



Informe de negociació col·lectiva sectorial catalana 2022

gener 2023

  @ccoocatalunya
ccoocat



Context

El 2022 ha estat un any molt complicat per a la negociació col·lectiva. La crisi inflacionària s'ha vist agreujada per la guerra d'Ucraïna i hem arribat als valors d'IPC interanuals més alts de les darreres tres o quatre dècades. S'han pres mesures polítiques per intentar frenar la inflació a Europa, però s'ha incrementat el risc de recessió sense que la inflació hagi tornat als nivells previs a la pandèmia. Risc de recessió i alta inflació condicionaven les possibilitats d'assolir acords de recuperació del poder adquisitiu. A més, la incapacitat de la patronal espanyola per assumir el compromís de renovar l'acord salarial a l'AENC (Acord d'ocupació i negociació col·lectiva estatal), ens portava a la conflictivitat als convenis col·lectius.

Malgrat això, la reforma laboral ha recuperat el valor del conveni col·lectiu amb la reposició legal de la ultraactivitat, en un exercici de reequilibri de forces en la negociació col·lectiva, i això ha permès que puguem entomar processos de mobilització per aconseguir increments salarials més potents que a l'etapa anterior.

Un procés de mobilitzacions que va començar després de Setmana Santa i que es va intensificar a la tardor, que ha causat un final d'any molt intens en la consecució d'acords als convenis més importants de Catalunya amb increments per al 2022 al voltant del 4 % i pujades de salaris acumulades durant la seva vigència de més del 10 %, molts amb clàusules de revisió salarial i d'altres limitant les clàusules d'absorció i compensació.

Mapa de la negociació col·lectiva al 2022

Els 70 convenis sectorials catalans que estaven oberts l'any 2022 ocupen 1.106.419 persones treballadores. **El 2022 s'han tancat 30 convenis sectorials catalans, el 42,85 % dels que es negociaven, i afecten 867.241 persones, que representen el 78,38 % de les persones afectades (un 51,7 % d'homes i un 49,3 % de dones).**

Aquests convenis són només els que han estat acordats o signats el 2022, sense que tinguem en compte els convenis que havien acordat la seva signatura en anys anteriors. Per tant, no són els convenis publicats l'any 2022, sinó convenis amb negociació oberta i que han assolit un preacord o s'han signat el 2022. Alguns encara no consten a les estadístiques oficials en no haver-se publicat encara (s'han pactat a finals d'any).

La distribució per àmbits territorials dels convenis sectorials acordats és la següent:

- Tarragona: 6 convenis i 30.325 persones afectades
- Lleida: 3 convenis i 14.200 persones
- Girona: 2 convenis i 13.870 persones
- Barcelona: 8 convenis i 261.262 persones
- Catalunya: 11 convenis i 547.584 persones afectades.

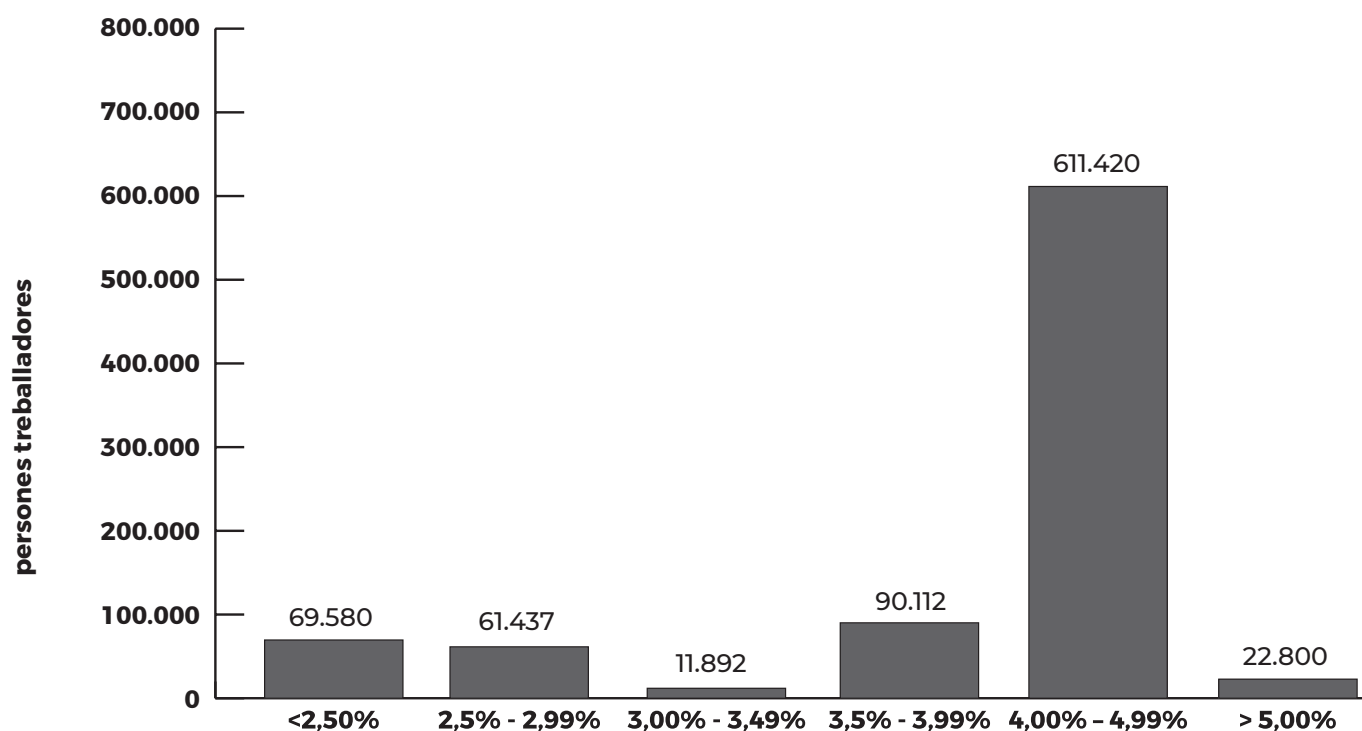
Algunes dades respecte als increments salarials

INCREMENT SALARIAL DEL 2022

L'increment mitjà ponderat per a l'any 2022 dels 30 convenis sectorials acordats es del **3,75 %**. Una dada positiva que és al mig dels objectius que ens havíem fixat per a aquest any.

D'altra banda, al voltant de **634.000** persones treballadores tindran un increment igual o superior al **4 %** (el 74,1 % de les que tenen increment pactat).

PERSONES TREBALLADORES PER TRAM D'INCREMENT EL 2022



Forta recuperació de les clàusules de revisió salarial

Una dada molt positiva d'aquest procés és la recuperació de les clàusules de revisió salarial, que puguen els salaris quan l'IPC és superior a l'increment pactat. **Tenen algun tipus de clàusula de revisió salarial 19 dels 30 convenis el 63,33 % dels pactats i que afecten el 42,23 % de les persones treballadores.** La majoria es refereixen al final de la vigència dels convenis, sense retroactivitat, i amb algun tipus de límit dels seus efectes.

Aquestes són unes dades espectaculars, si les comparem amb les estadístiques oficials dels últims anys, amb una cobertura del 16 % de persones cobertes per clàusula de garantia salarial l'any 2021.

Limitació de la compensació i absorció de l'increment salarial

L'Estatut dels treballadors permet absorbir els increments i compensar amb la part del salari que és superior a les taules del conveni. **Un total de 7 convenis sectorials acordats el 2022 han prohibit o limitat la clàusula d'absorció i compensació; aquests convenis afecten 291.700 persones, el 33,64 % del total.**

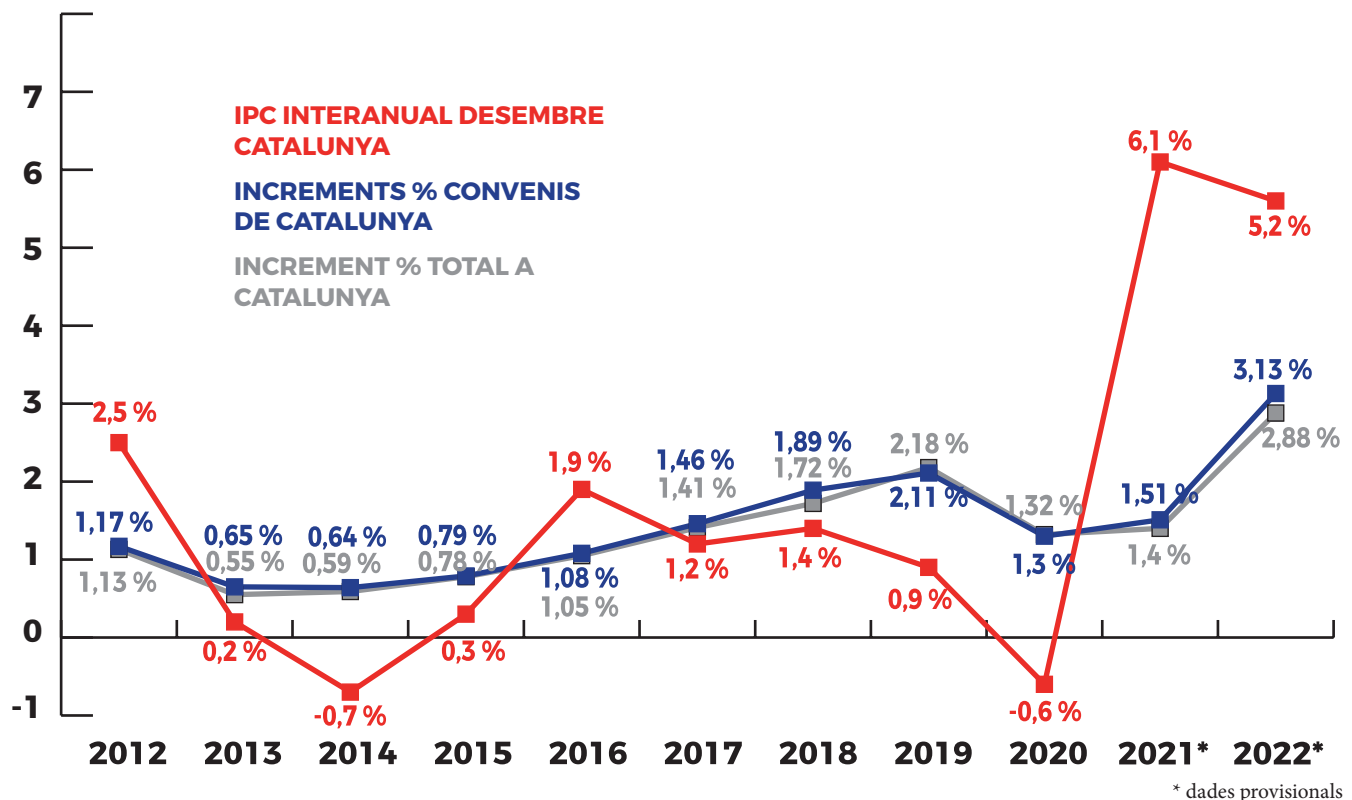
Aquesta pràctica d'absorció i compensació, que depèn exclusivament de la voluntat de l'empresariat, representa una de les fonts més importants d'individualització de les relacions laborals en aquells sectors on el salari de mercat és superior als salaris del conveni sectorial. Aprofundir en aquesta línia és fonamental per donar sentit i valor a la negociació col·lectiva, i més en un moment com l'actual, en què els increments són imprescindibles per a la pujada dels preus.

Incrementos acumulats: estabilitat durant tota la vigència

D'altra banda, la majoria han estat convenis sectorials acordats per a més d'un any de vigència i, per tant, és necessari analitzar els increments acumulats garantits que s'han aconseguit, que en molts casos superen el 10 % o són al voltant d'aquest percentatge. **Els convenis on s'ha assolit un acord el 2022 tenen una vigència mitjana de 3,2 anys, amb una mitjana ponderada d'increment acumulat durant la vigència dels convenis del 9,87 %**, amb moltes probabilitats que els increments revisats, quan s'apliquin les clàusules de garantia, augmentin aquest percentatge.

Per tant, el treball fet en la negociació col·lectiva d'enguany pot tenir un efecte molt positiu també en els propers anys. Com es pot veure a la gràfica següent, la negociació col·lectiva modula els alts i baixos que es produeixen en l'evolució de la inflació d'una manera menys acusada. Per això, és molt important haver aconseguit increments acumulats elevats.

COMPARACIÓ DE L'EVOLUCIÓ DE L'IPC CATALÀ VS. INCREMENT MITJÀ A CATALUNYA



La campanya per a la recuperació salarial, "Salari o Conflicte", s'ha convertit en CONFLICTE i SALARI. Allà on hi ha hagut mobilitzacions s'ha incrementat el salari.

Convenis bloquejats que no han assolit l'acord del 2022

Pel que fa als 40 convenis que estan bloquejats, que afecten a 239.178 persones, hi ha algunes particularitats sectorials:

- 16 dels convenis pertanyen a la indústria agroalimentària; en destaca el Conveni agropecuari, amb 25.000 persones afectades, en què la patronal es nega a aplicar l'SMI a les taules salarials.
- 7 són del sector del comerç.
- Un sol conveni, molt feminitzat, el d'oficines i despatxos, ocupa la meitat de les persones que no han pogut gaudir d'un acord salarial al conveni.
- 6 convenis estan molt vinculats a la licitació pública: 4 convenis de l'àmbit de l'atenció a discapacitats, a més del d'acció social (que fa massa temps que està bloquejat) i el d'entitats privades que gestionen equipaments públics afectes a l'esport i l'oci (amb un dia de vaga el passat 24 de novembre).

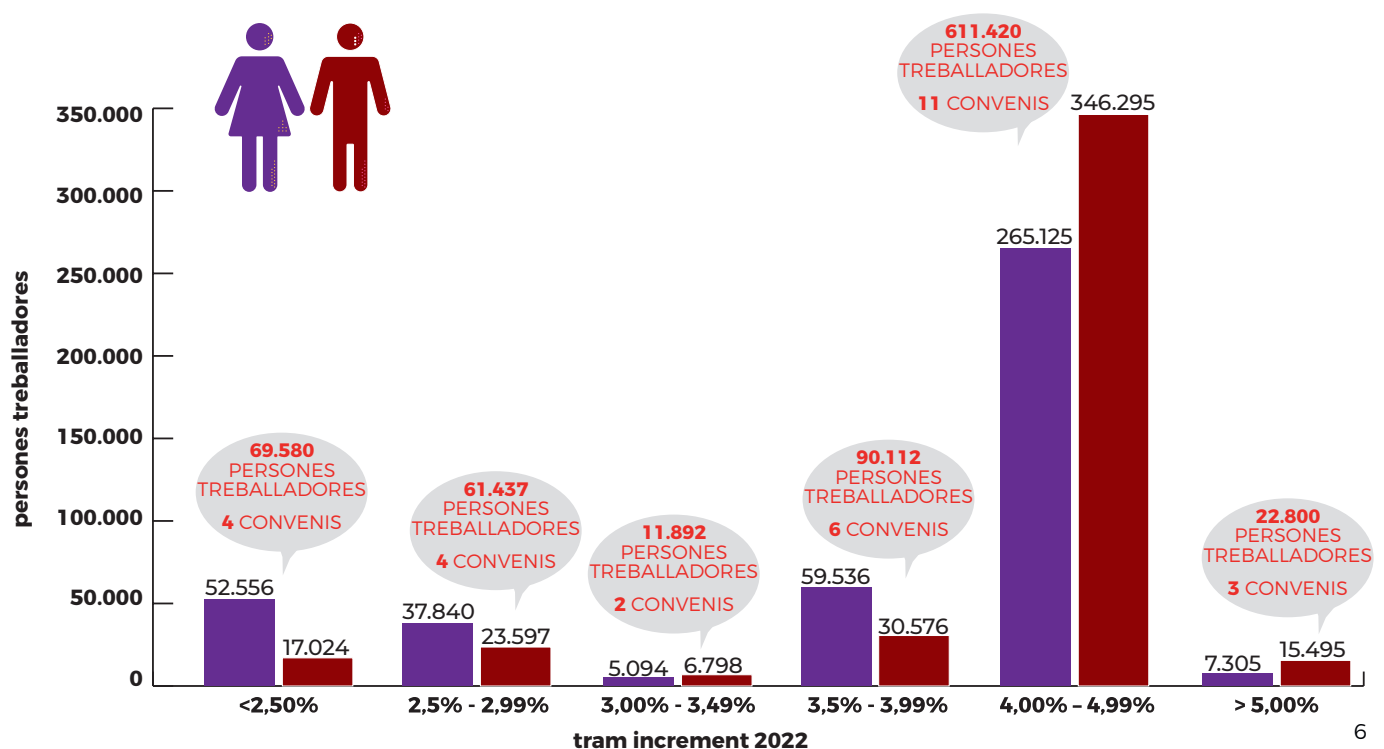
En el cas dels últims convenis referits, així com tots aquells en què té un gran impacte la licitació pública, es produeix un efecte pervers que dinamita la negociació col·lectiva en situacions d'alta inflació, per l'efecte de la Llei de desindexació de l'economia aplicada a la Llei de contractació pública. Aquesta normativa impedeix, en els contractes de serveis públics, vincular l'evolució dels salaris a l'IPC. Això està provocant, amb el pas del temps, precarietat, parcialitat i baixos salaris de les persones que presten serveis a l'Administració des d'empreses privades, de manera que afecta, moltes vegades, sectors molt feminitzats.

Bretxa de gènere als increments pel biaix d'ocupació sectorial

Es cronifica una tendència que comprovem any rere any: els sectors més feminitzats tenen més dificultats per apujar els salaris. I aquest biaix es pot comprovar en cinc dades bàsiques:

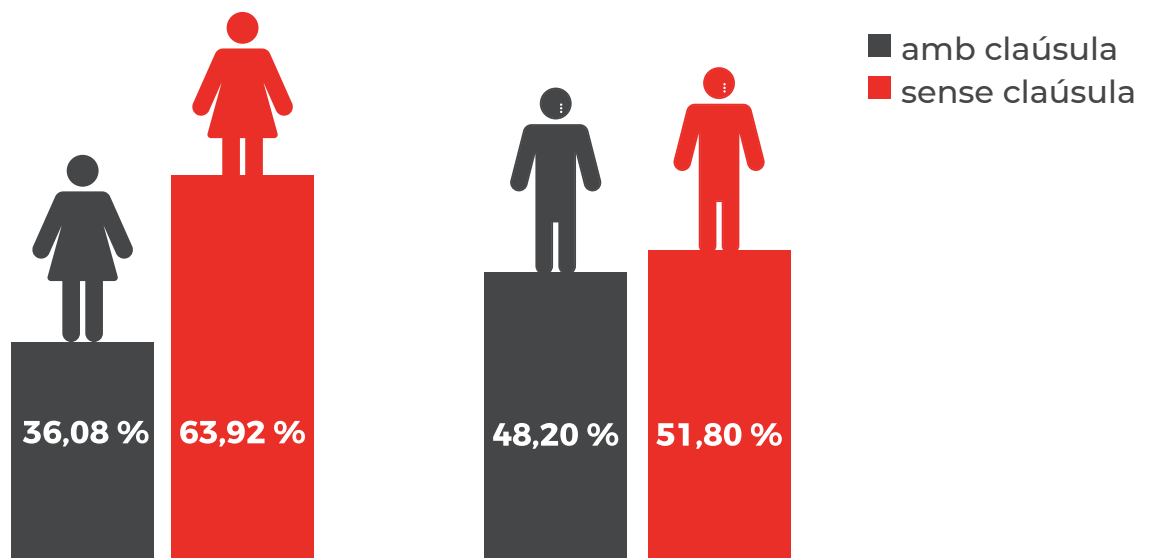
1. Malgrat complir els objectius fixats d'increment per al 2022, hi ha un clar biaix de gènere de gairebé 4 dècimes, sent l'increment de les dones d'un 3,55 % davant del 3,92 % dels homes. Novament, es reproduïx una dinàmica dels últims anys, en què els convenis feminitzats tenen més dificultats per apujar salaris.
2. Si analitzem els trams d'increment, aquest biaix de gènere es reflecteix molt bé: els convenis més feminitzats tenen pitjors increments.

TRAM D'INCREMENT DEL 2022 EN FUNCIÓ DEL SEXE



3. Malgrat que la recuperació de les clàusules de revisió salarial és una dada molt positiva, ja que afecta al 42,23% de persones treballadores però aquí també es dona una bretxa de gènere en la cobertura d'aquestes garanties: afecta el 48,20 % dels homes, però només el 36,08 % de les dones.

% DE DONES I HOMES AMB I SENSE CLAÚSULA DE REVISIÓ



Font: elaboració pròpia prenent les dades de persones de convenis que es registren al REGCON

4. També trobem bretxa de gènere en el nombre de dones i homes afectats per les limitacions en les clàusules d'absorció i compensació. Els convenis que tenen aquesta prohibició o limitació afecten el 26,39 % de les dones i el 40,68 % dels homes. En tot cas, aquesta dada és impossible de determinar amb seguretat perquè algunes de les limitacions impedeixen l'absorció per sota d'un determinat llindar de salari. Tenint present que la bretxa salarial de gènere continua sent elevada, és possible que en aquests salaris més baixos hi hagi més dones que homes. D'altra banda, també és cert que els complements personals, que augmenten el salari per sobre dels mínims del conveni, estan més estesos entre els homes que entre les dones. Malgrat això, la dada evident és que als convenis més feminitzats és més difícil assolir aquestes limitacions.

5. Quan analitzem el mapa de l'estat de la negociació col·lectiva el 2022, veiem un dels indicadors de biaix de gènere: mentre els convenis amb acord afecten de manera equilibrada homes i dones, als convenis bloquejats són les dones les que més clarament estan representades: 139.540 dones (el 58,34 % del total de persones) davant de 99.638 d'homes (el 41,66 %). Les patronals dels sectors feminitzats bloquegen la negociació quan la principal reivindicació és el salari.

*Creix el biaix de gènere sectorial.
Sectors feminitzats incrementen salaris per sota de la mitjana.*

Altres matèries acordades

Malgrat que la disputa del salari ha estat el més rellevant enguany, la negociació col·lectiva és molt més que la fixació dels salaris, i molts convenis han regulat altres condicions de treball com:

- La jornada màxima, amb 5 convenis que l'han reduït.
- Els permisos, que 9 convenis han millorat o incorporat.
- El registre de jornada, amb 2 convenis que n'han pactat la regulació.
- 3 convenis incorporen la regulació del teletreball i 3 regulen la desconnexió digital.
- Els plans d'igualtat actualitzen la seva regulació en 3 convenis.
- La contractació vinculada a la reforma laboral a la totalitat de convenis.
- El complement per baixa al 100 % en un conveni.

A més, molts han mantingut condicions de treball ja pactades, tot i que les patronals tenien l'objectiu de retallar-les.

La negociació col·lectiva a les administracions públiques de Catalunya el 2022

Les 390.000 persones que treballen a les administracions públiques catalanes (tant personal funcionari com laboral) han estat implicades en dos acords dels darrers temps: l'Acord d'estabilització, de juliol del 2021, i l'Acord marc per a una administració del segle XXI, d'octubre del 2022.

Pel que fa a l'estabilització, prop de 100.000 persones de les administracions catalanes estan aplicant els processos acordats a la llei per estabilitzar la seva situació. En el cas de la Generalitat de Catalunya, l'empresa més gran, més de 9.500 persones acaben d'estabilitzar la seva situació laboral.

Amb l'acord marc estatal, aquestes 390.000 persones han experimentat un increment en les seves retribucions del 3,5 % aquest 2022; el 2023 serà del 2,5 % fix, més dues parts de 0,5 % variables en funció de l'evolució de l'IPC i del PIB, i el 2024 serà del 2 %, més una part variable del 0,5 % en funció de l'IPC.

Un acord marc que, enguany, ha de desenvolupar altres matèries acordades, com la reducció horària de 37,5 hores a 35 hores setmanals; una reclassificació professional que

representarà importants increments salarials per a diversos titulats en cicles formatius, la reintroducció de la jubilació parcial anticipada al personal funcionari, la millora de les polítiques d'igualtat a les administracions, etc.

A més d'aquests dos acords, durant els darrers mesos a la Generalitat s'ha implantat un permís per dol gestacional i s'ha signat un acord unànim per potenciar la promoció interna i el trasllat del personal fix, que, malauradament, està en espera de tramitar-se com a projecte de llei al Parlament de Catalunya.

Reivindicacions per al 2023

1. Trasl·lat dels beneficis empresarials als salaris, amb l'impuls des de l'AENC, abordant una negociació salarial amb increments salarials suficients (3,5%-4% pel 2023 i 3%-3,5% pel 2024) amb clàusules de revisió salarial vinculades a l'IPC i als resultats de les empreses i dels sectors.
2. Pujada del salari mínim interprofessional (SMI) per part del Govern estatal entre els 1.080 € i els 1.100 €, que beneficiaria més de 260.000 persones a Catalunya, 150.000 dones.
3. Un salari mínim de referència català del 60 % del salari mitjà, segons la carta social europea, a prop dels 1.320 €, que s'ha d'impulsar des de l'Acord interprofessional de Catalunya (AIC) i des de la contractació pública de la Generalitat de Catalunya a través de clàusules socials.
4. Revisió dels plecs de licitació de totes les administracions públiques catalanes per adequar els costos salarials derivats dels increments salarials pactats als convenis col·lectius i altres costos derivats de la pujada de preus.
5. Modificació de la Llei de desindexació i de la Llei de contractació pública estatals per fer més fàcil aquesta revisió dels plecs de licitació, ja que la normativa no respon a la situació d'elevada inflació i cal repercutir les millores salarials a les persones subcontractades.
6. Reforçar als convenis col·lectius mesures per a la igualtat real entre dones i homes, mitjançant:
 - a. plans d'igualtat i auditories retributives a totes les empreses
 - b. sistemes de classificació professional que respectin el principi d'igual retribució per treballs d'igual valor (evitant els biaixos de gènere o visions estereotipades)

- c. garantint els protocols d'assetjament sexual i per raó de sexe a totes les empreses i mesures de protecció addicionals, a les legalment establertes, per les víctimes de violència masclista.
7. Reducció de la jornada anual i setmanal, democratització de la gestió del temps de treball i garantir el dret de desconnexió digital, son mesures necessàries per garantir una transició justa, continuar millorant la conciliació i corresponsabilitat i protegir la salut mental.
 8. Acord de pressupostos a Catalunya que permeti desplegar les matèries acordades al diàleg social entre els agents socials i el Govern de la Generalitat en millores de la protecció social, amb la pujada del 8 % per a l'IRSC i el compromís amb el sistema públic de salut, de l'activitat productiva i la indústria, de les polítiques d'ocupació i de l'àmbit de la formació i la qualificació professionals.

