevant en l'avaluació de l'estabilitat contractual. Així mateix, s'assenyala un increment recent a la ciutat i a l'àrea metropolitana de Barcelona en les demandes laborals del Tercer Sector, motivades principalment pel no compliment dels convenis d'adscripció, així com per incidències en processos de subrogació i incompliments de plecs en la contractació pública.

La UGT exposa que la substitució dels antics contractes temporals no s'ha produït principalment per contractes fixos-discontinus, sinó més aviat per contractes fixos (a temps complet o parcial), motivat en part perquè l'acomiadament continua tenint un cost assumible per a moltes empreses.

B. Situacions d'irregularitat i economia submergida

Des de la UGT es denuncia que la societat ha normalitzat la presència de treballadores de la llar en situació administrativa irregular, fet que implica l'absència de drets laborals mínims i exposa aquest col·lectiu a múltiples formes d'abús. S'adverteix que, malgrat que Inspecció de Treball no pot intervenir en domicilis particulars, cal trobar vies alternatives d'actuació que permetin combatre aquesta pràctica generalitzada.

Així mateix, la UGT subratlla que les situacions d'irregularitat no només afecten l'àmbit privat, sinó també sectors subcontractats a través de la contractació pública, en què s'observen incompliments significatius de condicions laborals.

C. Propostes d'actuació futura

Des de la UGT s'assenyalen les següents propostes de línies d'acció per reforçar la lluita contra la precarietat i la vulneració de drets:

- Impuls d'una formació especialitzada per a la Guàrdia Urbana, centrada en la detecció de delictes i infraccions laborals.
- Major focalització en les vulneracions de conveni i en la inspecció de sectors d'alta rotació o subcontractació.
- Incorporació de la Delegació del Govern, per reforçar la gestió dels casos de persones en situació administrativa irregular.
- Desenvolupament d'estratègies específiques per abordar les vulneracions en el sector del treball de la llar, especialment pel que fa a la invisibilització i normalització social de la irregularitat.
- Enfortiment dels circuits de detecció i coordinació entre administracions i agents socials per prevenir situacions de precarietat extrema.

04. Conclusions i línies de treball futures

La Comissió de Drets Laborals vol consolidar el seu paper com a espai de coordinació estratègica per reforçar la protecció dels drets de les persones treballadores a la ciutat. Les principals conclusions extretes de les actuacions de 2025 i de les aportacions dels agents participants es poden sintetitzar en els punts següents:

1. Fortalesa i utilitat dels serveis municipals especialitzats

Els Punts de Defensa dels Drets Laborals, a través de Barcelona Activa, i els Serveis d'Assessoria Laboral per a joves continuen mostrant-se essencials per garantir l'accés obert a la informació, l'assessorament i l'acompanyament a les persones treballadores. L'evolució de les tipologies de consulta reflecteix noves necessitats emergents —riscos psicosocials, excedències, assetjament laboral, salut laboral i Seguretat Social—, que requeriran d'un abordatge específic dins dels recursos existents.

2. Desigualtats persistents i vulnerabilitats estructurals

Les dades posen de manifest la incidència majoritària de dones, joves i col·lectius en situació d'irregularitat administrativa en les consultes i vulneracions detectades. El servei domèstic i d'atenció a les persones destaca com un àmbit amb situacions de precarietat, invisibilitat i manca de cobertura laboral i residencial.

3. Impacte del protocol Inspecció de Treball-Guàrdia Urbana

El protocol ha demostrat ser una eina clau per millorar la detecció d'infraccions, agilitzar actuacions i incrementar la capacitat inspectora. Tanmateix, persisteix un volum molt alt d'infraccions, especialment vinculades a treball irregular i manca d'alta. L'escassa resolució administrativa dels casos d'irregularitat administrativa i la manca d'informació posterior són un repte encara pendent.

4. Aportacions estratègiques dels sindicats

CCOO i UGT posen de manifest:

- El desconeixement generalitzat sobre convenis col·lectius, negociació col·lectiva i drets essencials, especialment entre joves i persones nouvingudes.
- La necessitat d'intensificar la vigilància en sectors com l'hostaleria, els serveis, les reformes, el treball de la llar i el Tercer Sector.
- L'incompliment de plecs i convenis en la contractació pública i subcontractació.
- L'existència d'un volum rellevant de conflictes laborals greus a la ciutat.

5. Necessitat d'un impuls estructural en formació i sensibilització

Es detecta un consens ampli sobre la necessitat de reforçar la formació en drets laborals a tres nivells:

- Centres educatius (ESO i FP), incorporant continguts estables sobre drets laborals i relacions laborals.
- Formació especialitzada per a cossos operatius, com la Guàrdia Urbana, especialment en matèria d'indicis d'explotació laboral.
- Accions específiques de formació sectorial per a persones treballadores i empreses.

6. Millora de circuits i governança compartida

El treball conjunt entre serveis municipals, sindicats i Inspecció de Treball ha permès avenços importants, però es detecta la necessitat de:

- Enfortir les derivacions i la coordinació amb serveis juvenils i sindicats joves.
- Generar materials informatius compartits, adaptats i actualitzats.
- Establir mecanismes comuns de seguiment i avaluació de les tendències detectades.

7. Reptes prioritaris per al període 2026-2027

La Comissió identifica com a reptes estratègics:

- La lluita contra l'economia irregular i la vulneració sistemàtica de drets en els sectors més precaritzats, reconeixent que no està en el seu àmbit competencial poder canviar les legislacions que afecten de forma més directa en aquestes situacions.
- L'avanç en la cultura de drets laborals com a element central d'un model d'ocupació de qualitat a la ciutat.
- Enfortir especialment els circuits de derivació, accions conjuntes i treball coordinat entre els diferents agents membres.



barcelonactiva.cat/ABOQ

Membres de la comissió:

