Inflació: Preguntes i respostes des de la negociació col·lectiva de sector, a nivell català

Ricard Sánchez i Pérez

(rsanchezperez@uoc.edu )

Data: 17/01/2023

**Treball Final de Grau**

**Àmbit d’especialització: Econòmico-empresarial**

**Curs: 2022, 2n semestre**

**Consultor: José Manuel Corrales Aznar**

**UNIVERSITAT OBERTA DE CATALUNYA**

Índex

[Resum 6](#_Toc124865291)

[Abstract. 7](#_Toc124865292)

[1. Introducció. 8](#_Toc124865293)

[*2. Clàusules objecte d’estudi* 9](#_Toc124865294)

[2.1. Les clàusules de revisió salarials 10](#_Toc124865295)

[2.2. Les clàusules de limitació de l’absorció i compensació 11](#_Toc124865296)

[2.3. Les clàusules de retribució variable 13](#_Toc124865297)

[3. Construcció del mapa de la negociació col·lectiva de sector a Catalunya 14](#_Toc124865298)

[*4. Anàlisi quantitatiu dels convenis col·lectius de sector, a nivell subcentrals a Catalunya* 15](#_Toc124865299)

[4.1 Globalitat dels convenis col·lectius d’àmbit subcentral a Catalunya: 15](#_Toc124865300)

[4.1.B Clàusula de revisió salarial 17](#_Toc124865301)

[4.1.C Clàusula de retribució variable 18](#_Toc124865302)

[4.2. Convenis col·lectius d’àmbits autonòmic 19](#_Toc124865303)

[4.2.A Clàusula de limitació de l’absorció i compensació: 19](#_Toc124865304)

[4.2.B Clàusula de revisió salarial 20](#_Toc124865305)

[4.2.C Clàusula de retribució variable 21](#_Toc124865306)

[4.3. Convenis col·lectius de la província de Barcelona: 21](#_Toc124865307)

[4.3.A Clàusula de limitació de l’absorció i compensació: 22](#_Toc124865308)

[4.3.B Clàusula de revisió salarial 23](#_Toc124865309)

[4.3.C Clàusula de retribució variable 23](#_Toc124865310)

[4.4 Convenis col·lectius de la província de Girona: 24](#_Toc124865311)

[4.4.A Clàusula de limitació de l’absorció i compensació: 24](#_Toc124865312)

[4.4.B Clàusula de revisió salarial 25](#_Toc124865313)

[4.4.C Clàusula de retribució variable 26](#_Toc124865314)

[4.5. Convenis col·lectius a la província de Lleida 26](#_Toc124865315)

[4.5.A Clàusula de limitació de l’absorció i compensació: 27](#_Toc124865316)

[4.5.B Clàusula de revisió salarial 27](#_Toc124865317)

[4.5.C Clàusula de retribució variable 28](#_Toc124865318)

[4.6 Convenis col·lectius de la província de Tarragona: 28](#_Toc124865319)

[4.6.B Clàusula de revisió salarial 29](#_Toc124865320)

[4.6.C Clàusula de retribució variable 30](#_Toc124865321)

[5. Anàlisis de les desviacions existents en els convenis col·lectius de sector, a nivell subcentrals a Catalunya 31](#_Toc124865322)

[5.1 Anàlisis de les desviacions existents en els convenis col·lectius de sector, a nivell autonòmic 31](#_Toc124865323)

[5.1.A Anàlisis de les desviacions existents en els convenis de sector, a nivell autonòmic, pel que fa a les clàusules d’absorció i compensació 31](#_Toc124865324)

[5.1.B Anàlisis de les desviacions existents en els convenis col·lectius de sector a nivell autonòmic, pel que fa a les clàusules de revisió salarial 32](#_Toc124865326)

[5.1.C Anàlisis de les desviacions existents en els convenis col·lectius de sector, a nivell autonòmic, pel que fa a les clàusules de retribució variable 33](#_Toc124865327)

[5.2 Anàlisis de les desviacions existents en els convenis col·lectius de sector, a nivell de la província de Barcelona 33](#_Toc124865328)

[5.2.A Anàlisis de les desviacions existents en els convenis col·lectius de sector, a la província de Barcelona, pel que fa a les clàusules d’absorció i compensació 33](#_Toc124865329)

[5.2.B Anàlisis de les desviacions existents en els convenis col·lectius de sector, a la província de Barcelona, en referència a les clàusules de revisió salarial 34](#_Toc124865330)

[5.2.C Anàlisis de les desviacions existents en els convenis col·lectius de sector, a Barcelona, pel que fa a les clàusules de retribució variable 34](#_Toc124865331)

[5.3 Anàlisis de les desviacions existents en els convenis col·lectius de sector, a nivell de la província de Girona 35](#_Toc124865332)

[5.3.A Anàlisis de les desviacions existents en els convenis a la província de Girona, pel que fa a les clàusules d’absorció i compensació 35](#_Toc124865333)

[5.3.B Anàlisis de les desviacions existents en els convenis col·lectius de sector, a Girona, en referència a les clàusules de revisió salarial 36](#_Toc124865334)

[5.3.C Anàlisis de les desviacions existents en els convenis col·lectius de sector, a Girona, pel que fa a les clàusules de retribució variable 36](#_Toc124865335)

[5.4. Anàlisis de les desviacions existents en els convenis col·lectius de sector, a nivell de la província de Tarragona 37](#_Toc124865336)

[5.4.A. Anàlisis de les desviacions existents en els convenis col·lectius de sector, a nivell de la província de Tarragona, pel que fa a les clàusules d’absorció i compensació 37](#_Toc124865337)

[5.4.B Anàlisis de les desviacions existents en els convenis col·lectius de sector, a nivell de Tarragona, pel que fa a les clàusules de revisió salarial 38](#_Toc124865338)

[5.4.C Anàlisis de les desviacions existents en els convenis col·lectius de sector, a nivell de Tarragona, pel que fa a les clàusules de retribució variable 38](#_Toc124865339)

[5.5. Anàlisis de les desviacions existents en els convenis col·lectius de sector, a nivell de la província de Lleida 39](#_Toc124865340)

[5.5.B. Anàlisis de les desviacions existents en els convenis col·lectius de sector, a nivell de Lleida, pel que fa a les clàusules de revisió salarial 40](#_Toc124865341)

[5.5.C Anàlisis de les desviacions existents en els convenis col·lectius de sector, a nivell de Lleida, pel que fa a les clàusules de retribució variable 41](#_Toc124865342)

[*6. Anàlisi qualitatiu* 41](#_Toc124865344)

[6.1. Conclusions extretes del conjunt d’entrevistes 42](#_Toc124865345)

[7. Implicacions ètiques i/o socials 43](#_Toc124865346)

[*8. Fets constatats, conclusions i possibles recomanacions per a les comissions negociadores:* 44](#_Toc124865347)

[8.1. Fets constatats i conclusions del Treball de Final de Grau 44](#_Toc124865348)

[*Bibliografia básica:* 48](#_Toc124865349)

[*Referències:* 48](#_Toc124865350)

[Annex A. 49](#_Toc124865351)

[*Annex B.* 54](#_Toc124865352)

[Entrevista amb Santiago Vidal: 54](#_Toc124865353)

[Entrevista amb Cristina Salido i José Luis Salido 55](#_Toc124865354)

[Entrevista amb Xavier Mier: 57](#_Toc124865355)

[Valoració 59](#_Toc124865356)

[*Autoavaluació* 60](#_Toc124865357)

# 

# Resum

El món del treball viu moments difícils en l’actualitat. I és que més enllà de la pandèmia de la COVID-19; i quan l’horitzó començava a aclarir-se, han emergit els efectes econòmics i humans, derivats de la guerra d’Ucraïna, i la seva afectació al dia a dia de les administracions públiques, les persones treballadores i les empreses de casa nostra. En aquest sentit, l’objecte d’aquest Treball de Final de Grau, versa sobre les eines que té la negociació col·lectiva a nivell subcentral, per afrontar aquesta situació, especialment, pel que fa referència a la pèrdua de poder adquisitiu, derivada dels augments significatius del cost de la vida.

Així, aquest treball, intenta aprofundir concretament en l’extensió i afectació de tres clàusules com són les d’absorció i compensació, revisió salarial i retribució variable, que juntament amb els augments nominals dels salaris, i la variació del salari mínim interprofessional, es consideren els principals instruments de les relacions laborals, per a fer front als augments sobtats dels nivells de preus a nivell col·lectiu. Amb aquest objectiu, s’ha sistematitzat el conjunt d’informació existent a REGCON d’aquestes clàusules, per al conjunt de convenis de sector, tant a nivell autonòmic, com provincial, registrats a Catalunya.

Com a resultat d’aquest estudi, s’ha pogut conèixer l’abast de les citades clàusules a nivell català, la seva afectació a nivell del sistema de negociació col·lectiva subcentral i el nombre d’empreses i persones afectades, fent distinció entre el sexe de les mateixes. Finalment, un cop conegut l’efecte general de les citades clàusules i entrevistades persones claus del marc català de relacions laborals, s’ha procedit a elaborar un seguit de propostes que poden ser d’utilitat, per a donar sortida a l’actual situació de bloqueig de molts convenis col·lectius de sector.

Paraules clau:

Negociació col·lectiva, inflació, revisió salarial, retribució variable, absorció i compensació, marc català del treball.

ODS’s:

ODS 5 Igualtat de gènere

ODS 8 Treball digne i creixement econòmic

ODS 10 Reducció de les desigualtats

# Abstract.

The world of work is experiencing difficult times at present. Beyond the covid pandemic, and when the horizon was beginning to clear, the economic and human effects, derived from the war in Ukraine, and its daily impact on public administrations, working people and companies in our country have emerged. The object of this Final Degree Thesis is about the tools that collective bargaining has at sub-central level, to face this situation, especially, with regard to the loss of purchasing power, derived from significant increases in the cost of living.

This work tries to delve specifically into the extension and impact of three clauses such as those of absorption and compensation, salary review and variable remuneration, which together with the nominal increases in wages, and the variation of the interprofessional minimum wage, are considered the main instruments of labor relations, to deal with sudden increases in price levels at a collective level. With this objective, the set of information existing in REGCON on these clauses has been systematized, for the set of sector agreements, both at regional and povincial level, registered in Catalonia.

As a result of this study, now it’s possible to know the extent of the aforementioned clauses at the Catalan level, their impact at the level of the sub-central collective bargaining system, and the number of companies and affected people, making a distinction between their gender. Finally, once the general effect of the aforementioned clauses has been known and key people in the Catalan labor relations framework have been interviewed, a series of proposals have been drawn up that may be useful, to give a solution to the current bloocking situation of many sector collective agreements.

Key words:

Collective bargaining, inflation, salary review, variable remuneration, absorption and compensation, catalan labour relations.

SDG’s:

SDG 5 Gender equality

SDG 8 Decent work and economic growth

SDG 10 Reduced inequalities

# 1. Introducció.

El món del treball viu moments complexos arreu. D’ençà de la pandèmia de la COVID-19, que va suposar un xoc fortíssim no només a nivell econòmic, sinó que també a nivell social; i quan l’horitzó començava a aclarir-se, els efectes de segona ronda de la pandèmia i de la lluita contra aquesta, amb evidents conseqüències derivades a mig termini, juntament amb la guerra d’Ucraïna, han tingut afectacions severes, per al dia a dia de les administracions públiques, les persones treballadores i les empreses de casa nostra. En aquest sentit, al esforç de ciutadania, empreses i administracions públiques per a mitigar els efectes de la pandèmia, s’hi ha de sumar un deute elevat en vers el PIB, que encara no s’havia pogut reduir de manera significativa respecte a l’anterior crisi econòmica. Tampoc és menor el fet de que les empreses, en termes generals, es van haver d’endeutar de manera significativa, per a poder fer front a la crisi econòmica derivada de la pandèmia, i a les restriccions que la mateixa va provocar. Finalment, però no per això menys important, cal no oblidar una ciutadania que ha vist reduït el seu poder de compra de manera significativa en els darrers dos anys per efecte de la inflació.

L’objectiu d’aquest Treball de Final de Grau, versa precisament, sobre les eines que té la negociació col·lectiva per afrontar aquesta pèrdua de poder adquisitiu, i sobre com aquestes es recullen en el sistema de convenis col·lectius a nivell subcentral. També és important conèixer com la negociació col·lectiva, ha esdevingut o no, un mecanisme de mitigació de la pèrdua de poder adquisitiu, així com cercar possibles propostes, que permetin fer front en un futur a aquesta situació.

Deia Robert Solow, Premi Nobel d’Economia l’any 1987, que “*Los salarios y los puestos de trabajo no son exactamente iguales que otros precios y cantidades. Son elementos mucho más profundamente ligados a la idea que las personas tienen de ellas mismas, de su posición social y del lugar que les corresponde en la sociedad” (Solow, 1992)(9)* i la veritat, és que no s’hi pot estar més d’acord a nivell teòric. No obstant, cal fer un matís evident a aquesta afirmació. I és que no tots els treballs permeten d’inici aquest desenvolupament personal o reconeixement social. Especialment, per a tots aquells que no tenen coberta la part més “higiènica” de les seves necessitats (Maslow, 1940)(6). De fet, ni en la visió més luterana del treball, es podria defensar un treball que no servís per a la subsistència econòmica pròpia, condició sine qua non per al desenvolupament de la persona. Així, eines com per exemple, el salari mínim, que havien estat en desús pràctic des de fa molt temps, amb petits augments absolutament allunyats d’allò recomanat per la carta social europea, han emergit de manera rellevant en els darrers anys, i inclòs organismes com l’OIT han advocat per a l’impuls del seu ús, com a via per a recuperar part del poder adquisitiu perdut per les famílies(8). Però hi ha una eina, que és la negociació col·lectiva entre empreses i persones treballadores, que és probablement, la més potent per a poder ajustar aquestes necessitats, i que d’ençà de l’any 2020, s’ha vist afectada de sobre manera, per la incertesa econòmica.

També és per això, i amb la única voluntat de contribuir positivament en els debats actuals de la negociació col·lectiva, que es realitza aquest estudi, per així poder aportar una mica més de llum a la situació de la mateixa, i facilitar el debat de temes claus per aquesta, des d’un punt de vista el més objectiu possible. Així doncs, aquest treball de final de grau, té la intenció d’aprofundir en l’ús i implicacions de tres de les clàusules més rellevants a nivell de la negociació col·lectiva, per tal de fer front al efecte de la inflació, com són les clàusules d’absorció i compensació, revisió salarial i retribució variable, del conjunt de convenis col·lectius a nivell autonòmic i provincial a Catalunya.

# *2. Clàusules objecte d’estudi*

En el moment que s’està redactant aquest Treball de Final de Grau, una part important dels convenis col·lectius de sector, resten a l’espera d’una resolució positiva de la seva negociació, i precisament, a l’objecte d’ajudar a posar una mica de llum en tot plegat, que es realitza aquest estudi. Així doncs, s’inicia aquest treball des de l’absoluta modèstia, però sent conscients de que una de les qüestions clau en qualsevol negociació, serà sempre la de disposar de la màxima informació objectiva possible, especialment dels temes nuclears de la mateixa.

En relació amb lo anterior, i des d’un punt de vista històric, cal dir que en l’actualitat, parlem d’aquesta qüestió, especialment per la caiguda en desgràcia del sistema de l’escala mòbil a nivell europeu, que es va donar especialment arran de la primera crisi del petroli dels anys 70, i en un context d’augments de preus rellevants, i que d’una manera o altre al nostre país, tant els Pactes de la Moncloa, com les reformes laborals de 2010, i sobretot la de 2012, van contribuir a replicar. De fet, aquesta va ser una de les receptes més aplicades al conjunt de la Unió per a fer front a les conseqüències de la Guerra del Golf, perquè es consideraven aquest tipus d’ajustos automàtics o semi-automàtics, com a molt inflacionaris. Així, el sistema de l’escala mòbil, consistia bàsicament en *“un mecanismo incorporado formalmente en los convenios laborales mediante el cual se procura lograr que las tasas de salarios nominales (es decir, de los ingresos en dinero, que los trabajadores cobran diaria, semanal o quincenalmente) queden sujetos a un índice determinado, según una escala móvil, de manera que puedan variarse de tiempo en tiempo, de acuerdo a los cambios de índice” (Valecillos, 1980)(10)* i que el mateix autor exemplifica en quatre índexs principals: “*a) los que se sujetan a un número índice del costo de la vida; b) al precio del producto o servicio de la indústria o actividad considerada; c) a un índice de utilidades de la empresa o indústria, y d) a un índice de productividad”* *(Valecillos, 1980) (10).* De fet, aquestes 4 dimensions proposades, es troben d’una manera o altre en els diferents convenis col·lectius del nostre estudi, ja sigui mitjançant clàusules de revisió salarial indexades al IPC, al PIB o a l’evolució dels principals preus de la indústria. Però també, mitjançant la retribució variable recollida en conveni col·lectiu.

Cal dir també, que l’estudi que aquí es presenta, pretén analitzar tres de les quatre variables més rellevants pel que fa a l’evolució del poder adquisitiu de les persones treballadores. I estudiem tant sols el 75% de les mateixes (la limitació de la facultat empresarial d’absorbir i compensar augments salarials, la revisió salarial en base a l’augment de preus i la retribució variable de sector), perquè la quarta pota d’aquesta cadira, que és sens dubte la negociació d’augments salarials a nivell nominal, queda ben recollida en l’estadística de negociació col·lectiva que publica el Ministerio de Trabajo de manera mensual des de l'any 1999. No obstant, en aquest estudi, només hi farem referència a partir des de l’any 2012, per a fer-ho congruent amb les dades recollides a REGCON. A part d’evitar així, les variacions existents en aquesta estadística a nivell metodològic previs a aquesta data. Per contra, la resta de potes de la cadira, queden realment coixes a nivell de l’estadística oficial, i per això, s’ha considerat tant interesant la recopilació d’aquesta informació a través d’aquest Treball de Final de Grau.

La cinquena pota d’aquesta cadira, podria ser probablement, la del salari mínim abans mencionat. Dit això, les raons per a no incloure aquesta variable al estudi, és que tal i com es recull en el mateix Estatut dels Treballadors, concretament en el seu article 27:

*“1. El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta:*

*a) El índice de precios de consumo.*

*b) La productividad media nacional alcanzada.*

*c) El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.*

*d) La coyuntura económica general. Igualmente se fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado. La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquel.”*

Així doncs, el salari mínim és una referència salarial, fixada pel mateix Govern. Si bé és cert, que prèvia consulta amb els agents socials, i en base, suposadament, a les variables de productivitat, evolució de preus, evolució de les rendes del treball en la renda nacional i la conjuntura econòmica general, però que es pot impulsar de manera unilateral pel Govern. De fet, aquesta fixació unilateral, o com a màxim bilateral, ha estat una constant en el temps. Això demostra que el salari mínim, no té un origen convencional, ni tant sols és fruit d’una negociació stricto sensu, i per tant, s’escapa força del objecte d’aquest estudi, o dit d’una altre manera, donaria per un altre estudi paral·lel.

Finalment, i per a donar una mica de context, és important dir que l’ús de sistemes de re-ajust de preus amb els salaris, és quelcom que ve de lluny. De fet, i continuant amb Valecillos “*El uso de la escala móvil de salarios tiene una história bastante larga. Quizás, la experiència más antígua se remonte al año 1780, cuando en los Estados Unidos se intento adaptar la paga de los soldados norteamericanos al poder adquisitivo en fuerte baja a consecuencia de la guerra de independència de ese país, con ayuda de un índice del costo de la vida. Después de este caso, se conocen innumerables ejemplos de utilitzación de dichas escales. Sin embargo, es debido a la agudización de las tendencias inflacionarias durante y después de la Segunda Guerra Mundial que la idea del salario-índice adquirió nuevamente actualidad, lo que llevo a su aplicación en numerosos paises capitalistas*”*(Valecillos, 1980) (10).*

2.1. Les clàusules de revisió salarials

Seguint el fil del nostre estudi, i des d’una perspectiva de mig termini, veiem com l’evolució de la negociació col·lectiva a nivell sectorial, havia acompanyat les diferents pujades de preus de manera força harmònica amb els augments recollits en el conjunt del sistema de convenis col·lectius de tot l’estat. De fet, si es revisa la informació estadística publicada pel Ministerio de Trabajo y Economía Social, pel que fa a l’evolució de la negociació col·lectiva, sobre els efectes econòmics coneguts dels convenis col·lectius registrats (darreres dades del mes de desembre)(7), com al llarg dels 2022, i en referència al conjunt de convenis amb efectes econòmics coneguts, un 51,68% recullen augments salarials superiors al 2%. El 25,24% augments d’entre l’1,5%-2%. El 18,12% del 1-1,5%, i el 4,96% augments inferiors al 1%. Així, la variació mitjana al conjunt del estat, es situa en el 2,78%.

Els sectors que recullen majors augments, són activitats de la llar (6,3%), activitats professionals (3,75%), activitats artístiques (3,66%), altres serveis (3,48%), transport (3,36%), indústria manufacturera (3,29%), subministraments d’aigua i residus (3,24%) i construcció (3,02%). Per contra, els sectors que recullen menors augments, són els d’ activitats financeres i assegurances (1,16%), subministraments d’energia (1,92%), educació (2,11%), activitats administratives (2,31%), sanitat i serveis socials (2,47%) i hostaleria (2,52%)

A nivell català, aquests augments es situen a la franja alta de la negociació, amb un augment d’un 3,13%, per sobre dels augments a nivell estatal que recordem es situaven en un 2,78%. No obstant, la distància dels convenis que afecten a Catalunya, en front d’altres marcs negociadors com el basc (5,07%), navarrès (4,49%) o gallec (3,94%), encara és significatiu. Pel que fa al nombre d’hores pactades, que acostuma a ser l’altre variable de tancament principal dels convenis col·lectius, i que comentem tant sols de passada, val la pena dir que el 4,12% dels convenis signats, impliquen jornades de més de 40 hores setmanals. El 3,12% de 39,5-40 hores. El 44,62% de 38.8-39.5 hores. El 32,22% de 37.5-38.5, i finalment el 15,92% recullen menys de 37,5 hores.

Aquestes dades a nivell negociador, si es comparen amb els anys precedents, permeten constatar el major increment percentual dels darrers 10 anys (0,53% de 2013, 0,5% de 2014, 0,69% de 2015, 0,99% de 2016, 1,44% de 2017, 1,72% de 2018, 2,24% de 2019, 1,73% de 2020, 1,55% de 2021 i fins arribar al 2,78% actual). Així doncs, els salaris en aquests darrers 10 anys, han augmentat un 15,08%. Ara bé, com faria un comptable, si es mira el “deure” d’un compte, també s’hauria de mirar el “haver”. En aquest sentit, i amb les dades recollides per l’IDESCAT, fins a octubre de 2022(3), si es revisen els diferents IPC’s a nivell català des de l’any 2012, veurem que aquests han augmentat un 0,2% l’any 2013, es van reduir un -0,7% el 2014, van augmentar un 0,3% el 2015, un 1,9% el 2016, un 1,2% el 2017, un 1,4% el 2018, un 0,9% el 2019, es van reduir un 0,6% el 2020 i van augmentar un 6,1% el 2021 fins al 5,2% actual que és la variació des d’inici del 2022 (5,2% interanual).

Així, i mentre que l’evolució global dels preus i dels increments dels convenis fins a l’any 2020 avançaven de manera més o menys harmònica, inclòs amb petits guanys de poder adquisitiu per part de les persones treballadores, d’ençà de la pandèmia, existeix un biaix clar entre els augments recollits en la negociació col·lectiva i els augments del IPC a nivell català. De fet, agafant de base l’any 2020, mentre que els convenis col·lectius han augmentat de mitjana a l’entorn d’un 4,3%, l’IPC català ho ha fet en més d’11,6 punts (agafant l’IPC des d’inici de l’any), provocant una pèrdua de poder adquisitiu evident. No obstant, volem posar un toc d’optimisme al respecte, i és que en els darrers mesos, s’estan accelerant de manera significativa els acords de convenis col·lectius i s’està moderant alhora el ritme de les pujades de la inflació. Exemples d’això, podrien ser, per exemple, el conveni col·lectiu d’hostaleria que afecta a 42.000 empreses i més de 200.000 persones treballadores, amb un increment d’un 9,26% en tres anys, després de dos anys de congelació salarial, passant per els convenis col·lectius del metall de les províncies de Barcelona i que han pactat pujades d’un 12,5% en tres anys (que afecten a 16.000 empreses i 168.000 persones treballadores) o Tarragona on s’han pactat increments d’un 15,9% en quatre anys (que afecten a pràcticament 5000 empreses i 30.000 persones).

Cito aquests convenis, primer com a referents evidents de la negociació de sector, però també, perquè tal i com veurem al llarg de les diferents entrevistes, crec que és una opinió compartida, que els escenaris generals de la negociació col·lectiva, aniran per aquest camí, i també, perquè són convenis col·lectius amb capacitat d’arrastrar la resta de cadena valor de cadascun d’ells, cap a unes condicions econòmiques i socials similars. De fet, aquesta és una part vital del estudi, no perquè sigui un caprici, sinó perquè encara ara, a Catalunya i amb dades de l’IDESCAT(5) per a l’any 2021, la taxa de risc de pobresa en el treball, és d’un 10,8% de persones treballadores (12,7% al conjunt d’Espanya i un 8,9% a la Unió Europea). I no hi ha res més perillós per a un país, que una economia on les persones treballadores que poden efectivament treballar, i que així ho fan, no es puguin guanyar la vida de manera digne, perquè això genera incentius terribles per al conjunt de la societat.

2.2. Les clàusules de limitació de l’absorció i compensació

L’article 26 de l’Estatut dels Treballadors, determina en el s*eu apartat prim*er que, *“1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo".* En aquest sentit, el apartat cinquè del citat article, referent al salari, fixa com a base general, el fet de que *“5.Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.”*

Així doncs, i entrant en la concreció de la implicació del mecanisme d’absorció i compensació a nivell pràctic, podem dir que aquest pot suposar que augments recollits en conveni, puguin no ser d’aplicació a la pràctica per a moltes persones treballadores, perquè les seves condicions salarials són, tal i com diu la norma, més favorables que les fixades en el conveni col·lectiu. En aquest sentit, l’empresa pot activar el mecanisme d’absorció i compensació per a no augmentar el salari de les citades persones si així ho considera pertinent, excepte pacte en contrari.

Així, el nostre estudi, el que es fixa, és precisament en els pactes en contrari per a la no aplicació del citat mecanisme, o almenys, per a l’aplicació limitada d'aquest. Així per exemple, les darreres pujades del SMI, han implicat que moltes comissions paritàries de convenis col·lectius, amb convenis en ultra-activitat indefinida de fa temps (o inclòs recentment negociats), hagin vist com diversos grups professionals, han quedat per sota d’aquest salari mínim. I de fet, aquesta qüestió, ens serveix per explicar una segona derivada i és que quan el salari mínim interprofessional, ha superat el salari base recollit en conveni col·lectiu, s’ha començat a generar certa litigiositat en el sentit de que calia veure quins conceptes retributius es podien considerar o no, alhora de compensar i absorbir els augments i com fer-ho. De fet, a mode d’anecdotari, qui escriu, va viure inclòs personalment un procés com a President de la Comissió mediadora del TLC a la província de Lleida, on aquesta qüestió, va haver de dirimir-se via arbitratge, i més enllà del títol que resulta una mica exagerat *“El TLC dona la raó a CCOO i UGT en la quantitat del salari del personal eventual del sector de majoristes de fruites i verdures de Lleida” (1)*, el contingut ajuda a *explicar* la complexitat d’aplicació d’aquest mecanisme en l’actualitat en determinats supòsits. Sobre aquest tema, i malgrat que tampoc és exactament l’objecte del treball, citem algunes sentències d’interès sobre la delimitació d’aquest concepte: SSTS de 1 de desembre de 2009, Rec. 34/08 i de 30 de setembre de 2010, Rec. 186/2009, la STS 292/2022 - ECLI:ES:TS:2022:292, Rec, 89/2020, la STSJC Nº 7088/2008 Rec 2096/2007 de 29 de Setembre de 2008 o la STSJCV, Nº 2656/2007, Rec 4151/2006 de 17 de Juliol de 2007, però n’hi ha centenars d’interessants per a la temàtica.

Així, si en l’anterior paràgraf s’ha parlat bàsicament dels grups professionals més baixos (els més propers al salari mínim interprofessional), no és tampoc menor, l’efecte que això té en els salaris més elevats. Especialment aquells que tenen complements personals significatius. Donat que mitjançant el mecanisme d’absorció i compensació, inclòs amb pujades significatives recollides als convenis col·lectius, poden no veure’s augmentats els salaris d’aquestes persones. De fet, en els darrers convenis col·lectius negociats, s’està accelerant l’ús de clàusules de limitació temporal o numèrica, del mecanisme d’absorció i compensació, per tal de fer front (ni que sigui de manera limitada en el temps), als efectes de la inflació, i per tal de salvaguardar mínimament les escales salarials entre les plantilles.

Així, i seguint el contingut del apartat anterior, citem dos exemples rellevants sobre aquesta limitació. El primer utilitzant valors absoluts, com seria l’article 10 BIS (clàusula de compensació i absorció) del conveni de Lleida de Indústries de l'oli i els seus derivats i les d'amaniments, farcit i exportació (veure Annex A). Pel que fa a les limitacions de tipus percentual, tenim un bon exemple en els preacords del metall de les províncies de Barcelona i Tarragona (veure Annex A)

Així doncs, al llarg d’aquest treball, ens plantejarem quants convenis col·lectius de sector, a nivell subcentral, limiten la possibilitat d’absorbir i compensar els diferents augments salarials, donat que resulta una variable clau, alhora de saber, fins a quin punt, els augments percentuals negociats en un conveni col·lectiu, es traslladen a la globalitat de persones treballadores afectades per al mateix.

2.3. Les clàusules de retribució variable

Si en els darrers punts, fèiem referència a les clàusules d’absorció i compensació, i de revisió salarials, en aquest darrer punt, ens hem fixat com a objectiu, l’anàlisi de les clàusules de retribució variable, com a via de compartició del èxit assolit per la relació capital més treball. No només del repartiment de la generació de major plusvàlua en un període concret, en front de l’anterior, en terminologia marxista. Sinó que també, de l’assoliment d’objectius que es fixen com a prioritaris per part de la negociació col·lectiva, i que poden ser no únicament econòmics.

En aquest punt, les casuístiques són infinites, però en citarem alguns per a veure clàusules tipus, que van des de la puntualitat i la praxi correcte en els sistema de control horari, passant per l’impuls de la formació, la participació en beneficis, o la instauració de primes de productivitat en base a estàndards internacionals de producció. Així doncs, i a mode d’exemple, recordar alguns redactats interessants, com per exemple, el de l’article 27.6 del conveni col·lectiu d’Oficines de Farmàcia de Barcelona (però que també recull l’interprovincial de Girona, Tarragona i Lleida del mateix sector), sobre l’incentiu variable per el compliment d’obligacions sobre puntualitat i fitxatge (Veure Annex A). També existeixen clàusules que “mandaten” a empreses i persones treballadores a l’establiment d’un sistema d’incentius, com per exemple la que recull l’Article 27 del conveni col·lectiu autonòmic de Comerç del moble de Catalunya (veure annex A). O el que probablement, és la clàusula degana de la retribució variable en el marc català de relacions aborals, que recull l’article 36 del conveni col·lectiu autonòmic d’hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut, que per temes d’extensió s’adjunta a l’annex A, però que en qualsevol cas, i a mode de síntesi, està vinculada al compliment d'objectius, com un instrument de gestió, incentivació i motivació contínua dins de les organitzacions, i sempre amb la condició necessària de l’equilibri pressupostari del centre.

Finalment, cal fer esment d’un parell de notes metodològiques. La primera, és que és certament qüestionable el fet de que la paga per beneficis, pugui ser considerada com a retribució variable. No obstant, és altament probable, que malgrat considerar-se de facto, una tercera paga extra en molts casos, tingui origen en la petició de participar dels beneficis per part dels representants legals de les persones treballadores, i de fet, el nom així ho sembla indicar, i en alguns convenis col·lectius, ens consta personalment. Així doncs, i per a la confecció del conjunt d’estadístics, se li ha donat aquesta consideració com a retribució variable.

En segon lloc, no s’ha considerat com a retribució variable les referències a índex de preus d’un sector, donat que al cap i a la fi, és una referència directe a una variable concreta, i en aquest sentit, és un sistema d’indexació com ho podria ser el IPC, i de fet, s’ha considerat com a sistema de revisió salarial. S’entén que aquesta classificació, pugui generar controvèrsia, però la filosofia de la retribució variable, és la de premiar determinades actituds o accions a través de la negociació col·lectiva. En aquest sentit, i per a posar un exemple, no té massa sentit considerar com a retribució variable, una revisió salarial a les empreses petrolíferes en base al preu del petroli o del gas. Dic això, perquè habitualment, acostumen a ser els moments de menys producció, quan el preu d’aquestes matèries és més elevada. Així doncs, clàusules com la recollida a la Disposició final 1ª del Conveni col·lectiu de la província de Barcelona de les Indústries de fabricació de prefabricats formigó i derivats del ciment, s’han considerat clàusules de revisió salarial, i no pas de retribució variable (veure Annex A).

# 3. Construcció del mapa de la negociació col·lectiva de sector a Catalunya

Per a poder fer l’estudi del conjunt de clàusules existents a Catalunya, pel que fa als convenis col·lectius de sector, relacionades amb l’absorció i compensació, la revisió salarial i la retribució variable, primerament, calia construir el mapa de la negociació col·lectiva a nivell subcentral, és a dir, el conjunt de convenis col·lectius tant a nivell autonòmic, com de les quatre províncies catalanes. En aquest sentit, i malgrat que la base de dades de REGCON no delimita per si sola, la vigència dels convenis col·lectius (de fet, sovint amb prou feines ho pot fer la jurisdicció social), si que permet la cerca en base a diferents paràmetres. Així doncs, i per tal de confeccionar un mapa inicial, va caler en primer lloc, fer la cerca de quants convenis col·lectius s’havien registrat a nivell subcentral català, mitjançant els camps (sector igual o superior a la província) i marcar les províncies de Barcelona, Tarragona, Lleida i Girona, així com l’àmbit autonòmic Catalunya.

Un cop desenvolupada la cerca del apartat anterior, va caldre realitzar dos tasques rellevants i pesades. Primerament, eliminar els convenis col·lectius dels quals no es disposava d’informació estadística suficient a REGCON, i que estan explicats al arxiu que porta com a nom “Llistat definitiu convenis sectorials subcentrals”, com serien el casos dels convenis col·lectius de Locals d'espectacles de Catalunya, el conveni col·lectiu de cultiu de peixos d'aqüicultura marina, el de detallistes d'alimentació, xarcuteries i mantegueries, lleteries i granges i llegums, o el de remolcadors trànsit interior i exterior ports província de Barcelona i d'Indústries d'Imatgeria Religiosa de la província de Girona. Això és degut bàsicament a que són convenis que fa molt de temps que no es negocien, i que per tant, no contenen tots els camps obligatoris per al registre a REGCON. No obstant, tant per la seva especificitat, com per la reduïda afectació dels seus àmbits funcionals (que en molts casos han estat coberts per altres convenis), entenem que no serviria de res fer extrapolacions, com les realitzades per exemple, en el cas del metall.

El segon dels ajustos, i no menys important, ha estat el de valorar la vigència dels convenis col·lectius facilitats per REGCON. En aquest sentit, i en base al espai temporal de la mostra (hem limitat el estudi als convenis registrats fins a la data límit del 31 d’octubre de 2022, amb l’excepció dels preacords del metall i hostaleria, per tal de poder tabular el conjunt de la informació), cal dir que el redactat referent a la ultra-activitat ha variat en les darreres reformes laborals. Primerament, en la Reforma Laboral de 2012, i posteriorment, a la de 2021. Concretament, l’article 1.10 del Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, delimita en el seu redactat del article 86 (vigència), que: *“1. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.”* En aquest sentit, i pel que fa a l’apartat 2 del citat article, i com a previsió important a nivell de la no denúncia d’un conveni (supòsit que els darrers anys d’ençà de la pandèmia, però també l’any 2012, va ser recurrent), “*2. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.”* Així, en cas d’haver existit denúncia “*3. La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio”.*

Dit això, la principal modificació de la darrera reforma laboral en aquest àmbit, almenys sota el meu punt de vista, es que modifica del tot, l’apartat 4, quan diu que “Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo. Això implica, que excepte que les parts no haguessin acordat prèviament el contrari, els convenis col·lectius mantenen vigència fins que no s’assoleixi un nou acord. Aquesta previsió legal, és molt diferent a la continguda en la reforma laboral de 2012, que fixava que *“Transcurridos dos años desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.”* i que posteriorment, en el tràmit parlamentari es va reduir a tant sols un any. Així, aquest precepte, va suposar eliminar, per exemple, el històric conveni col·lectiu del doblatge a Catalunya, el conveni d’arqueòlegs, etc. Convenis que s’han hagut de suprimir del nostre mapa de convenis col·lectius a nivell subcentral. Això ha comportat una minuciosa feina d’estudi de cadascuna de les clàusules que regulaven la duració, denúncia i ultra-activitat del conveni, per tal de delimitar la durada i vigència dels mateixos, com per exemple, en el cas del conveni de Comerç minorista de productes d'alimentació, d'ultramarins i queviures, i que aplicat també aquest criteri, deixa en un total de 132 convenis col·lectius, el nostre mapa d’estudi del sistema de negociació col·lectiva subcentral a Catalunya.

# *4. Anàlisi quantitatiu dels convenis col·lectius de sector, a nivell subcentrals a Catalunya*

4.1 Globalitat dels convenis col·lectius d’àmbit subcentral a Catalunya:

El conjunt del sistema de negociació col·lectiva de sector, a nivell català, és a dir, aquell que està format per els convenis col·lectius de sector, a nivell autonòmic i provincial, es vertebra en l’actualitat en 145 convenis col·lectius. No obstant, REGCON només recull dades complertes (o ajustables en base als ajustos continguts a la pestanya amb aquest nom de l’arxiu excel anomenat *“Llistat definitiu convenis sectorials subcentrals")* de 132 convenis col·lectius. Quantitat que es considera més que suficient pel que fa a la mostra global del sistema català de negociació col·lectiva. Especialment, si es té en compte que els convenis col·lectius no considerats, no disposen de dades. Això és degut a que en data del seu registre, no era obligatori realitzar aquest tràmit a REGCON. Això ens dona una idea també, de la manca de rellevància estadística dels convenis exclosos, a nivell numèric i d’afectació a empreses i persones treballadores. Així doncs, l’explotació estadística de REGCON, es centrarà en aquests 132 convenis col·lectius, primer en el seu conjunt, i després a través dels diferents marcs territorials, per tal de visualitzar si existeixen o no diferències significatives en els mateixos.

Començant pel marc general que recull tot el sistema català de convenis col·lectius a nivell subcentral (veure taula 1), cal dir que dels 132 convenis col·lectius estudiats, 36 corresponen al sector de la indústria, 86 al sector serveis, 6 al sector primari i 4 al sector de la construcció. Això implica que del total del sistema, el 27,3% dels convenis col·lectius són de l’àmbit de la indústria, el 65,2% del sector serveis, el 4,5% relatius al sector primari i el 3% restant del sector de la construcció, que com veurem al llarg del treball, té una dinàmica pròpia força marcada i diferenciada de la resta de sectors. Dit tot lo anterior, és evident que el nombre de convenis col·lectius, és una dada que pot tenir interès a nivell descriptiu, però sense conèixer l’afectació dels mateixos ens diu poc. És per això, que al llarg de l’explotació estadística realitzada, s’ha considerat interessant recollir l’impacte de cadascun d’aquests convenis en base al nombre d’empreses afectades pel mateix, així com de les persones treballadores, de les quals treballarem el sumatori global i la segmentació per sexe.

Taula 1. Principals dades a nivell subcentral de convenis de sector amb informació completa a REGCON

 (Font: Elaboració pròpia, en base a les dades de REGCON)

En aquest sentit, i tal i com ens mostra la taula 1, el sistema català subcentral, afecta a unes 401.748 empreses, que es reparteixen en un 8,3% (33.482 empreses) a la indústria, un 55,3% referent al sector serveis (222.038 empreses), un 10,9% al sector primari (43.643 empreses) i finalment un 25,5% al sector de la construcció (102.585 empreses). Cal recordar, per a contextualitzar una mica aquestes dades, que amb dades de l’IDESCAT (2), existien a Catalunya a 1 de gener de 2021, 630.474 empreses, i per tant, el mapa de la negociació col·lectiva a nivell subcentral s’hi apropa força.

Pel que fa al nombre de persones treballadores afectades per aquests convenis, aquest assoleix la rellevant xifra de 1.420.332 persones. Per a posar aquestes dades en context, i amb dades de l’IDESCAT per al tercer trimestre de 2022, a Catalunya la població ocupada és de 3.559.000 persones (4). Això implica que a pràcticament un 40% de la població ocupada li és d’aplicació un conveni col·lectiu d’àmbit subcentral. D’aquests, 326.222 treballen al sector de la indústria (23% del total), 885.505 persones treballen al sector serveis (62,3%), 68.736 al sector primari (4,8%) i 139.870 persones a la construcció (9,8%).

En referència a la distribució per sexes, per a la valoració d’aquestes dades, és important recordar que de tot l’univers estudiat, els homes representen a un 57,6% del total de persones afectades per un conveni col·lectiu subcentral i que les dones només representen el 42,4%, amb distribucions sectorials força irregulars. Així, a la indústria, es recullen diferències significatives, representant les dones un 16,3% del sector en front del 83,7% del homes. Pel que fa al sector serveis, la distribució per sexes és del 57,4% de les dones i el 42,6% dels homes. En el sector primari, la distribució és del 41,3% de dones i el 58,7% de homes. Finalment, el pes de les dones en el total de l’ocupació del sector de la construcció, tant sols arriba al 8,9% en front del 91,1% dels homes.

Així, i començant per les dones, el conjunt de convenis del sistema català de negociació col·lectiva afecta a 601.936 dones. De les quals, 53.046 treballen a la indústria (un 8,8% del total), 508.104 treballen al sector serveis (84,4%), 28.358 (4,7%) al sector primari i 12.428 a la construcció (2,1%). De fet, aquests percentatges de distribució, juntament amb els dels homes i del conjunt, responen relativament bé, al pes de cadascun dels sexes en el conjunt de l’economia segons l’IDESCAT(4). Això, reforça el fet que més enllà de que les estadístiques de REGCON siguin introduïdes pels propis negociadors de convenis col·lectius, i això pugui generar alguna suspicàcia, és cert que realitzades petites correccions (explicades al arxiu que porta com a nom “Llistat definitiu convenis sectorials subcentrals”), especialment pel que fa als convenis col·lectius del metall (amb un conflicte patronal històric, i que probablement explica aquest biaix), en termes generals, la informació agregada és força descriptiva de la realitat i permet fer extrapolacions acceptables.

Pel que fa als homes, l’afectació dels convenis del sistema català de negociació col·lectiva assoleix la rellevant xifra de 818.396 homes. Dels quals, 273.165 treballen a la indústria (un 33,4% del total), 377.411 treballen al sector serveis (46,1%), 40.378 (4,9%) al sector primari i 127.442 ala construcció (15,6%). Aquesta distribució, recull també raonablement bé, el major pes de la construcció i la indústria dels homes al conjunt de l’economia, i per contra el menor pes d’aquests en el sector serveis com a característiques principals.

**4.1.A Clàusula de limitació de l’absorció i compensació:**

En referència al global de les clàusules estudiades, i concretament, pel que fa a la limitació de l’absorció i compensació (veure taula 2), és important destacar que 61 convenis col·lectius de sector, a nivell subcentral, recullen clàusules d’aquest tipus, sobre un total de 132 convenis col·lectius estudiats. Això vol dir que el 46,2% del total de convenis tenen aquesta previsió convencional, i que de fet, és la clàusula més habitual de les estudiades. Per sectors, aquesta clàusula està present a 18 convenis col·lectius d’indústria (50% dels convenis de la indústria estudiats), 39 del sector serveis (45,3% del total de convenis del sector), 4 del sector primari (66,7% del total del sector primari) i 0 en l’àmbit de la construcció. Pel que fa a l’afectació dels seus àmbits funcionals, cal dir que aquesta clàusula afecta a 144.843 empreses que equivalen a un 36% del univers estudiat. Per sectors aquesta distribució, es concreta de la manera següent. En primer lloc, 28.336 empreses es veuen afectades en el sector de la indústria per aquesta limitació de la clàusula d’absorció i compensació (un 84,63% de les empreses del sector). En referència al sector serveis, són 116.264 empreses les que es veuen afectades per la limitació d’aquesta clàusula (un 52,36% de les empreses del sector). Pel que fa al sector primari la seva afectació a nivell empresarial és mínima amb tant sols 243 empreses (un 1% del total). La construcció no es veu afectada en cap cas per la limitació d’aquesta clàusula.

Taula 2. Dades sobre les clàusules d’absorció i compensació a nivell subcentral

 (Font: Elaboració pròpia, en base a les dades de REGCON)

Pel que fa a l’afectació de persones treballadores, val a dir, que aquesta clàusula li és d’aplicació a 787.341 persones en total (un 55,43% del univers), repartides com segueix: 287.471 persones en l’àmbit de la indústria (un 88,12% de les persones treballadores del sector), 479.634 persones al sector serveis (54,17% del total del sector) i 20.236 persones al sector primari (un 29.44% del total). Pel que fa a la distribució per sexes, aquesta clàusula afecta a 343.567 dones (un 57,1% del total) i a 443.774 (un 54,25% del total d’homes). En referència a la distribució per sectors, l’afectació a la indústria és de 40.458 dones (76,3% del total) i 247.003 homes (90,4% del total). Pel que fa a l’àmbit dels serveis, aquesta clàusula afecta a 289.201 dones (56,9%) i 190.443 homes (50,5%). Al sector primari, l’afectació és de 13.908 dones (un 49%) i 6.328 homes (15,7%). Així, i mentre que a nivell general, aquesta afectació és similar, per sexes, si que és evident que hi ha un gap important en el sector de la indústria amb 14 punts de diferència entre homes i dones. Concretament, un gap negatiu per a aquestes darreres, però un gap positiu en referència al sector primari, amb pràcticament 35 punts d’afectació de la clàusula d’absorció i compensació al sector.

**4.1.B Clàusula de revisió salarial**

Pel que fa a la clàusula de revisió salarial (veure taula 3), aquesta afecta a un total de 52 convenis, que representen un 39,4% de la mostra total, amb la distribució següent: 19 convenis que recullen aquesta clàusula al sector de la indústria (52,8%), 30 al sector serveis (34,9%), 3 al sector primari (50%) i 0 al sector de la construcció. Per altra banda, i pel que fa a l’afectació global dels citats convenis, val la pena dir que aquests, afecten a 41.132 empreses (una quantitat força més modesta que les clàusules de limitació de l’absorció i la compensació), que impliquen una afectació de la mateixa d’un 10% del total de les empreses del univers. La distribució de les mateixes per sectors, es concreta en 30.421 empreses al sector de la indústria (un 91%), 10.112 al sector serveis (5% de les empreses del sector ) i 589 empreses del sector primari (un 1% de les empreses del univers).

Taula 3. Dades sobre les clàusules de revisió salarial a nivell subcentral

(Font: Elaboració pròpia, en base a les dades de REGCON)

En referència a l’afectació a les persones treballadores, aquesta es limita a 390.415 (un 27% del total del univers estudiat), i representa pràcticament la meitat d’afectació que la clàusula d’absorció i compensació. Pel que fa a la distribució sectorial de l’ afectació, aquesta es concentra principalment al sector de la indústria, que tot i ponderar molt menys que el sector serveis al total de la mostra, l’elevada cobertura d’aquesta clàusula al sector (91% de les persones treballadores del sector que equivalen a 297.370 persones), explica gran part d’aquest resultat. Pel que fa a la cobertura d’aquesta clàusula al sector serveis, aquesta és d’un 8% i afecta a 71.289 persones treballadores. Finalment, dir que aquesta clàusula és d’afectació al 31,65% de les persones treballadores del sector primari (21.756 persones).

Pel que fa a la distribució per sexes, existeix un biaix evident, donat que la clàusula li és d’aplicació a un 14,1% de dones (84.595) en front del 37,4% del dels homes (305.820). En referència a la distribució sectorial, aquesta es materialitza en el sector de la indústria en un 42.934 dones (80,9%) i 254.436 homes (93,1%). Al sector serveis, 27.359 dones (5,4%) i 43.930 homes (11,6%), es veuen afectats per aquesta clàusula. Pel que fa al sector primari, la afectació de la citada clàusula assoliria la xifra de 14.302 dones (50,4%) i 7.454 homes (18,5%).

**4.1.C Clàusula de retribució variable**

En referència a les clàusules de retribució variable en el conjunt de convenis col·lectius subcentrals (veure taula 4), cal destacar que tant sols 36 convenis col·lectius de sector, recullen clàusules de retribució variable, sobre un total de 132 convenis col·lectius estudiats. Això vol dir que el 27,3% del total de convenis, tenen aquesta previsió convencional, i de fet, és la clàusula menys habitual de les estudiades. Per sectors, aquesta clàusula està present a 12 convenis col·lectius d’indústria (33,3% dels convenis de la indústria), 22 del sector serveis (25,6% del total de convenis del sector), 2 del sector primari (33,7% del total del sector primari) i 0 en l’àmbit de la construcció.

Taula 4. Dades sobre les clàusules de retribució variable a nivell subcentral

 (Font: Elaboració pròpia, en base a les dades de REGCON)

Pel que fa a l’afectació dels seus àmbits funcionals, cal dir que aquesta clàusula afecta a 108.065 empreses que equivalen a un 26,9% del univers estudiat. Per sectors, aquesta distribució, es concreta com segueix. En primer lloc, 969 empreses es veuen afectades en el sector de la indústria per aquesta clàusula (un 2,89% de les empreses del sector). En referència al sector serveis, són 64.056 empreses les que es veuen afectades per aquesta clàusula (un 28,85% de les empreses del sector). Pel que fa al sector primari la seva afectació és de llarg la més elevada amb 43.040 empreses (un 98,62% del total). La construcció no es veu afectada en cap cas per aquesta clàusula.

Pel que fa a l’afectació de persones treballadores, val a dir, que aquesta clàusula li és d’aplicació a 285.011 persones en total (un 20,07% del univers), repartides com segueix: 11.805 persones en l’àmbit de la indústria (un 3,62% de les persones treballadores del sector), 226.406 persones al sector serveis (25,57% del total del sector) i 46.800 persones al sector primari (un 68,09% del total). Pel que fa a la distribució per sexes, aquesta clàusula afecta a 163.868 dones (un 27,2% del total) i a 121.143 homes (un 14,8% del total). En referència a la distribució per sectors, l’afectació a la indústria és de 4.530 dones (8,5% del total) i 7.275 homes (2,7% del total). Pel que fa a l’àmbit dels serveis, aquesta clàusula afecta a 145.315 dones (28,6%) i 81.091 homes (21,49%). Al sector primari, l’afectació és de 14.023 dones (un 49,45%) i 32.777 homes (81,18%). Així doncs, existeix un cert biaix positiu per a les dones (12 punts de diferència) entre l’afectació d’aquest tipus de clàusula a nivell femení.

4.2. Convenis col·lectius d’àmbits autonòmic

De l’explotació estadística de REGCON, cal dir a nivell general que dels 49 convenis col·lectius autonòmics estudiats, 6 corresponen al sector de la indústria, 40 al sector serveis, i 3 al sector primari. Això implica que dels 49 convenis col·lectius estudiats, el 12,24% són de l’àmbit de la indústria, el 81,63% del sector serveis i el 6,12% relatius al sector primari. No es registren convenis col·lectius a nivell autonòmic a nivell de la construcció. Dit tot lo anterior, i tal i com ens mostra la taula 5, el conjunt de convenis a nivell autonòmic, afecten a 227.262 empreses, que es reparteixen en un 0,38% (853 empreses) a la indústria, un 80,51% referent al sector serveis (182.969 empreses) i un 19,11% al sector primari (43.440 empreses).

Taula 5. Principals dades a nivell de convenis col·lectius autonòmics

 (Font: Elaboració pròpia, en base a les dades de REGCON)

Pel que fa al nombre de persones treballadores afectades per aquests convenis, aquest magnitud assoleix la rellevant xifra de 699.442 persones. Això implica que amb dades del IDESCAT(4), a pràcticament un 19,6% de la població ocupada, li és d’aplicació un conveni col·lectiu d’àmbit autonòmic. D’aquests, 12.980 treballen al sector de la indústria (1,9% del total), 637.662 persones treballen al sector serveis (91,2%) i 48.800 al sector primari (7%).

En referència a la distribució per sectors, cal dir que l’àmbit autonòmic, està significativament esbiaixat cap al sector dels serveis. Per això, el pes de cadascun dels sexes en aquesta submostra, varia de manera significativa al del conjunt, assolint en el cas de les dones, el 58,51% del total de persones treballadores en aquest àmbit. Així, pel que fa a aquest marc negociador i a nivell de la indústria, hi treballen 5.668 dones (un 1,4% del total de dones del marc autonòmic) i 7.312 homes (un 2,5%). Pel que fa al sector serveis, la distribució per sexes és del 95,1% de les dones (389.090 persones) i el 85,7% dels homes (248.572 persones). En el sector primari, la distribució és del 3,5% de dones (14.523 persones) i el 11,8% de homes (34.277 persones).

**4.2.A Clàusula de limitació de l’absorció i compensació:**

En referència a les clàusules estudiades, pel que fa a la limitació de l’absorció i compensació, és important destacar (veure taula 6), que 20 convenis col·lectius autonòmics, recullen clàusules d’aquest tipus, sobre un total de 49. Això vol dir que el 41% del total de convenis tenen aquesta previsió convencional, i que de fet, és de nou, la clàusula més habitual de les estudiades. Per sectors, aquesta clàusula està present a 2 convenis col·lectius d’indústria (33,33% dels convenis de la indústria estudiats), 17 del sector serveis (42,5% del total de convenis del sector) i 1 del sector primari (33,3% del total del sector primari). Pel que fa a l’afectació dels seus àmbits funcionals, cal dir que aquesta clàusula afecta a 104.669 empreses que equivalen a un 46,1% del univers concret estudiat. Per sectors, aquesta distribució es concreta en primer lloc, amb 148 empreses que es veuen afectades per aquesta limitació en la indústria (un 17,4% de les empreses del sector). Al sector serveis, són 104.511 empreses les que es veuen afectades per aquesta clàusula (un 57,1% de les empreses del sector). Finalment, al sector primari la seva afectació a nivell empresarial és mínima amb tant sols 40 empreses (un 0,1% del total).

Taula 6. Clàusules d’absorció i compensació a nivell autonòmic:

(Font: Elaboració pròpia, en base a les dades de REGCON)

Pel que fa a l’afectació personal, aquesta clàusula li és d’aplicació a 400.425 persones en total (un 57,25% del univers), repartides com segueix: 3.320 en l’àmbit de la indústria (un 25,6% de les persones treballadores del sector), 396.805 al sector serveis (62,2% del total del sector) i 300 al sector primari (un 0,6% del total). Pel que fa a la distribució per sexes, aquesta clàusula afecta a 254.907 dones (un 62,3% del total) i a 145.518 homes (un 50,2% del total). En referència a la distribució per sectors, l’afectació a la indústria és de 2.260 dones (39,9% del total) i 1.060 homes (14,5% del total). Pel que fa al sector serveis, aquesta afecta a 252.574 dones (64,9%) i 144.231 homes (58%). Al sector primari, l’afectació és pràcticament irrisòria amb 73 dones (un 0,5%) i 227 homes (0,7%).

**4.2.B Clàusula de revisió salarial**

Pel que fa a la clàusula de revisió salarial, aquesta afecta a un total de 12 convenis autonòmics, que representen un 24% de la mostra total, amb la distribució següent: 4 convenis que recullen aquesta clàusula al sector de la indústria (67%), 7 al sector serveis (18%) i 1 al sector primari (33%). Per altra banda, i pel que fa a l’afectació global dels citats convenis, aquests afecten 2.756 empreses (una quantitat molt més modesta que les clàusules de limitació de l’absorció i la compensació), que impliquen una afectació de la mateixa d’un 1% del total de les empreses del univers de convenis col·lectius autonòmics. La distribució de les mateixes per sectors es concreta en 593 empreses al sector de la indústria (un 69,52%), 1.763 al sector serveis (un 1%) i 400 empreses del sector primari (un 1%).

Taula 7. Clàusules de revisió salarial a nivell autonòmic:

 (Font: Elaboració pròpia, en base a les dades de REGCON)

En referència a l’afectació a les persones treballadores, aquesta es limita a 23.233 (un 3,32% del total del univers estudiat), i representa pràcticament vint cops menys que l’afectació de la clàusula d’absorció i compensació. Pel que fa a la distribució sectorial d’aquesta afectació, aquesta es concentra principalment al sector de la indústria, que tot i representar molt menys que el sector serveis al total de la mostra, la major cobertura d’aquesta clàusula al sector (46,84% de les persones treballadores del sector que equivalen a 6.080 persones), explica gran part d’aquest resultat. Pel que fa a la cobertura d’aquesta clàusula al sector serveis, aquesta és d’un 2,38% i afecta a 15.153 persones treballadores. Finalment, dir que aquesta clàusula és d’afectació al 4,1% de les persones treballadores del sector primari (2.000 persones).

En referència a la distribució per sexes, existeix un mínim biaix en matèria de sexe, donat que la clàusula li és d’aplicació a un 2% de dones (9.436) en front del 4,75% del dels homes (13.797). Pel que fa a la distribució sectorial, aquesta es materialitza en el sector de la indústria en 3.388 dones (59%) i 2.742 homes (37,5%). Al sector serveis 5.598 dones (1,4%) i 9.555 homes (3,84%), es veuen afectats per aquesta clàusula. Pel que fa al sector primari, la afectació de la citada clàusula assoliria la xifra de 500 dones (3%) i 1.500 homes (4,38%).

**4.2.C Clàusula de retribució variable**

En referència a l’existència o no d’una clàusula de retribució variable en el conjunt de convenis col·lectius autonòmics, és important destacar que tant sols 12 convenis de sector en aquest àmbit, recullen aquest tipus de clàusula, sobre un total de 49 convenis col·lectius estudiats. Això vol dir, que el 24,5% del total de convenis tenen aquesta previsió convencional, i que de fet, és també una clàusula poc utilitzada en aquest àmbit a un nivell similar a la clàusula de revisió salarial. Per sectors, aquesta clàusula està present a 3 convenis d’indústria (50% dels convenis estudiats), 7 del sector serveis (17,5% dels convenis del sector), 2 del sector primari (66,7% del total del sector). En referència a l’afectació dels seus àmbits funcionals, cal dir que aquesta clàusula li és d’aplicació a 98.536 empreses que equivalen a un 43,4% del d'univers estudiat. Per sectors, aquesta distribució es concreta de la manera següent. En primer lloc, 465 empreses es veuen afectades en el sector de la indústria per aquesta clàusula (un 54,5% de les empreses del sector). En referència al sector serveis, són 55.031 empreses les que es veuen afectades per la mateixa (un 30,1% de les empreses del sector). Pel que fa al sector primari la seva afectació és de llarg la més elevada amb 43.040 empreses (un 99,1% del total).

Taula 8. Clàusules de retribució variable a nivell autonòmic:

Taula 8 (Font: Elaboració pròpia, en base a les dades de REGCON)

Pel que fa a l’afectació de persones treballadores, val a dir, que aquesta clàusula li és d’aplicació a 220.725 persones en total (un 31,56% del univers), repartides com segueix: 3.960 persones en l’àmbit de la indústria (un 30,51% de les persones treballadores del sector), 169.965 persones al sector serveis (26,65% del total del sector) i 46.800 persones al sector primari (un 95,9% del total). Pel que fa a la distribució per sexes, aquesta clàusula afecta a 137.789 dones (un 33,67%) i a 82.936 homes (un 28,58%). Pel que fa a la distribució per sectors, l’afectació a la indústria és de 1.478 dones (26,08%) i 2.482 homes (33,94%). Pel que fa al sector serveis, l’afectació és de 122.288 dones (31,43%) i 47.677 homes (19,18%). Al sector primari, l’afectació és de 14.023 dones (un 96,56%) i 32.777 homes (95,62%).

4.3. Convenis col·lectius de la província de Barcelona:

De l’explotació de dades dels convenis col·lectius a nivell de la província de Barcelona, cal dir a nivell general, que dels 36 convenis col·lectius estudiats, 11 corresponen al sector de la indústria, 24 al sector serveis, 1 al sector de la construcció i cap al sector primari. Això implica que del total del sistema, el 30,6% dels convenis col·lectius són de l’àmbit de la indústria, el 66,67% del sector serveis i el 2,8% relatius al sector de la construcció. Dit tot lo anterior, i tal i com ens mostra la taula 9, el conjunt de convenis a nivell d’aquesta província, afecten a 126.139 empreses, que es reparteixen en un 14,6% (18.436 empreses) a la indústria, un 14% referent al sector serveis (17.703 empreses) i un 71,3% al sector de la construcció (90.000 empreses).

Taula 9. Principals dades a nivell dels convenis registrats a la província de Barcelona

Taula 9 (Font: Elaboració pròpia, en base a les dades de REGCON)

Pel que fa al nombre de persones treballadores afectades per aquests convenis, aquest assoleix la rellevant xifra de 460.028 persones. D’aquests, 224.727 treballen al sector de la indústria (48,85% del total), 140.301 persones treballen al sector serveis (30,5%) i 95.000 al sector de la construcció (20,65%).

En referència a la distribució per sexes, els homes representen a un 77,9% del total de persones afectades per un conveni col·lectiu de la província de Barcelona i que les dones només representen el 22,1%. Pel que fa a la distribució per sectors en l’àmbit de la província, el pes de cadascun dels sexes en aquesta submostra, varia de manera significativa. Així, pel que fa a la indústria, hi treballen 31.247 dones (un 13,9% del total de persones d’aquest marc provincial a la indústria) i 193.470 homes (un 86,09%). Pel que fa al sector serveis, la distribució per sexes és del 44,3% de les dones (62.210 persones) i el 55,67% dels homes (78.101 persones). En el sector de la construcció, la distribució és del 8,4% de dones (8.000 persones) i el 91,58% d’homes (87.000 persones).

**4.3.A Clàusula de limitació de l’absorció i compensació:**

En referència a les clàusules estudiades de limitació de l’absorció i compensació, que recullen els convenis col·lectius de sector a la província de Barcelona, és important destacar que 20 convenis col·lectius provincials, recullen clàusules d’aquest tipus, sobre un total de 36 convenis col·lectius estudiats (veure taula 10).

Taula 10. Clàusules d’absorció i compensació a la província de Barcelona

(Font: Elaboració pròpia, en base a les dades de REGCON)

Això vol dir que el 56% del total de convenis tenen aquesta previsió convencional, i que de fet, és de nou la clàusula més habitual de les estudiades. Per sectors, està present a 8 convenis col·lectius d’indústria (73% dels convenis de la indústria estudiats) i 12 del sector serveis (50% del total de convenis del sector). Pel que fa a l’afectació dels seus àmbits funcionals, cal dir que aquesta clàusula irradia a 24.898 empreses, que equivalen a un 20% del univers concret estudiat. Per sectors aquesta distribució, es concreta de la manera següent. En primer lloc, 17.362 empreses es veuen afectades en el sector de la indústria per aquesta limitació de la clàusula d’absorció i compensació (un 94% de les empreses del sector). En referència al sector serveis, són 7.536 empreses les que es veuen afectades per aquesta clàusula (un 43% de les empreses del sector).

Pel que fa a l’afectació de persones treballadores, val a dir, que aquesta clàusula li és d’aplicació a 287.694 persones en total (un 62,5% del univers), repartides com segueix: 217.857 persones en l’àmbit de la indústria (un 96,9% de les persones treballadores del sector) i 69.837 persones al sector serveis (49,8% del total del sector). En referència a la distribució per sexes, aquesta clàusula afecta a 57.401 dones (un 56,6% del total) i a 230.293 homes (un 64,2% del total). En referència a la distribució per sectors, l’afectació a la indústria és de 27.997 dones (89,6% del total) i 189.850 homes (98,1% del total). Pel que fa a l’àmbit dels serveis, aquesta clàusula afecta a 29.404 dones (47,3%) i 40.443 homes (51,8%).

**4.3.B Clàusula de revisió salarial**

Pel que fa a la clàusula de revisió salarial, aquesta afecta a un total de 17 convenis a la província de Barcelona, que representen un 47% de la mostra total, amb la distribució següent: 5 convenis que recullen aquesta clàusula al sector de la indústria (45%) i 12 al sector serveis (50%). Per altra banda, en referència a l’afectació global dels citats convenis, aquesta es situa al llindar de les 20.192 empreses, que impliquen una afectació de la mateixa d’un 16% del total del univers de convenis de la província de Barcelona. La distribució de les mateixes per sectors, es concreta en 16.123 empreses al sector de la indústria (un 87%) i 4.069 al sector serveis (23% de les empreses del sector).

Taula 11. Clàusules de revisió salarial a la província de Barcelona

 (Font: Elaboració pròpia, en base a les dades de REGCON)

En referència a l’afectació a les persones treballadores, aquesta assoleix la rellevant xifra de 250.817 persones (un 55% del total del univers estudiat), i que representa un nivell similar d’afectació al de la clàusula d’absorció i compensació. Pel que fa a la distribució sectorial, aquesta es concentra principalment al sector de la indústria, que tot i representar molt menys que el sector serveis al total de la mostra, l’elevada cobertura d’aquesta clàusula al sector (92%, que equivalen a 207.088 persones) explica gran part d’aquest resultat. Pel que fa a la cobertura d’aquesta clàusula al sector serveis, aquesta és d’un 31% i afecta a 43.729 persones treballadores. Pel que fa a la distribució per sexes, aquesta es del 38% per a les dones (38.746 dones) i del 59% dels homes (212.070 homes) i es concentra principalment al sector de la indústria amb 25.240 dones (81%) i 181.847 homes (94%). Pel que fa a la cobertura d’aquesta clàusula al sector serveis, aquesta és d’un 22% per a les dones (13.506 persones) i d’un 39% d’homes (30.223 persones).

**4.3.C Clàusula de retribució variable**

En referència a l’existència o no d’una clàusula de retribució variable en el subsistema de la província de Barcelona (veure taula 12), aquest tipus de previsió, cobreix a 15 convenis en aquest àmbit, sobre un total de 36 convenis col·lectius estudiats. Això vol dir que el 42% del total de convenis, tenen aquesta previsió convencional, i de fet, és la clàusula menys utilitzada de les estudiades. Per sectors, aquesta clàusula està present a 3 convenis col·lectius d’indústria (27% dels convenis de la indústria estudiats) i 12 del sector serveis (50% del total de convenis del sector) i cap del sector primari. Pel que fa a l’afectació dels seus àmbits funcionals, cal dir que aquesta clàusula afecta a 9.141 empreses que equivalen a un 7,2% del univers estudiat. Per sectors aquesta distribució, es concreta de la manera següent. En primer lloc, 227 empreses es veuen afectades en el sector de la indústria per aquesta clàusula (un 1,2% de les empreses del sector). En referència al sector serveis, són 8.914 empreses les que es veuen afectades per aquesta clàusula (un 50,4% de les empreses del sector).

Taula 12. Clàusules de retribució variable a la província de Barcelona

 (Font: Elaboració pròpia, en base a les dades de REGCON)

Pel que fa a l’afectació de persones, val a dir que, aquesta clàusula, li és d’aplicació a 59.029 persones en total (un 13% del univers), repartides com segueix: 3.495 persones en l’àmbit de la indústria (un 2% de les persones del sector) i 55.534 persones al sector serveis (40% del sector). Pel que fa a la distribució per sexes, aquesta clàusula afecta a 23.655 dones (un 23,32 % del total) i a 35.374 homes (un 9,87% del total). Pel que fa a la distribució per sectors, l’afectació a la indústria és de 975 dones (3,12% del total) i 2.520 homes (1,3% del total). Pel que fa al sector serveis, l’afectació és de 22.680 dones (36,46% del total) i 32.854 homes (42,07% del total).

4.4 Convenis col·lectius de la província de Girona:

A través de l’explotació de dades dels convenis col·lectius a nivell de la província de Girona (veure taula 13), cal dir a nivell general, que dels 12 convenis col·lectius estudiats, 5 corresponen al sector de la indústria, 6 al sector serveis, 1 al sector de la construcció i cap al sector primari. Això implica, que del total del sistema, el 41,7% dels convenis col·lectius són de l’àmbit de la indústria, el 50% del sector serveis i el 8,3% relatius al sector de la construcció. No es registren convenis col·lectius a nivell de la província de Girona al sector primari. Dit tot lo anterior, el conjunt de convenis a nivell d’aquesta província, afecten a 19.475 empreses, que es reparteixen en un 31,58% (6.150 empreses) a la indústria, un 58,15% referent al sector serveis (11.325 empreses) i un 10,27% al sector de la construcció (2.000 empreses).

Taula 13. Principals dades a nivell dels convenis registrats a la província de Girona

 (Font: Elaboració pròpia, en base a les dades de REGCON)

Pel que fa al nombre de persones treballadores afectades per aquests convenis, aquest assoleix la rellevant xifra de 127.858 persones. D’aquests, 38.703 treballen a la indústria (30,3% del total), 77.285 persones treballen al sector serveis (60,4%) i 11.870 al sector de la construcció (9,3%).

En referència a la distribució per sexes, els homes representen a un 61,5% del total de persones afectades per un conveni de la província de Girona i que les dones només representen el 39,5%. Pel que fa a la distribució per sectors en l’àmbit de la província, el pes de cadascun dels sexes en aquesta submostra, varia de manera significativa. Així, pel que fa a la indústria, hi treballen 7.418 dones (un 19,2% del total de dones d’aquest marc provincial ) i 31.285 homes (un 80,8%). Pel que fa al sector serveis, la distribució per sexes és del 52,7% de les dones (40.709 persones) i el 47,3% dels homes (36.576 persones). En el sector de la construcció, la distribució és del 9,3% de dones (1.100 persones) i el 90,7% d’homes (10.7700 persones).

**4.4.A Clàusula de limitació de l’absorció i compensació:**

En referència a les clàusules estudiades de limitació de l’absorció i compensació (veure taula 14), que recullen els convenis a la província de Girona, és important destacar que 4, recullen clàusules d’aquest tipus, sobre un total de 12 convenis col·lectius estudiats. Això vol dir que el 33%, tenen aquesta previsió convencional. De fet, Girona és la província amb menys percentatge d’utilització d’aquesta clàusula. Per sectors, la limitació de l’absorció i compensació està present a 2 convenis col·lectius d’indústria (40% dels convenis estudiats) i 2 del sector serveis (33% del total de convenis del sector). Pel que fa a l’afectació dels seus àmbits funcionals, cal dir que aquesta clàusula afecta a 6.183 empreses, que equivalen a un 32% del univers concret. Per sectors, aquesta distribució es concreta en primer lloc, amb 5.973 empreses afectades en el sector de la indústria per aquesta limitació (un 97% de les empreses del sector). En referència al sector serveis, són 210 empreses les que es veuen afectades per aquesta clàusula (un 1,85% de les empreses del sector).

Taula 14. Clàusules d’absorció i compensació a la província de Girona

 (Font: Elaboració pròpia, en base a les dades de REGCON)

Pel que fa a l’afectació de persones treballadores, val a dir, que aquesta clàusula, li és d’aplicació a 36.849 persones en total (un 28,82% del univers), repartides com segueix: 35.729 persones en l’àmbit de la indústria (un 92,32% de les persones treballadores del sector) i 1.120 persones al sector serveis (1,45% del total del sector). Pel que fa a la distribució per sexes, aquesta clàusula afecta a 5.707 dones (un 12% del total) i a 31.142 homes (un 39,6% del total). En referència a la distribució per sectors, l’afectació a la indústria és de 5.587 dones (75% del total) i 30.142 homes (96,3% del total). Pel que fa a l’àmbit dels serveis, aquesta clàusula afecta a 120 dones (0,29%) i 1.000 homes (2,73%).

**4.4.B Clàusula de revisió salarial**

Pel que fa a la clàusula de revisió salarial, aquesta afecta a un total de 6 convenis a la província (veure taula 15), que representen un 50% del total, amb la distribució següent: 3 convenis que recullen aquesta clàusula a la indústria (60%) i 3 al sector serveis (50%). En referència a l’afectació global dels citats convenis, aquesta se situa al llindar de les 6.248 empreses, que impliquen una afectació d’un 32% del total de les empreses del univers de convenis de la província de Girona. La distribució de les mateixes per sectors es concreta en 6.023 empreses al sector de la indústria (un 98%) i 225 al sector serveis (2% de les empreses del sector).

Taula 15. Clàusules de revisió salarial a la província de Girona

 (Font: Elaboració pròpia, en base a les dades de REGCON)

En referència a l’afectació a les persones, aquesta assoleix la major xifra del conjunt de clàusules estudiades a la província amb 39.349 persones (un 30,78% del total del univers estudiat). Pel que fa a la distribució sectorial, aquesta es concentra principalment al sector de la indústria, que tot i ponderar molt menys que el sector serveis al total de la mostra, l’elevadíssima cobertura d’aquesta clàusula al sector (97,48% de les persones treballadores del sector que equivalen a 37.729 persones), explica gran part del resultat. Pel que fa a la cobertura d’aquesta, al sector serveis és tant sols d’un 2,1% fet que implica una afectació de 1.620 persones.

Pel que fa a la distribució per sexes, la seva afectació, és del 15% per a les dones (7.504 dones) i del 40,5% dels homes (31.845 homes) i es concentra principalment a la indústria amb 7.087 dones (96%) i 30.642 homes (98%). Pel que fa a la cobertura d’aquesta clàusula al sector serveis, aquesta és d’un 1% per a les dones (417 persones) i d’un 3,29% d’homes (1.203 persones).

**4.4.C Clàusula de retribució variable**

En referència a l’existència o no d’una clàusula de retribució variable en el subsistema gironí (veure taula 16), aquest tipus de previsió, cobreix tant sols a 1 conveni en aquest àmbit, sobre un total de 12 convenis col·lectius estudiats (un 8% del total de convenis), i de fet, és la clàusula menys utilitzada de les estudiades en aquest àmbit territorial. Per sectors, aquesta està present únicament a 1 conveni del sector serveis (16,7% dels convenis del sector serveis). Pel que fa a l’afectació dels seu àmbit funcional, aquest afecta a 100 empreses que equivalen a un 0,51% del univers estudiat i un 0,88% de les empreses del sector serveis.

Taula 16. Clàusules de retribució variable a la província de Girona

 (Font: Elaboració pròpia, en base a les dades de REGCON)

Pel que fa a l’afectació de persones treballadores, val a dir, que aquesta clàusula li és d’aplicació només a 665 persones (un 0,52% del univers i un 0,86% de les persones que treballen al sector serveis). Pel que fa a la distribució per sexes, aquesta clàusula afecta a 292 dones (un 0,59 % del total) i a 373 homes (un 0,47% del total). Pel que fa a la distribució per sectors, l’afectació al sector serveis, és d’un 0,72% en les dones i d’un 1,02% en els homes.

4.5. Convenis col·lectius a la província de Lleida

A nivell general, dels 14 convenis provincials estudiats, 5 corresponen al sector de la indústria, 7 al sector serveis 1 al sector primari i 1 al sector de la construcció. Això implica que del total del sistema, el 35,7% dels convenis són de l’àmbit de la indústria, el 50% del sector serveis, el 7,1% relatius al sector primari i un altre 7,1% a la construcció. Així, i tal i com ens mostra la taula 17, el conjunt de convenis lleidatans, afecten a 10.967 empreses, que es reparteixen en un 22,8% (2.497 empreses) a la indústria, un 49,1% referent als serveis (5.390 empreses), un 0,7% al sector primari (80 empreses) i finalment un 27,4% a la construcció (3.000 empreses).

Taula 17. Principals dades a nivell dels convenis registrats a la província de Lleida

 (Font: Elaboració pròpia, en base a les dades de REGCON)

Pel que fa al nombre de persones treballadores, aquests convenis afecten a 64.668 persones. D’aquestes, 15.237 treballen al sector de la indústria (24% del total), 16.431 persones treballen al sector serveis (25%), 18.000 al sector primari (28%) i 15.000 a la construcció (23%). En referència a la distribució per sexes, els homes representen a un 63,82% del total de persones afectades per un conveni lleidatà, mentre que les dones només representaven el 36,2%. Així, a nivell de la indústria, hi treballen 2.349 dones (un 10% del total de dones del marc provincial ) i 12.888 homes (un 31,2%). Al sector serveis, la distribució per sexes és del 26,6% de les dones (6.219 persones) i el 24,7% dels homes (10.212 persones). En el sector primari, la distribució és del 58% de dones (13.500 persones) i el 10,9% de homes (4.500 persones). Finalment, a la construcció s’hi veuen afectades el 6% de dones (1.328 persones) i el 33,1% d’homes (13.672 persones).

**4.5.A Clàusula de limitació de l’absorció i compensació:**

En referència a les clàusules de limitació de l’absorció i compensació (veure taula 18), és important destacar que 6 convenis col·lectius de la província, recullen clàusules d’aquest tipus, sobre un total de 14 convenis. Això vol dir que el 42,86% dels convenis lleidatans, tenen aquesta previsió convencional, i de fet, és de nou, la clàusula més habitual de les estudiades. Per sectors, aquesta clàusula està present a 2 convenis d’indústria (40% dels convenis de la indústria), 3 del sector serveis (42,86% del total de convenis del sector) i 1 del sector primari (100% del sector primari). Pel que fa a l’afectació dels seus àmbits funcionals, cal dir que aquesta clàusula afecta a 3.800 empreses que equivalen a un 34,65% del univers concret estudiat. Per sectors, dir en primer lloc, que 60 empreses, es veuen afectades en el sector de la indústria per aquesta limitació (un 2,4% de les empreses del sector). Al sector serveis, són 3.660 empreses les que es veuen afectades per aquesta clàusula (un 68% de les empreses del sector). Finalment, al sector primari la seva afectació a nivell empresarial és total.

Taula 18. Clàusules d’absorció i compensació a la província de Barcelona

Taula 18 (Font: Elaboració pròpia, en base a les dades de REGCON)

Pel que fa a l’afectació de persones treballadores, val a dir, que aquesta clàusula li és d’aplicació a 27.221 persones (un 42% del univers), repartides com segueix: 590 persones en l’àmbit de la indústria (un 4% del sector), 8.631 persones al sector serveis (52,53% del sector) i 18.000 persones al sector primari (un 100% del total). Pel que fa a la distribució per sexes, aquesta clàusula afecta a 19.059 dones (un 81,46% del total) i a 8.162 homes (un 20% del total). En referència a la distribució per sectors, l’afectació a la indústria és de 425 dones (18% del total) i 165 homes (1,28% del total). Als serveis, aquesta clàusula afecta a 5.134 dones (83%) i 3.497 homes (34%). Al sector primari, l’afectació és total amb 13.500 dones i 4.500 homes.

**4.5.B Clàusula de revisió salarial**

Pel que fa a la clàusula de revisió salarial, aquesta afecta a 5 convenis, que representen un 35,71% de la mostra total, amb la distribució següent: 2 convenis recullen la clàusula al sector de la indústria (40%), 2 al sector serveis (28,57%) i 1 al sector primari (100%). Pel que fa a l’afectació global dels citats convenis, aquests afecten 2.619 empreses, que impliquen una afectació d’un 24% de les empreses del univers de convenis a nivell lleidatà. La distribució de les mateixes per sectors es concreta en 2.389 empreses al sector de la indústria (un 95,67%), 150 al sector serveis (2,78% de les empreses del sector ) i 80 empreses del sector primari (100%).

Taula 19. Clàusules de revisió salarial a la província de Lleida

 (Font: Elaboració pròpia, en base a les dades de REGCON)

En referència a l’afectació a les persones treballadores, aquesta es limita a 33.797 (un 52,26% del univers estudiat), i representa la major de les afectacions a nivell de persones treballadores de les clàusules estudiades. Pel que fa a la distribució sectorial, aquesta es concentra principalment a la indústria, que tot i representar una mica menys que el sector serveis al total de la mostra, la major cobertura d’aquesta clàusula al sector (96,46% de les persones treballadores que equivalen a 14.697 persones), explica gran part d’aquest resultat. En referència a la cobertura d’aquesta clàusula als serveis, aquesta és d’un 6,69% i afecta a 1.100 persones. Finalment, dir que aquesta clàusula afecta al 100% de les persones treballadores del sector primari (18.000 persones). Pel que fa a la distribució per sexes, la clàusula afecta a un 68% de dones (15.964), en front del 43% del dels homes (17.833). En referència a la distribució sectorial, aquesta es materialitza a la indústria en 2.079 dones (89%) i 12.618 homes (98%). Al sector serveis 385 dones (6%) i 715 homes (7%) es veuen afectats per aquesta clàusula. Pel que fa al sector primari, la afectació seria absoluta amb 13.500 dones (100%) i 4.500 homes (100%).

**4.5.C Clàusula de retribució variable**

En referència a l’existència o no d’una clàusula de retribució variable en el conjunt de convenis de la província (veure taula 20), aquesta tant sols es recull en 1 conveni en aquest àmbit, sobre un total de 14. Això vol dir que tant sols el 7,1% del total de convenis tenen aquesta previsió convencional, i de nou, és de llarg, la clàusula menys utilitzada de les estudiades. Per sectors, aquesta només està present a 1 únic conveni en l’àmbit de la indústria (20% dels convenis del sector). Pel que fa a la seva afectació, impacte tant sols a 10 empreses (un 0,09% de la mostra). Percentatge que segueix sent irrisori si es mira el sector concret de la indústria (0,4%).

Taula 20. Clàusules de retribució variable a la província de Lleida

 (Font: Elaboració pròpia, en base a les dades de REGCON)

Pel que fa a l’afectació de persones treballadores, aquesta clàusula li és d’aplicació a 500 persones en total (un 0,77% del univers). Aquest percentatge, s’eleva fins al 3,28% si mirem només la indústria a la província de Lleida. Pel que fa a la distribució per sexes, l’afectació és de 375 dones (2% del total) i 125 homes (0,3% del total). Pel que fa a la indústria en concret, aquesta clàusula eleva la seva afectació al 15,97% de dones i el 0,97% d’homes.

4.6 Convenis col·lectius de la província de Tarragona:

De l’explotació de dades dels convenis de la província, cal dir que dels 21 convenis estudiats, 9 corresponen a la indústria, 9 al sector serveis, 1 a la construcció i 2 al sector primari. Això implica que del total del sistema, el 43% dels convenis són de la indústria, el 43% del sector serveis, el 10% al sector primari i el 5% relatius a la construcció. Així, tal i com ens mostra la taula 21, el conjunt de convenis tarragonins, afecten a 17.905 empreses, que es reparteixen en un 31% (5.546 empreses) a la indústria, un 26% referent als serveis (4.651 empreses), un 0,7% al sector primari (123 empreses) i un 42,4% a la construcció (7.585 empreses).

Taula 21. Principals dades a nivell dels convenis registrats a la província de Tarragona

 (Font: Elaboració pròpia, en base a les dades de REGCON)

Pel que fa al nombre de persones afectades per aquests convenis, s’assoleix la rellevant xifra de 68.337 persones. D’aquestes, 34.575 treballen a la indústria (50,6% del total), 13.826 persones al sector serveis (20,23%), 1.936 al sector primari (2,83%) i 18.000 a la construcció (26,34%). En referència a la distribució per sexes, les dades reflecteixen que els homes representen a un 72,8% del total de persones afectades per un conveni de la província, i que les dones només representen el 27,2%. Pel que fa a la distribució per sectors, el pes de cadascun dels sexes en aquesta submostra, varia de manera significativa. Així, a la indústria, hi treballen 6.364 dones (un 18% del total de dones d’aquest marc provincial ) i 28.221 homes (un 81,6%). Pel que fa al sector serveis, la distribució per sexes és del 71,4% de les dones (9.876 persones) i el 28,57% dels homes (3.950 persones). En el sector primari, la distribució és del 17,3% de dones (335 persones) i el 82,7% d’homes (1.601 persones). Finalment, i en relació al sector de la construcció la distribució és del 11% de dones (2.000 persones) i el 89% d’homes (16.000 persones).

**4.6.A Clàusula de limitació de l’absorció i compensació:**

En referència a les clàusules estudiades de limitació de l’absorció i compensació (veure taula 22), que recullen els convenis de la província, és important destacar que 11 convenis, recullen clàusules d’aquest tipus, sobre un total de 21 convenis estudiats. Això vol dir que el 52,38% del total, tenen aquesta previsió convencional, sent la segona clàusula més utilitzada, de les 3 estudiades. Per sectors, aquesta clàusula està present a 4 convenis de la indústria (44,44% dels convenis estudiats), 5 del sector serveis (55,56% del total de convenis) i 2 del sector primari (100% del total del sector). Pel que fa a l’afectació dels mateixos, cal dir que aquests irradien a 5.263 empreses que equivalen a un 29,4% del total. Per sectors, aquesta distribució es concreta de la manera següent. En primer lloc, 4.793 empreses es veuen afectades en el sector de la indústria per aquesta limitació (un 86,4% de les empreses del sector). En referència al sector serveis, són 347 empreses les que es veuen afectades (un 7,5% de les empreses del sector). Finalment, al sector primari, es veuen afectades la totalitat d’empreses (123).

Taula 22. Clàusules d’absorció i compensació a la província de Tarragona

 (Font: Elaboració pròpia, en base a les dades de REGCON)

Pel que fa a l’afectació de persones, aquesta clàusula li és d’aplicació a 35.152 persones en total (un 51,4% del univers), repartides com segueix: 29.975 persones a la indústria (un 86,7% de les persones del sector), 3.241 persones al sector serveis (23,4% del total). El darrer dels sectors estudiats, és el primari amb una afectació de 1.936 persones (la totalitat de les persones del sector). Pel que fa a la distribució per sexes, aquesta clàusula afecta a 6.493 dones (un 35% del total) i a 28.659 homes (un 57,6% del total). En referència a la distribució per sectors, l’afectació a la indústria és de 4.189 dones (65,8% del total) i 25.786 homes (91,4% del total). A l’àmbit dels serveis, aquesta clàusula afecta a 1.969 dones (19,9%) i 1.272 homes (32,2%). Finalment, al sector primari, es veuen afectades la totalitat de persones (335 dones i 1.601 homes).

**4.6.B Clàusula de revisió salarial**

En referència a la clàusula de revisió salarial (veure taula 23), aquesta afecta a un total de 12 convenis de la província, que representen un 57,14% de la mostra total, amb la distribució següent: 5 convenis recullen aquesta clàusula a la indústria (55,56%), 6 al sector serveis (66,67%) i finalment 1 al sector primari (50%). En referència a l’afectació global dels citats convenis, aquesta se situa al llindar de les 9.317 empreses, que suposen una afectació d’un 52% del total de les empreses del univers. La distribució per sectors es concreta en 5.293 empreses a la indústria (un 95,4%) i 3.915 al sector serveis (84,2% de les empreses del sector). Finalment al sector primari es veuen afectades 109 empreses per aquesta clàusula (representant al 88,6% de les mateixes).

Taula 23. Clàusules de revisió salarial a la província de Tarragona

 (Font: Elaboració pròpia, en base a les dades de REGCON)

En referència a l’afectació a les persones treballadores, aquesta es situa en 43.218 persones (un 63% del total del univers estudiat), que representa un major nivell d’afectació que la clàusula d’absorció i compensació a Tarragona. Pel que fa a la distribució sectorial, aquesta es concentra principalment al sector de la indústria, amb 31.775 persones treballadores (92% de les persones treballadores del sector). Pel que fa a la cobertura al sector serveis, aquesta és d’un 70% i afecta a 9.687 persones treballadores. Finalment al sector primari, es veurien afectades per aquesta clàusula 1.756 persones treballadores (90,7% del sector).

Pel que fa a la distribució per sexes, aquesta es del 69,69% per a les dones (12.944 dones) i del 60,84% pels homes (30.274 homes), i es concentra principalment a la indústria amb 5.189 dones (81,54%) i 26.586 homes (94,24%) i al sector serveis, on aquesta afecta a un 75,47% per a les dones (7.453 persones) i d’un 56,56% d’homes (2.234 persones). Finalment al sector primari aquesta afecta a 302 dones (90,15% del total) i a 1.454 homes (el 90,82%).

**4.6.C Clàusula de retribució variable**

En referència a les clàusules de retribució variable, aquest tipus de previsió, cobreix tant sols a 7 convenis col·lectius de sector en aquest àmbit, sobre un total de 21 (veure taula 24). Això vol dir que el 33% dels convenis, tenen aquesta previsió convencional, i de fet, és la clàusula menys utilitzada en aquest àmbit. Per sectors, està present a 5 convenis col·lectius d’indústria (55,56% dels convenis estudiats) i 2 del sector serveis (22,2% del total) i cap del sector primari ni de la construcció. Pel que fa a l’afectació dels seus àmbits funcionals, cal dir que aquesta clàusula afecta a 278 empreses que equivalen a un 1,55% del univers estudiat. Per sectors aquesta distribució, es concreta de la manera següent. En primer lloc, 267 empreses es veuen afectades a la indústria per aquesta clàusula (un 4,81% de les empreses del sector). Al sector serveis, són 11 empreses les que es veuen afectades per aquesta clàusula (0,24% de les empreses).

Taula 24. Clàusules de retribució variable a la província de Tarragona

 (Font: Elaboració pròpia, en base a les dades de REGCON)

Pel que fa a l’afectació de persones treballadores, val a dir, que aquesta clàusula li és d’aplicació a 4.092 persones en total (un 5,99% del univers), repartides com segueix: 3.850 persones a la indústria (un 11,44% de les persones treballadores del sector) i 242 persones al sector serveis (1,75% del total del sector). Pel que fa a la distribució per sexes, aquesta afecta a 1.757 dones (un 9% del total) i a 2.335 homes (un 4,69% del total). En referència a la distribució per sectors, l’afectació a la indústria és de 1.702 dones (27% del total) i 2.148 homes (7,61% del total). Al sector serveis, l’impacte és de 55 dones (0,6% del total) i 187 homes (4,73% del total). Finalment, dir que ni la construcció, ni el sector primari, es veuen afectats per aquesta previsió.

# 5. Anàlisis de les desviacions existents en els convenis col·lectius de sector, a nivell subcentrals a Catalunya

Per a la comparació entre territoris, es podrien haver triat diferents mètodes. No obstant, en aquest treball, s’ha optat per veure primer la foto general de la negociació col·lectiva a nivell subcentral, per posteriorment, analitzar les diferències percentuals, en base a la comparativa de les diferents clàusules. Així doncs, i com sembla evident, per a poder comparar, cal tenir una idea base de la generalitat del sistema de negociació col·lectiva subcentral. Aquesta informació està recollida en les taules 1, 2, 3 i 4, i per tant no la tornarem a repetir, però si que avaluarem la distància a nivell autonòmic i de les 4 províncies, en punts percentuals, respecte al estàndard general que recullen les citades taules. A nivell d’explicació de la llegenda de colors, es considera que existeix una desviació significativa a partir d’una diferència de 10 punts vers la mitjana, sent aquesta molt significativa a partir de 25. Així doncs, es marcaran en verd fort les desviacions a partir de 25 punts i en verd fluix, quan aquesta estigui entre 10 i 25. Quan la desviació sigui negativa en com a mínim -25 punts, aquesta es marcarà en vermell. En canvi, quan la desviació negativa es situï entre -10 i -25 aquesta es marcarà en groc.

5.1 Anàlisis de les desviacions existents en els convenis col·lectius de sector, a nivell autonòmic

Tal i com ens mostra la taula 25, a nivell autonòmic, existeix una afectació extra significativa a nivell d’homes (+16,1 punts). Per contra, les dones es veuen força menys representades en l’àmbit de negociació autonòmic (-16,1 punts) que a la resta del sistema. A nivell de sectors, i malgrat que a nivell absolut, existeixen una diferència de -15 punts de convenis col·lectius d’indústria respecte a la mitjana del conjunt del sistema, aquests afecten de manera dispar a persones treballadores i empreses, ja que afecta al -8% d’empreses, i al -21,1% de la mitjana de la indústria. Dir també, que la diferència per sexes és evident, i es que representen +27,4 punts pel que fa a les dones, respecte a la mitjana del sistema i -27,4 punts pel que fa als homes.

Pel que fa als convenis de serveis, aquests tenen un major pes en l’àmbit autonòmic (+16,48 punts ) i afecten a més empreses (+25,24) i persones (+28,2%). En relació al sector primari, caldria destacar per significatiu, el menor pes dels convenis del sector primari a nivell autonòmic de les dones (-11,5%) i el major pes relatiu dels homes vers la mitjana (11,5%). Finalment, la desviació a nivell autonòmic de la construcció no es pot mesurar, perquè no existeixen en aquest àmbits, sectors amb un àmbit funcional similar.

Taula 25. Diferències existents en els conveni col·lectius autonòmics vers el conjunt del sistema

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Diferències Autonòmics | % Convenis | % Empreses | %persones | % Dones | % Homes |
| Total | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 16,14% | -16,14% |
| N. De CC indústria | -15,03% | -7,96% | -21,11% | 27,41% | -27,40% |
| N. De CC Serveis | 16,48% | 25,24% | 28,82% | 3,64% | -3,64% |
| N. De CC Sector primari | 1,58% | 8,25% | 2,14% | -11,50% | 11,50% |

(Font: Elaboració pròpia, en base a les dades de REGCON)

**5.1.A Anàlisis de les desviacions existents en els convenis de sector, a nivell autonòmic, pel que fa a les clàusules d’absorció i compensació**

En relació a les clàusules d’absorció i compensació, aquestes i tal i com ens indica la taula 26, recullen -5,4 punts menys de convenis amb aquesta clàusula. No obstant, afecta a un major ràtio d’empreses (10,02%) i persones (1,82%), especialment a les dones (5,2%). Pel que fa als sectors, en els convenis d’àmbit autonòmic el pes de la negociació del sector industrial és molt menor, i amb una elevada distància negativa en vers la mitjana, especialment pel que fa a la mitjana d’empreses afectades per aquesta clàusula (-67,28 punts) i el nombre de persones (-62,54 punts, amb especial afectació en els homes -75,93 punts en vers els -36,4 de les dones).

El sector serveis mostra un comportament similar a la mitjana, però una major afectació percentual a empreses i persones treballadores, i sense pràcticament diferències de sexe. Finalment, i en referència al sector primari, l’afectació dels convenis autonòmics amb aquesta clàusula, és sensiblement més baixa a nivell absolut (-33,33 punts), especialment pel que fa a persones treballadores (-28,83 punts), que en aquest cas, si que mostren un comportament força pitjor per a les dones (-48,5), que per als homes (-15).

Taula 26. Diferències existents en matèria d’absorció i compensació, entre el nivell autonòmic i sub-central

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Absorció i compensació | % Convenis | % Empreses | %persones | % s/Dones | % s/Homes |
| N. De CC estudiats | -5,40% | 10,02% | 1,82% | 5,20% | -4,07% |
| N. De CC indústria | -16,67% | -67,28% | -62,54% | -36,40% | -75,93% |
| N. De CC Serveis | -2,85% | 4,76% | 8,06% | 8,00% | 7,56% |
| N. De CC Sector primari | -33,33% | -0,46% | -28,83% | -48,54% | -15,01% |

(Font: Elaboració pròpia, en base a les dades de REGCON)

**5.1.B Anàlisis de les desviacions existents en els convenis col·lectius de sector a nivell autonòmic, pel que fa a les clàusules de revisió salarial**

En relació al tracte de les clàusules de revisió salarial (taula 27), aquesta és força més baixa que en la de la del total del sistema, afectant en termes mitjans, a -38,18 punts menys a nivell de convenis, un -6,92 d’empreses i un -25,18 de persones treballadores, i especialment als homes (-37,3 punts). Pel que fa als sectors, la única dada destacable a nivell positiu, és que afecta de mitjana a més convenis col·lectius de la indústria a nivell absolut. No obstant, tant a nivell d’empreses afectades (-44,02 punts) com de persones (-32,26), aquesta distància es manifesta de manera molt negativa en vers la resta de convenis d’indústria del sistema, i és especialment baixa amb els homes de la indústria que els hi és d’aplicació un conveni autonòmic (-93,14 punts)

Pel que fa al sector serveis, l’afectació a nivell de convenis en termes absoluts de la citada clàusula, és molt més baixa que la mitjana (-33,92 punts). A destacar també, la distància dels homes vers la mitjana als que els hi és d’aplicació aquesta clàusula en els convenis autonòmics del àmbit de serveis. Finalment, al sector primari, aquesta clàusula es recull amb una diferència molt gran vers la resta del sistema, i afecta a moltes menys persones a nivell proporcional (-28,21 punts), sent especialment gran, el gap existent amb les dones (-46,06 punts).

Taula 27. Diferències existents en matèria de revisió salarial, entre el nivell autonòmic i sub-central

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Revisió Salarial | % Convenis | % Empreses | %persones | % s/Dones | % s/Homes |
| N. CC estudiats | -38,18% | -6,92% | -25,18% | -9,30% | -37,37% |
| N. CC indústria | 16,74% | -44,02% | -32,26% | -43,44% | -93,14% |
| N. CC Serveis | -33,92% | -2,18% | -6,61% | -1,54% | -11,64% |
| N. CC S.primari | -49,08% | 2,75% | -28,21% | -46,06% | -18,46% |

(Font: Elaboració pròpia, en base a les dades de REGCON)

**5.1.C Anàlisis de les desviacions existents en els convenis col·lectius de sector, a nivell autonòmic, pel que fa a les clàusules de retribució variable**

Finalment, i pel que fa a les clàusules de retribució variables en l’àmbit autonòmic (veure taula 28), i la seva distància en vers el conjunt del sistema, cal dir que aquesta és la única lectura on els convenis col·lectius a nivell autonòmic, mostren un millor comportament. I és que malgrat que afecten -2,78 punts de convenis a nivell absolut, l’afectació a nivell d’empreses (+16,46) i persones (+11,49) és força destacable. Així, allí on hi ha els majors gaps seria a la indústria amb un +16,67 en termes absoluts, un +51,62 d’empreses i un 26,89 més de persones treballadores afectades per la citada clàusula. Dir també, que són els homes, els especialment afavorits per la mateixa (+31,28). Pel que fa al sector serveis, aquest es mou en termes similars a la mitjana, i és el sector primari, el segon sector més beneficiat per aquesta clàusula, amb +33,33 punts de convenis afectats per la citada clàusula, en vers la mitjana en termes absoluts. Però també, en termes de persones treballadores amb +27,82 punts, i especialment les dones amb un +47,11, en front del +14,45 dels homes.

Taula 28. Diferències existents en matèria de retribució variable, entre el nivell autonòmic i sub-central

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Retribució variable | % Convenis | % Empreses | %persones | % s/Dones | % s/Homes |
| N. De CC estudiats | -2,78% | 16,46% | 11,49% | 6,44% | 13,78% |
| N. De CC indústria | 16,67% | 51,62% | 26,89% | 17,54% | 31,28% |
| N. De CC Serveis | -8,08% | 1,23% | 1,09% | 2,83% | -2,31% |
| N. De CC S. Primari | 33,33% | 0,46% | 27,82% | 47,11% | 14,45% |

Taula 28 (Font: Elaboració pròpia, en base a les dades de REGCON)

5.2 Anàlisis de les desviacions existents en els convenis col·lectius de sector, a nivell de la província de Barcelona

Tal i com ens mostra la taula 29, a nivell de la província de Barcelona, existeix una afectació significativa a nivell d’homes (+20 punts). Per contra, les dones es veuen molt menys representades en l’àmbit de negociació barceloní, en comparació a la resta del sistema (-20 punts). A nivell de sectors, la indústria, mostra un comportament mitjà, millor que la resta, tant pel que fa al pes de la indústria (+3 punts) com a nivell d’empreses (+6) i persones treballadores (+26). Per altra banda, la desviació per sexes és pràcticament inexistent. Pel que fa als convenis de serveis, aquestes tenen un major pes en l’àmbit barceloní a nivell absolut (+2 punts), però afecten a menys empreses (-41) i persones (-32).

Taula 29. Diferències existents en els conveni col·lectius de Barcelona vers el conjunt del sistema

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Anàlisi Barcelona | % Convenis | % Empreses | %persones | % Dones | % Homes |
| N. De CC estudiats | 0% | 0% | 0% | -20% | 20% |
| N. De CC indústria | 3% | 6% | 26% | -2% | 2% |
| N. De CC Serveis | 2% | -41% | -32% | -13% | 13% |

Taula 29 (Font: Elaboració pròpia, en base a les dades de REGCON)

**5.2.A Anàlisis de les desviacions existents en els convenis col·lectius de sector, a la província de Barcelona, pel que fa a les clàusules d’absorció i compensació**

En relació a les clàusules d’absorció i compensació en els convenis de Barcelona, i tal i com ens indica la taula 30, impliquen nou punts més que la mitjana del sistema. No obstant, afecta a un menor ràtio d’empreses (-16 punts). Destacar també, que aquesta clàusula afecta significativament mes a nivell proporcional a homes (+10 punts), que no pas a dones (-1 punt). Pel que fa als sectors, en els convenis d’àmbit de la província, el pes de la negociació del sector industrial és molt superior (+23), i afecta a més empreses que a la mitjana del sistema (+10) i al conjunt de persones treballadores (+9), amb + 13 punts de dones respecte a la mitjana. El sector serveis mostra un comportament similar a la mitjana, però una menor afectació percentual a empreses (-10 punts) i persones treballadores, especialment les dones (-10 punts).

Taula 30. Diferències entre les clàusules d’absorció i compensació a Barcelona vers el conjunt del sistema

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Absorció i compensació | % Convenis | % Empreses | % Persones | % s/Dones | % s/Homes |
| N. De CC estudiats | 9% | -16% | 7% | -1% | 10% |
| N. De CC indústria | 23% | 10% | 9% | 13% | 8% |
| N. De CC Serveis | 5% | -10% | -4% | -10% | 1% |

(Font: Elaboració pròpia, en base a les dades de REGCON)

**5.2.B Anàlisis de les desviacions existents en els convenis col·lectius de sector, a la província de Barcelona, en referència a les clàusules de revisió salarial**

En relació a les clàusules de revisió salarial als convenis de Barcelona (taula 31), aquesta recullen uns termes força positius en vers les seves diferents mitjanes. Afectant, a +8 punts de convenis, i a un +27 punts de persones treballadores. L’afectació a empreses és 6 punts superior i no hi ha distincions rellevants en termes generals entre sexes. Pel que fa a sectors, la indústria barcelonina, mostra un comportament similar al comportament mitjà, amb petits biaixos negatius, pel que fa al nombre de convenis que recullen aquestes clàusules (-7 punts) i de les empreses afectades (-3). En referència al sector serveis, la afectació a nivell de convenis en termes absoluts és també més alta que la mitjana (15 punts), així com a nivell d’empreses (+18) i persones treballadores (+23), i amb cert biaix favorable als homes (+27 punts versus els 16 de les dones).

Taula 31. Diferències entre les clàusules de revisió salarial a Barcelona vers el conjunt del sistema

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Revisió salarial | % Convenis | % Empreses | % Persones | % s/Dones | % s/Homes |
| N. De CC estudiats | 8% | 6% | 27% | 24% | 22% |
| N. De CC indústria | -7% | -3% | 1% | 0% | 1% |
| N. De CC Serveis | 15% | 18% | 23% | 16% | 27% |

(Font: Elaboració pròpia, en base a les dades de REGCON)

**5.2.C Anàlisis de les desviacions existents en els convenis col·lectius de sector, a Barcelona, pel que fa a les clàusules de retribució variable**

Finalment, i pel que fa a les clàusules de retribució variables (veure taula 32), i la seva distància en vers el conjunt del sistema, aquestes mostren un millor comportament relatiu. De fet, afecten a +8 punts de convenis a nivell absolut, a +6 d’empreses i +27 de persones treballadores. Per sectors, el biaix més negatiu seria a la indústria, pel que fa al nombre de convenis que recullen aquesta clàusula (-7 punts), tot i que la resta de variables mantenen un comportament similar a la mitjana. En aquest sentit, allí on hi ha els majors gaps, seria al sector serveis en termes absoluts (+15 punts), un +18 d’empreses i un +23 de persones treballadores afectades per la citada clàusula. Dir també que són els homes, els especialment afavorits per la mateixa (+27), en vers les dones (+16).

Taula 32. Diferències entre les clàusules de retribució variable a Barcelona vers el conjunt del sistema

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Retribució variable | % Convenis | % Empreses | %persones | % s/Dones | % s/Homes |
| N. De CC estudiats | 8% | 6% | 27% | 24% | 22% |
| N. De CC indústria | -7% | -3% | 1% | 0% | 1% |
| N. De CC Serveis | 15% | 18% | 23% | 16% | 27% |

(Font: Elaboració pròpia, en base a les dades de REGCON)

5.3 Anàlisis de les desviacions existents en els convenis col·lectius de sector, a nivell de la província de Girona

Tal i com ens mostra la taula 33, a nivell de la província de Girona, existeix una distribució força estàndard en termes generals. De fet, tant sols destaca mínimament, a nivell de sexes, amb +4 punts en el cas dels homes, i -4 punt pel que fa a les dones. A nivell de sectors, la indústria, mostra un pes major respecte al conjunt del sistema, pel que fa al nombre de convenis de la província (+14 punts), i especialment, pel que fa al nivell d’empreses afectades pels mateixos (+23 punts), sent menor la distància en termes de persones treballadores afectades pels mateixos (+7 punts). Per altra banda, la desviació per sexes és pràcticament inexistent.

Pel que fa als convenis de serveis, aquestes tenen un menor pes en l’àmbit gironí respecte al global del sistema amb -15 punts negatius, però afecten a més empreses que a la mitjana (3 punts extra). Pel que fa a les persones treballadores, aquestes no mostren desviacions significatives al conjunt del sistema. Recordar també, que pel que fa al conveni de la construcció de Girona, aquest té una afectació significativament menor a nivell d’empreses (-15 punts), en vers la resta del sistema.

Taula 33. Diferències existents en els conveni col·lectius de Barcelona vers el conjunt del sistema

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Anàlisi Girona | % Convenis | % Empreses | % Persones | % Dones | % Homes |
| N. De CC estudiats | 0,0% | 0,0% | 0,0% | -3,9% | 3,9% |
| N. De CC indústria | 14,4% | 23,2% | 7,3% | 2,9% | -2,9% |
| N. De CC Serveis | -15,2% | 2,9% | -1,9% | -4,7% | 4,7% |

(Font: Elaboració pròpia, en base a les dades de REGCON)

**5.3.A Anàlisis de les desviacions existents en els convenis a la província de Girona, pel que fa a les clàusules d’absorció i compensació**

En relació a les clàusules d’absorció i compensació en els convenis de la província, aquests i tal i com ens indica la taula 34, mostren en termes generals, un ús menor i una afectació més baixa en termes generals de la clàusula d’absorció i compensació, amb una diferència de -13 punts en vers la mitjana, pel que fa al nombre de convenis que la recullen. Però sobretot, amb una afectació a les persones treballadores molt menor (-27 punts). Per sexes, aquesta variable mostra un biaix important (-15 punts per als homes i -45 punts per a les dones).

Pel que fa als sectors, en els convenis d’àmbit gironí, el pes de la negociació del sector industrial és de -10 punts, inferior a la mitjana, malgrat afecta més a les empreses, amb 12 punts positius vers la mitjana. Pel que fa al nombre de persones treballadores i el sexe de les mateixes, no s’aprecien diferències significatives. Dit lo anterior, és el sector serveis el que mostra una disparitat més evident, i és que no només afecta a menys convenis que a la resta del sistema (-12 punts), sinó que a més afecta -51 punts menys que a la mitjana pel que fa a les empreses, i -53 punts menys a les persones treballadores. Pel que fa al sexe de les mateixes, es registra una diferència de 9 punts entre homes i dones, però la disparitat vers les mitjanes segueix sent molt elevada en general (57 punts per a les dones i 48 punts per als homes).

Taula 34. Diferències entre les clàusules d’absorció i compensació a Girona vers el conjunt del sistema

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Absorció i compensació | % Convenis | % Empreses | % Persones | % s/Dones | % s/Homes |
| N. De CC estudiats | -13% | -4% | -27% | -45% | -15% |
| N. De CC indústria | -10% | 12% | 4% | -1% | 6% |
| N. De CC Serveis | -12% | -51% | -53% | -57% | -48% |

(Font: Elaboració pròpia, en base a les dades de REGCON)

**5.3.B Anàlisis de les desviacions existents en els convenis col·lectius de sector, a Girona, en referència a les clàusules de revisió salarial**

Així com la província de Girona, mostrava un ús menor a la mitjana del total del sistema, pel que fa a la limitació de les clàusules d’absorció i compensació, cal dir que pel que fa a la revisió salarial, aquestes dades són més positives a nivell gironí. De fet, la taula 35 recull uns termes força positius en vers les seves diferents mitjanes. Afectant, a +11 punts de convenis, i a +22 punts d’empreses. No obstant, l’afectació a nivell de persones treballadores, segueix una distribució similar a la de la resta de territori i sense grans diferències a nivell de sexe. Pel que fa a sectors, la indústria gironina mostra un comportament similar al comportament mitjà, amb petits biaixos positius pel que fa a la utilització en convenis d’aquesta clàusula (+7 punts a nivell de convenis, +7 punts a nivell d’empreses i +6 punts a nivell de persones treballadores). A destacar també, la significativa major participació en el gaudi d’aquesta clàusula, de les dones, amb +15 punts respecte a la mitjana.

Pel que fa al sector serveis, la afectació a nivell de convenis en termes absoluts és també força més alta que la mitjana (+15 punts). No obstant, això no es trasllada en l’afectació a empreses (-3 punts), ni a les persones treballadores (-6).

Taula 35. Diferències entre les clàusules de revisió salarial a Girona vers el conjunt del sistema

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Revisió salarial | % Convenis | % Empreses | % Persones | % s/Dones | % s/Homes |
| N. De CC estudiats | 11% | 22% | 3% | 1% | 3% |
| N. De CC indústria | 7% | 7% | 6% | 15% | 5% |
| N. De CC Serveis | 15% | -3% | -6% | -4% | -8% |

Taula 35 (Font: Elaboració pròpia, en base a les dades de REGCON)

**5.3.C Anàlisis de les desviacions existents en els convenis col·lectius de sector, a Girona, pel que fa a les clàusules de retribució variable**

Finalment, i pel que fa a les clàusules de retribució variables recollides en els convenis gironins (veure taula 36), i la seva distància en vers el conjunt del sistema, cal dir que se n’ha de fer una lectura de nou negativa, pel que fa al ús d’aquesta clàusula en els convenis col·lectius de la província, donat que mostren un comportament força diferenciat respecte a la mitjana. De fet, afecten a menys convenis a nivell absolut (-19 punts menys que la mitjana), i a menys empreses (-26 punts). Pel que fa a les persones treballadores, aquestes es veuen també força menys afectades per aquesta clàusula (-20 punts). Pel que fa al sexe de les mateixes, les dones es veuen afectades en -27 punts, mentre que els homes només -14 punts.

Per sectors, el biaix negatiu a la indústria, es concreta sobretot, pel que fa al ús de la citada clàusula a nivell de convenis col·lectius (-33 punts), i afectant significativament menys a les dones (-9 punts). Ara bé, on aquesta clàusula mostra un ús relatiu més baix, és al sector serveis, amb la majoria de paràmetres molt allunyats de la mitjana del sistema. Començant per l’ús en convenis (-9 punts), passant per el nombre d’empreses a que afecta (-28 punts), així com de persones treballadores (-25 punts). Finalment, i pel que fa als sexes de les mateixes, existeix un biaix extra de -9 punts vers les dones.

Taula 36. Diferències entre les clàusules de retribució variable a Girona vers el conjunt del sistema

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Retr. Variable | % Convenis | % Empreses | % Persones | % s/Dones | % s/Homes |
| N. De CC estudiats | -19% | -26% | -20% | -27% | -14% |
| N. De CC indústria | -33% | -3% | -4% | -9% | -3% |
| N. De CC Serveis | -9% | -28% | -25% | -28% | -20% |

(Font: Elaboració pròpia, en base a les dades de REGCON)

5.4. Anàlisis de les desviacions existents en els convenis col·lectius de sector, a nivell de la província de Tarragona

Del conjunt de convenis estudiats a nivell de la província de Tarragona, i pel que fa a la comparativa amb la mitjana, tal i com ens mostra la taula 37, aquests afecten de mitjana 15 punts menys a les dones i 15 punts més als homes. També s’observa un major pes dels convenis d’indústria (+16 punts vers la mitjana), que afecten en +23 punts més a les empreses i persones treballadores (+28 punts), sense diferències significatives entre sexes. Pel que fa als convenis de serveis, aquests tenen un biaix negatiu en la seva representació a la província de -22 punts, afectant també molt menys a nivell d’empreses i persones treballadores (-29 punts i -42 punts respectivament). La distribució per sexes però, es veu afavorida en el sector serveis en +14 punts per a les dones, que contraposa amb la situació dels homes amb -14 punts. Pel que fa al sector primari, aquest es veu més representat a nivell de la província amb +5 punts, malgrat afecta a menys persones (-2 punts) i empreses (-10 punts). Pel que fa a la distribució per sexes, hi ha una dispersió significativa en favor dels homes (+24 punts) i dones (-24 punts).

Taula 37. Diferències existents en els conveni col·lectius de Tarragona vers el conjunt del sistema

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Diferències Tarragona | % Convenis | % Empreses | %persones | % Dones | % Homes |
| N. De CC estudiats | 0% | 0% | 0% | -15% | 15% |
| N. De CC indústria | 16% | 23% | 28% | 2% | -2% |
| N. De CC Serveis | -22% | -29% | -42% | 14% | -14% |
| N. De CC Sector primari | 5% | -10% | -2% | -24% | 24% |

(Font: Elaboració pròpia, en base a les dades de REGCON)

**5.4.A. Anàlisis de les desviacions existents en els convenis col·lectius de sector, a nivell de la província de Tarragona, pel que fa a les clàusules d’absorció i compensació**

En relació a les clàusules d’absorció i compensació en els convenis de Tarragona, aquests i tal i com ens indica la taula 38, recullen una diferència positiva d’utilització de la mateixa, de +6 punts vers la mitjana. No obstant, afecta a un menor ràtio d’empreses (-7 punts) i persones treballadores (-4 punts), especialment a les dones (-22 punts). Pel que fa als sectors, el pes de la indústria és menor referent al ús de les clàusules de limitació de l’absorció i compensació (-6 punts). No obstant, afecten a més empreses (2 punts). Destacar també, la distància significativa de l’afectació d’aquest clàusula a les dones del sector a la província, amb -10 punts negatius.

El sector serveis mostra un comportament força menor, pel que fa al ús d’aquesta limitació convencional, i és que malgrat que afecta en termes absoluts a més convenis (+10 punts més), la seva afectació en termes d’empreses (-45 punts) i persones treballadores (-31 punts), és força baixa. Especialment pel que fa a les dones amb -37 punts de diferència, vers els -18 dels homes.

Finalment, i en referència al sector primari, l’afectació dels convenis de Tarragona amb clàusula d’absorció i compensació, és sensiblement més alta a nivell absolut (+33,33% punts), i especialment pel que fa a les empreses (99 punts) i persones treballadores (71) punts. L’afectació per sexes, seria de +51 punts per a les dones i +84 per als homes.

Taula 38. Diferències entre les clàusules d’absorció i compensació a Tarragona vers el conjunt del sistema

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Absorció. I Compensació | % Convenis | % Empreses | % Persones | % s/Dones | % s/Homes |
| N. De CC estudiats | 6% | -7% | -4% | -22% | 3% |
| N. De CC indústria | -6% | 2% | -1% | -10% | 1% |
| N. De CC Serveis | 10% | -45% | -31% | -37% | -18% |
| N. De CC Sector primari | 33% | 99% | 71% | 51% | 84% |

(Font: Elaboració pròpia, en base a les dades de REGCON)

**5.4.B Anàlisis de les desviacions existents en els convenis col·lectius de sector, a nivell de Tarragona, pel que fa a les clàusules de revisió salarial**

En relació al tracte de les clàusules de revisió salarial a la província de Tarragona (veure taula 39), aquesta és en termes generals, força més positiva que en la de la del total del sistema de convenis subcentrals, afectant en termes mitjans, a +18 punts més de convenis, +42 punts més a empreses i +36 punts més a persones treballadores. Destacar també, el gap positiu en l’ús de la clàusula en favor de les dones (+56 punts), vers els dels homes (+23 punts). Pel que fa als diferents sectors, la indústria mostra unes distribucions pràcticament calcades a les del conjunt del sistema, sense qüestions massa destacables. Per contra, el sector serveis, mostra un ús molt més intensiu de la citada variable a la província. Això es tradueix en una major afectació a nivell de convenis col·lectius (+32 punts), com d’empreses (+80 punts) i persones treballadores (+62 punts). Afectant especialment positivament a les dones (+70 punts) vers els homes (+45 punts).

Pel que fa al sector primari a Tarragona, també mostra un ús molt més elevat que el de la mitjana del sistema, afectant en +87 punts a empreses i en +59 punts a persones treballadores. Pel que fa a la distribució per sexes, aquesta afecta a +40 punts a les dones i a +72 punts als homes.

Taula 39. Diferències entre les clàusules de revisió salarial a Tarragona vers el conjunt del sistema

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Revisió Salarial | % Convenis | % Empreses | % Persones | % s/Dones | % s/Homes |
| N. De CC estudiats | 18% | 42% | 36% | 56% | 23% |
| N. De CC indústria | 3% | 5% | 1% | 1% | 1% |
| N. De CC Serveis | 32% | 80% | 62% | 70% | 45% |
| N. De CC Sector primari | 0% | 87% | 59% | 40% | 72% |

(Font: Elaboració pròpia, en base a les dades de REGCON)

**5.4.C Anàlisis de les desviacions existents en els convenis col·lectius de sector, a nivell de Tarragona, pel que fa a les clàusules de retribució variable**

Finalment, i pel que fa a les clàusules de retribució variables recollides en els convenis tarragonins (veure taula 40), i la seva distància en vers el conjunt del sistema, cal dir que aquesta mostra una afectació força més baixa que a la resta de sistema. De fet, i malgrat que es recull proporcionalment més en els convenis amb +6 punts respecte a la mitjana, aquests tenen una afectació molt menor a nivell d’empreses (-25 punts), i persones treballadores (-14 punts). En aquest sentit, existeix certa desviació negativa per a les dones (-18 punts) en vers als homes (-10 punts). Entrant en l’anàlisi de sectors, aquest tipus de clàusula és més utilitzada en l’àmbit de la indústria amb una diferència de +22 punts, i afecta significativament a més persones treballadores (+8 punts), destacant especialment el biaix positiu pel que fa a les dones amb +18 punts respecte de la mitjana. En canvi, el sector serveis mostra un comportament relatiu força pitjor pel que fa a aquesta variable, amb -3 punts d’utilització a nivell de convenis, -29 punts a nivell d’empreses, -24 punts a nivell de persones treballadores. Destacar també la significativa diferència per sexes amb -28 punts pel que fa a les dones, vers els -17 punts a nivell dels homes.

Finalment, i pel que fa al sector primari, aquest mostra un ús molt menor al de la mitjana del sistema, amb -33 punts pel que fa al nombre de convenis que la recullen, però sobretot a nivell d’empreses (-99 punts) i persones treballadores (-68 punts). En aquest cas, els homes són els qui pateixen una major distància en comparació a les dones (-81 punts vers -49 punts).

Taula 40. Diferències entre les clàusules de retribució variable a Tarragona vers el conjunt del sistema

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Retribució variable | % Convenis | % Empreses | % Persones | % s/Dones | % s/Homes |
| N. De CC estudiats | 6% | -25% | -14% | -18% | -10% |
| N. De CC indústria | 22% | 2% | 8% | 18% | 5% |
| N. De CC Serveis | -3% | -29% | -24% | -28% | -17% |
| N. De CC Sector primari | -33% | -99% | -68% | -49% | -81% |

(Font: Elaboració pròpia, en base a les dades de REGCON)

5.5. Anàlisis de les desviacions existents en els convenis col·lectius de sector, a nivell de la província de Lleida

Del conjunt de convenis col·lectius de sector, a nivell de la província de Lleida, i pel que fa a la comparativa amb el conjunt del sistema, tal i com ens mostra la taula 41, aquests afecten de mitjana, -6 punts menys a les dones en vers els +6 punts positius dels homes. Pel que fa als sectors, i en referència concretament a la indústria, aquesta té un biaix positiu de +8 punts al sector en vers a la globalitat del sistema, pel que fa al nombre de convenis del àmbit, i afecta de manera destacable a un major grau d’empreses (14 punts més que la mitjana). Pel que fa als convenis de serveis, aquests tenen un biaix negatiu en la seva representació a la província de Lleida de -15 punts, afectant també a menys empreses (-6 punts), però sobretot a menys persones treballadores (-37 punts). Pel que fa a la distribució per sexes, les dones estan -20 punts representades. Per contra, els homes ho estan més representats que la mitjana en 20 punts.

Pel que fa al sector primari, aquest es veu més representat a nivell de la província amb +3 punts, malgrat afecta a menys empreses (-10 punts). En referència a les persones treballadores, aquests convenis afecten a més persones que a la mitjana, amb 23 punts positius, amb força biaix positiu vers les dones (+34 punts) i com a conseqüència 34 punts menys als homes.

Taula 41. Diferències existents en els conveni col·lectius de Lleida vers el conjunt del sistema

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Diferència Lleida | % Convenis | % Empreses | % Persones | % Dones | % Homes |
| N. De CC estudiats | 0% | 0% | 0% | -6% | 6% |
| N. De CC indústria | 8% | 14% | 1% | -1% | 1% |
| N. De CC Serveis | -15% | -6% | -37% | -20% | 20% |
| N. De CC Sector primari | 3% | -10% | 23% | 34% | -34% |

(Font: Elaboració pròpia, en base a les dades de REGCON)

**5.5.A. Anàlisis de les desviacions existents en els convenis col·lectius de sector, a nivell de la província de Lleida, pel que fa a les clàusules d’absorció i compensació**

En relació a les clàusules d’absorció i compensació en els convenis col·lectius de la província de Lleida, aquests i tal i com ens indica la taula 42, recullen una diferència negativa de -3 punts de convenis amb aquesta clàusula, afectant també a menys persones treballadores (-13 punts) i empreses (-1 punt). No obstant, afecta de manera especialment positiva a les dones (amb +24 punts de diferència), vers els -34 punts negatius dels homes. Pel que fa als sectors, el pes de la negociació del sector industrial, és menor referent al ús d’aquesta limitació (-10 punts), empreses (-82 punts) i persones treballadores (-84 punts). Destacar també, la distància significativa de l’afectació d’aquest clàusula als homes del sector a Lleida amb -89 punts negatius, en vers els -58 punts negatius de les dones. El sector serveis, mostra un comportament força més complex, pel que fa al ús d’aquesta limitació, i és que malgrat que afecta a menys convenis (-2 punts més que la mitjana), la seva afectació en termes d’empreses és major (+16 punts). Així, si analitzem la seva afectació a nivell de persones treballadores, aquesta també és negativa en vers a la mitjana (-2 punts). Especialment pel que fa als homes (-16 punts) vers les dones (+26 punts).

Finalment, i en referència al sector primari, l’afectació dels convenis amb clàusula d’absorció i compensació, és la més alta dels sectors estudiats, tant a nivell absolut (+33,33 punts), com especialment pel que fa a les empreses (+99 punts) i persones treballadores (+71 punts). L’afectació per sexes, seria de +51 punts per a les dones i +84 per als homes.

Taula 42. Diferències entre les clàusules d’absorció i compensació a Tarragona vers el conjunt del sistema

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Absorció i compensació | % Convenis | % Empreses | % Persones | % s/Dones | % s/Homes |
| N. De CC estudiats | -3% | -1% | -13% | 24% | -34% |
| N. De CC indústria | -10% | -82% | -84% | -58% | -89% |
| N. De CC Serveis | -2% | 16% | -2% | 26% | -16% |
| N. De CC Sector primari | 33% | 99% | 71% | 51% | 84% |

(Font: Elaboració pròpia, en base a les dades de REGCON)

**5.5.B. Anàlisis de les desviacions existents en els convenis col·lectius de sector, a nivell de Lleida, pel que fa a les clàusules de revisió salarial**

En relació al tracte de les clàusules de revisió salarial i pel que fa als convenis de la província (taula 43), aquesta és en termes generals, més positiva que en la de la del total del sistema, i és que malgrat afecta a menys nombre de convenis -4 punts, el seu efecte es desplega a un major nombre d’empreses (+14 punts) i persones treballadores (+25 punts) que la mitjana, i especialment, aquesta té un gap més positiu per a les dones (+54 punts) en vers el dels homes (+6 punts). Pel que fa a sectors, la indústria mostra unes distribucions força similars a la mitjana, amb només una diferència destacable en el nombre de convenis que l’utilitzen (-13 punts). El sector serveis, es comporta també de manera força similar a la mitjana del conjunt del sistema.

El sector primari, és el que mostra una dispersió positiva més gran pel que fa al ús de la citada clàusula en els convenis (amb +50 punts). També mostra una afectació més elevada que en la mitjana del sistema, afectant en +99 punts a empreses i en +68 punts a persones. Pel que fa a la distribució de sexes, aquesta afecta a +50 punts a les dones i a +82 punts als homes.

Taula 43. Diferències entre les clàusules de revisió salarial a Tarragona vers el conjunt del sistema

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Revisió salarial | % Convenis | % Empreses | % Persones | % s/Dones | % s/Homes |
| N. De CC estudiats | -4% | 14% | 25% | 54% | 6% |
| N. De CC indústria | -13% | 5% | 5% | 8% | 5% |
| N. De CC Serveis | -6% | -2% | -1% | 1% | -5% |
| N. De CC Sector primari | 50% | 99% | 68% | 50% | 82% |

(Font: Elaboració pròpia, en base a les dades de REGCON)

**5.5.C Anàlisis de les desviacions existents en els convenis col·lectius de sector, a nivell de Lleida, pel que fa a les clàusules de retribució variable**

Pel que fa a les clàusules de retribució variables recollides en els convenis col·lectius d’àmbit lleidatà (veure taula 44), i la seva distància en vers el conjunt del sistema, cal dir que aquesta mostra una afectació força més negativa que a la resta de sistema. De fet, en termes generals, totes les variables estudiades es comporten pitjor que la mitjana, tant la que fa referència al nombre de convenis que l’utilitzen (amb -20 punts), com a nivell d’empreses (-27 punts), i persones treballadores (-19 punts). En aquest sentit, existeix certa desviació negativa relativa a les dones (-26 punts) en vers als homes (-14 punts). Entrant en l’anàlisi de sectors, aquest tipus de clàusula mostra un petit biaix en la indústria lleidatana de -13 punts vers la mitjana, malgrat que la resta de paràmetres es comporten de manera força estàndard. Pel que fa al sector serveis, si que es mostra un pitjor comportament de la variable amb -26 punts d’utilització a nivell sectorial, -29 punts a nivell d’afectació empresarial, i repercuteix significativament a menys persones treballadores (-26 punts), destacant especialment el biaix negatiu pel que fa a les dones amb -29 punts respecte als -21 dels homes.

Finalment, i pel que fa al sector primari, aquest mostra un ús molt menor al de la mitjana del sistema, amb -33 punts negatius pel que fa al nombre de convenis que la recullen, però sobretot a nivell d’empreses (-99 punts) i persones treballadores (-68 punts). Tot i així, són els homes els qui pateixen una major distància vers la mitjana (-81) en comparació a les dones (-49).

Taula 44. Diferències entre les clàusules de retribució variable a Tarragona vers el conjunt del sistema

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Retribució variable | % Convenis | % Empreses | % Persones | % s/Dones | % s/Homes |
| N. De CC estudiats | -20% | -27% | -19% | -26% | -14% |
| N. De CC indústria | -13% | -2% | 0% | 7% | -2% |
| N. De CC Serveis | -26% | -29% | -26% | -29% | -21% |
| N. De CC S. Primari | -33% | -99% | -68% | -49% | -81% |

(Font: Elaboració pròpia, en base a les dades de REGCON)

# *6. Anàlisi qualitatiu*

En les properes línies, i un cop fet un anàlisi quantitatiu del sistema de negociació col·lectiva a nivell subcentral, tenim com a objectiu fer una aproximació més qualitativa a les preguntes plantejades en aquest Treball de Final de Grau. Perquè més enllà de la comparativa numèrica assolida, interessa saber el perquè d’aquesta situació i si existeix marge per a canviar aquest estatus actual. Amb aquest objectiu, s’han concertat entrevistes amb alguns dels principals negociadors de convenis en l’àmbit territorial estudiat. Persones de reconegut prestigi, i un ampli bagatge en la negociació col·lectiva, que han permès sortir dels discursos més polítics/ideològics de les organitzacions, i aterrar-los a la realitat del dia a dia dels convenis. Aquesta decisió ha estat presa a consciència, i es que existia la possibilitat de concertar cites, per exemple, amb les diferents persones responsables d’acció sindical dels sindicats i directors/es de relacions laborals de les patronals, però s’ha preferit el perfil més proper al dia de la negociació, per tal de poder valorar les possibilitats reals, d’influir en dinàmiques concretes. Tot això, sense desmerèixer els grans acords de país, com podrien ser els acords interprofessionals, o els acords estatals, que tant sovint han servit de referència per a la negociació col·lectiva, però que ara per ara, no tenen un horitzó immediat, i que les dificultats econòmiques, allunyen de sobre-manera de les realitats concretes de cada sector.

Així, s’ha triat la metodologia de l’entrevista a fons, amb aquestes persones referents de la negociació col·lectiva a Catalunya. La voluntat, era la d’intentar extreure el màxim d’informació, possible, donat el seu elevat coneixement del sistema català de negociació col·lectiva, amb el temps que les seves complexes agendes permetia. També per això, s’ha optat per un format de preguntes flexible, per tal de permetre que cadascuna de les persones entrevistades, es pogués esplaiar tant com considerés, o per contra, si es trobava un tema interessant a aprofundir, tenir marge suficient. Dir també, que les preguntes base, es recullen a l’annex B.

Un cop realitzades les entrevistes, val a dir, que cap d’elles s’ha ajustat al temps inicial, però això ha estat així, bàsicament per voluntat dels entrevistats, i fruit d’interessants reflexions i un debat que ha esdevingut molt enriquidor. En l’annex B, recollim també, una breu presentació de les diferents persones entrevistades i un resum de les principals aportacions de cadascuna d’elles. En aquest sentit, recordar que aquests resums, tenen la única voluntat de captar allò més rellevant de les entrevistes, i no s’han de prendre com a declaracions literals de les mateixes, perquè és impossible resumir totes les hores d’entrevistes en poques pàgines. Però volem extreure almenys, l’essència de les mateixes. Així, i un cop resumides les diferents entrevistes, intentarem fer una síntesi de les idees extretes de les mateixes al apartat següent.

6.1. Conclusions extretes del conjunt d’entrevistes

**6.1.** En referència a la situació actual de la negociació col·lectiva, el terme més utilitzat, ha estat el d’estar vivint un moment complex. En aquest sentit, aquesta complexitat, ve marcada no tant per la inflació en si mateixa, sinó per haver-se ajuntat una situació econòmica difícil amb dos grans reptes com els de fer front a les conseqüències derivades de la pandèmia i la crisi de la Guerra d’Ucraïna en un breu període de temps.

**6.2.** Pel que fa a les dades obtingudes pel treball final de grau, es constata que no hi ha cap publicació coneguda o estudi similar al respecte, a excepció d’una valoració dels convenis a nivell estatal, feta per CCOO únicament, i citada per Santi Vidal, sobre la clàusula de revisió salarial. En referència a aquest estudi, es constata la major cobertura de les clàusules de revisió salarial a nivell subcentral. També es vol destacar, la percepció de les persones entrevistades, de que aquesta cobertura anirà a més en els propers mesos, com a resposta a la situació econòmica.

**6.3.** Pel que fa a les clàusules de limitació de l’absorció i compensació, es considera en termes generals, que des del punt de vista sindical, no utilitzar aquest tipus de clàusula, pot allunyar a les persones treballadores de la negociació col·lectiva, si existeix una distància important entre allò negociat en conveni i els salaris de mercat. Així com el fet de que pot generar distorsions importants a nivell de les escales retributives internes, la no assumpció de majors responsabilitats per part de les persones treballadores, la fugida de capital humà cap a altres sectors, etc. Des del punt de vista patronal, es reitera la idea de que la regulació de l’absorció i compensació a nivell de l’ET, és una bona salvaguarda, pel que fa a la necessitat de garantir que aquelles empreses que en un moment donat decideixin pagar per sobre de conveni, no els hi suposi una penalització en èpoques futures.

**6.4.** En referència a les clàusules de revisió salarial, la percepció general de les persones entrevistades des del punt de vista sindical, és que si en períodes de bonança aquesta clàusula és menys rellevant i en base als acords de major o menor percentatge es podia donar sortida a les diferents negociacions, en èpoques de complexitat econòmica, amb escenaris inflacionaris, és una condició pràcticament sine qua non. Per la part patronal en canvi, malgrat entendre les dificultats de la situació econòmica, es considera preferible, escenaris de certesa, concretats en percentatges d’augment coneguts, que permetin una mínima planificació.

**6.5.** Pel que fa a les clàusules de retribució variable, es consideren àmbits interessants a aprofundir, però amb un matís important, i és que ambdues parts, destaquen la dificultat d’assolir aquests acords en la negociació col·lectiva de sector. Per contra, ho consideren molt més senzill i pràctic en el si de les empreses. De fet, només per a escollir indicadors, i la seva interpretació, ja es considera més un problema que no pas una solució. Per altra banda, indicadors generals com la productivitat general dels factors, el PIB, etc. es consideren massa allunyats de la negociació de sector, i per tant, poc pràctics.

**6.6.** Pel que fa a la disparitat de condicions a nivell sectorial i territorial, existeix una idea comuna en el sentit de que, a major riquesa territorial i sectorial, és més fàcil que les condicions recollides en el conveni siguin més generoses per a les persones treballadores. No obstant, existeix certa discrepància en el fet de que la representació sindical, ho vincula especialment a la capacitat d’organització i mobilització de les persones treballadores, i la part empresarial, més al valor afegit i els resultats empresarials.

**6.7.** En referència a les diferències de sexe (que en un inici val a dir, que s’esperaven més concloents que el resultat finalment extret), hi ha certa evidència numèrica, i les persones entrevistades consideren com una explicació factible, el fet de que la clàusula més rellevant a nivell pràctic per a fer front a la inflació, que és la clàusula de revisió salarial, és la que afecta més als homes, perquè és aquella on pesa més la indústria com a sector i per tant, això seria l’explicació bàsica a aquest fet. Per contra, aquelles clàusules, com les d’absorció i compensació i retribució variable, que afectarien menys a les rendes més baixes, són aquelles on les dones tenen una millor posició relativa. Podem dir doncs, que es veuen menys afectades a nivell pràctic per les mateixes, malgrat que puguin tenir un major grau de cobertura relatiu.

**6.8.** Finalment, i pel que fa a la percepció de cap on pot anar la negociació col·lectiva en els propers mesos, se’n destaca la dificultat inherent a la situació actual. Així, i especialment pel que fa a la part sindical, es troba a faltar un acord general per a fixar la direcció de la negociació col·lectiva. En canvi, des de la vessant dels negociadors patronals, es considera que l’aplicació dels acords assolits, pot esdevenir complex, especialment per a les pimes, i en aquest sentit, es considera que caldrà estar amatent a les estadístiques de “despenjaments” salarials

# 7. Implicacions ètiques i/o socials

En referència a les implicacions ètiques i/o socials d’aquest treball de final de grau, si que val la pena destacar l’alineació de les dades i conclusions del mateix, amb els objectius de desenvolupament sostenible de les Nacions Unides. Concretament, els que fan referència als objectius número 5 (igualtat de gènere), 8 (treball decent i creixement econòmic) i 9 (indústria innovació i infraestructura). En aquest sentit, l’objecte del mateix, ha estat la recopilació i ordenació de dades prèviament existents, amb l’idea de fer d’aquesta informació, quelcom útil per a les persones negociadores de convenis col·lectius, i poder facilitar la comparativa entre sectors, i l’assoliment d’acords. Tot això, partint de la base, que la simetria d’informació, i l’accés a la mateixa, és condició necessària per a l’assoliment d’acords justos per a totes les parts. Més en un moment convuls com el que viu la nostra societat.

# *8. Fets constatats, conclusions i possibles recomanacions per a les comissions negociadores:*

Abans d’iniciar l’explicació dels resultats i les recomanacions, val la pena fer una reflexió prèvia, per tal d’emmarcar o almenys contextualitzar les properes pàgines, i és que com s’ha dit reiteradament, la situació actual, malgrat no ser poc habitual en la història del nostre país, a nivell de crisis econòmiques o inflació, si que té característiques pròpies evidents, i en l’actualitat, aquelles eines que servien en el passat, poden no servir en les properes dècades. Tant és així, que una part important de la població actual, ha viscut per primer cop en la seva vida, una inflació de dos dígits.

No obstant, també és important recordar, que la fórmula que calcula la inflació, és en el fons un índex laspeyres, que implica una elevada sensibilitat als canvis abruptes de la variable estudiada en vers l’anterior període de referència. Per això de fet, la inflació ja s’està moderant de manera important, i en el moment d’escriure aquestes línies, situa la variació anual del IPC al entorn del 5,2%(3). No obstant, tot apunta a que els propers mesos seran igualment complexos. Per això, caldrà fer front a aquest context amb el màxim d’imaginació possible, i de fet, aquest treball, intenta aportar amb tota la modèstia possible, algunes possibles respostes o idees per a fer-hi front. Per això, s’ha intentat valorar la cobertura de les clàusules estudiades no com a positives o negatives de manera individual, sinó fer-ho de la manera més objectiva i en conjunt, entenent que no és ni bo ni dolent que els convenis recullin una clàusula o altre, sinó que el que és important, és que les parts assoleixin acords estructurals, i tot i que aquestes clàusules poden ser una part important de la solució, hi poden haver d’altres d’iguals o millors, adoptades en el si dels diferents sectors, des del coneixement expert de cadascuna de les realitats concretes.

8.1. Fets constatats i conclusions del Treball de Final de Grau

**8.1.A.** El sistema català de negociació col·lectiva de sector a nivell subcentral, està format per 145 convenis. D’aquests 145 convenis, tant sols 132, tenen dades completes (o ajustables) en base a la informació facilitada pel REGCON. Aquest fet, demostra un marge de millora important al respecte de la informació disponible, si es té en compte la importància d’aquesta.

**8.1.B.** Dels 132 convenis col·lectius citats, 49 ho són d’àmbit autonòmic i 83 d’àmbit provincial. Sent la província de Barcelona, la que disposa de més convenis col·lectius vigents, concretament 36, seguida de la província de Tarragona amb 21, Lleida amb 14 i Girona amb 12.A nivell de sectors, d’aquests 132 convenis col·lectius, el sector serveis és el que compte amb més convenis amb 86, seguit de la indústria amb 36, el sector primari amb 6 i la construcció amb 4.

**8.1.C.** Del total d’empreses afectades pels 132 convenis, 33.482 ho són a la indústria (8,3%), 222.038 al sector serveis (55,3%), 43.643 en el sector primari (10,9%) i 102.585 a la construcció (25,5%). En referència al nombre de persones treballadores afectades per aquests convenis, 326.222 ho són a la indústria (23%), 885.505 al sector serveis (62,3%), 68.736 en el sector primari (4,8%) i 139.870 a la construcció (9,8%).

**8.1.D.** En relació al pes de cadascun dels sexes, els homes equivalen al 57,62% del total de la mostra. Per sectors, això es tradueix en un 83,74% a la indústria, un 42,6% al sector serveis, un 58,74% al sector primari i un 91,11% a la construcció. En referència a les dones, aquestes equivalen al 42% del total de la mostra. Per sectors, això es tradueix en un 16% a la indústria, un 57,4% al sector serveis, un 41% al sector primari i un 8,9% a la construcció.

**8.1.E.** En referència a les clàusules de limitació de l’absorció i compensació, aquestes tenen una cobertura del 46,2% dels convenis subcentrals, un 36,05% d’empreses i un 55,43% de persones treballadores. A nivell de sexe, aquestes es distribueixen de manera força equitativa. Important destacar també, que és la clàusula amb més incidència de les tres estudiades. Per sectors, la indústria és de llarg, el sector amb major cobertura de la citada clàusula, tant a nivell d’empreses com de persones treballadores, amb un 50% de convenis, el 84,63% d’empreses i el 88,12% de persones treballadores. En segon lloc, el sector serveis amb un 45,3% de convenis, el 52,36% d’empreses i el 54,17% de persones treballadores. En darrer lloc, trobaríem els convenis del sector primari amb un 66,67% de convenis, el 0,56% d’empreses i el 29,44% de persones treballadores. Finalment, i pel que fa a la distribució per sexes, aquesta és lleugerament més favorable a nivell de les dones (57%) en front dels homes (54,22%), especialment al sector primari, amb 35 punts de diferència.

**8.1.F.** En referència a les clàusules de revisió salarial, aquestes tenen una cobertura del 39,4% dels convenis subcentrals, un 10,24% d’empreses i un 27,49% de persones treballadores, sent el segon tipus de clàusula més utilitzada a nivell del estudi. No obstant, es produeix un cert biaix de gènere ja que mentre aquesta clàusula afecta a un 14% de dones, els homes es veuen afectats en un 37,3%, fet que implica més de 23 punts de diferència. Pel que fa als sectors, el que té una major cobertura d’aquesta clàusula, tant a nivell d’empreses com de persones treballadores, és de llarg la indústria, amb un 52,8% de convenis, el 90,86% d’empreses i el 91,16% de persones treballadores. En segon lloc, el sector primari amb un 50% de convenis, el 1,35% d’empreses i el 31,65% de persones treballadores. En darrer lloc, trobaríem el sector serveis amb un 34,9% de convenis, el 4,56% d’empreses i el 8,05% de persones treballadores.

**8.1.G.** En referència a les clàusules de retribució variable, aquestes tenen una cobertura del 27,3% dels convenis subcentrals, un 26,9% d’empreses i un 20,07% de persones treballadores. A nivell de sexe, aquestes es distribueixen de manera relativament diferenciada afectant al 27% de dones i el 14,8% d’homes. Finalment dir, que és la clàusula amb menys incidència de les tres estudiades. Pel que fa als sectors, el que té una major cobertura d’aquesta clàusula, és de llarg el sector primari, amb un 33,3% de convenis, el 98,62% d’empreses i el 68,09% de persones treballadores. En segon lloc, el sector serveis amb un 25,6% de convenis, el 28,85% d’empreses i el 25,57% de persones treballadores. En darrer lloc, trobaríem els convenis de la indústria amb un 33,33% de convenis, però el 2,89% d’empreses i el 3,62% de persones treballadores.

**8.1.H.** Els convenis col·lectius autonòmics, mostren un evident biaix negatiu, pel que fa a l’impacte en vers la mitja de les clàusules d’absorció i compensació i retribució variable, però, tenen un millor comportament relatiu, pel que fa a l’ús de les clàusules de retribució variable.

**8.1.I.** En referència a la província de Barcelona, l’ús de les clàusules estudiades, és en termes generals, més elevada que a la resta d’àmbits territorials. No obstant, aquest diferencial és especialment evident, pel que fa a les clàusules de revisió salarial i de retribució variable.

**8.1.J.** Pel que fa a la província de Girona, aquesta mostra un pes més baix que la mitjana, pel que fa a les clàusules d’absorció i compensació, així com de retribució variable, però per contra, té un millor comportament, pel que fa a les clàusules de revisió salarial.

**8.1.K.** A la província de Tarragona, i amb l’excepció del sector primari, la clàusula de revisió salarial, és força més utilitzada que la mitjana. Per contra, la retribució variable i l’absorció i compensació, tenen un ús força més baix que la mitjana.

**8.1.L.** Pel que fa a la província de Lleida, i de nou amb l’excepció del sector primari, destacar que la clàusula de revisió salarial, és força més utilitzada que la mitjana. Per contra, la clàusula de retribució variable és força menys utilitzada que la mitjana del conjunt del sistema. Finalment, i en referència a la clàusula d’absorció i compensació, aquesta es mou en termes més semblants a la mitjana.

**8.1.M.** El sector de la construcció, no recull en cap dels seus quatre convenis provincials, clàusules d’absorció i compensació, revisió salarial o retribució variable.

8.2. Recomanacions per a les comissions negociadores

Reiterant el fet de que l’ús d’una determinada clàusula o altra, no és bo ni dolent en si mateix, esperem que aquest treball, serveixi com a mirall on poder fer benchmarking dels diferents convenis col·lectius, i que les diferents comissions negociadores, puguin reflexionar sobre la seva posició relativa al respecte del sistema de negociació col·lectiva subcentral. Això és important, primerament, per situar cadascun dels sectors en el context macro, segonament per a la priorització de determinats elements negociadors pel que fa als seus respectius convenis, i en tercer lloc, per a poder trobar alternatives en negociacions que puguin estar encallades. Tot i així, les diferents visions de la part patronal i sindical, no són casuals, i responen als interessos legítims de cadascuna de les parts. Per això, a continuació, es fan un seguit de propostes que intenten equilibrar els diferents interessos, i que s’entén, servirien per a aprofundir en l’ús de les citades clàusules donant més sortides a la problemàtica de la inflació.

**8.2.A.** La primera, i no depèn de la negociació col·lectiva de sector, però és evident la seva importància a nivell de referència general i de coordinació econòmica, seria l’assoliment d’acords generals a nivell de l’AIC o el AENC, que permetin desencallar de manera accelerada molts dels convenis col·lectius que en l’actualitat estan finint la seva vigència. Això també descarregaria moltes comissions negociadores, especialment de convenis col·lectius amb menor impacte numèric, de certes decisions que sovint són difícils de prendre de mutu propi.

**8.3.B.** El segon dels plantejaments, referent a la limitació o no de l’absorció i compensació, es plasma sota l’idea de fer compatible el legítim interès patronal, pel que fa a la salvaguarda del mecanisme en termes generals, amb la voluntat sindical de fer que la negociació dels convenis de sector, arribi al màxim de persones treballadores possibles, especialment en èpoques de dificultat econòmica. Per això, un punt entremig, podria ser el manteniment en termes generals de la potestat empresarial d’absorbir i compensar, especialment en moments de bonança; si en moments inflacionaris, es pot procedir a la suspensió temporal de la mateixa. Tenint en compte però, que és complicat, i pot generar distorsions rellevants, fixar criteris com el del nivell salarial, o l’aplicació en base a grups, pel que fa a l’activació o no d’aquesta clàusula. A part de ser extremadament complex a nivell de gestió i ser una potencial font d’inseguretat jurídica.

**8.3.C.** En referència a la clàusula de revisió salarial, es considera que una solució que defugi del codi binari del si o del no a la clàusula, seria aprofundir en el concepte de garantia salarial, entenent el mateix, com una salvaguarda dels salaris fins a un determinat nivell, en línia amb allò pactat al conveni del metall de Barcelona, on es fixen uns augments percentuals concrets, i es diu que si l’evolució de preus és major, aquesta es cobrirà fins a un determinat percentatge extra per part de les empreses. No obstant, existeix debat sobre els indicadors, i sovint es considera el nivell de preus, com a quelcom hexogen als sectors. De fet, a mode d’anecdotari, recordar que en l’anterior conveni de comerç per a subsectors sense conveni propi, es recollia una clàusula de vinculació dels increments al PIB, i que aquesta ha desaparegut en la darrera negociació, fet que ens mostra les dificultats d’acordar aquest tipus de clàusules (i de mantenir-les), i de fet, el grau de referència a indicadors propis del sector és baixíssim. De fet, una clàusula similar en l’univers estudiat, només existeix en el conveni d’Indústries de fabricació de prefabricats formigó i derivats del ciment, i per tant no sembla que apostar per aquesta via, pogués promoure la utilització d’aquestes clàusules. Sense oblidar, que el consum de ciment, és una magnitud rellevant a nivell macro-econòmic, i per això, l’INE en monitoritza la evolució. Però això no és l’habitual per a la resta de sectors, així que de nou, s’entraria en el debat sobre els indicadors, l’objectivitat dels mateixos, etc. i per tant, es considera millor la primera opció.

**8.3.D.** Pel que fa a les clàusules de retribució variable, i obviant les pagues de benefici, que com ja hem comentat, sovint no són més que una quinzena paga, s’han detectat dos vies per a l’impuls de les mateixes. Primerament, i donat que en termes generals pels entrevistats, però també per experiència professional personal, es considera difícil la fixació d’indicadors a nivell de sector, al qual lligar la retribució variable, i que generalment, es proposa com a àmbit òptim l’impuls en el si de les empreses; una via interessant, podria ser la promoció de clàusules generals de sector, com en el cas del conveni del comerç de la pell de la província de Barcelona, on es fixa en el seu article 12, la obligació de les empreses d’acordar amb la representació legal de les persones treballadores, un sistema d’incentius en base a les vendes, equivalent com a màxim a una mensualitat, i que permet alinear els objectius de les persones treballadores amb els objectius de les empreses.

Una altra opció, és seguint amb allò recollit als convenis d’oficines de farmàcia, però també el conveni col·lectiu dels hospitals d’aguts, centres d’atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut, fixar un seguit d’objectius generals per al sector, a concretar en el si de les empreses per acord entre la representació de l’empresa i la representació legal de les persones treballadores, i que permetin millorar la situació general en les temàtiques que es consideren importants. En el cas de les oficines de farmàcia, per exemple, va servir per a fer front a problemes de puntualitat i per introduir i garantir l’acompliment del registre horari (que era un extrem que preocupava de sobre-manera als titulars de farmàcia). Però en el cas dels hospitals (que dit de pas, és de tot el sistema català de negociació col·lectiva de sector, a nivell subcentral, el conveni amb una clàusula de retribució més treballada i amb major tradició al sector, i que de fet, ha estat el mirall d’altres clàusules de retribució variable), aquesta vetlla per a la millora, entre d’altres qüestions, de la formació, els objectius financers de les unitats productives, etc. Evidentment, tant per volum, com per capacitat econòmica, o inclòs per la titularitat de la propietat que pot ser certament especial, els hospitals són unitats productives molt específiques, però si les farmàcies catalanes, que tenen de mitjana entre 2 i 3 persones ocupades, són capaces d’aprofundir en la retribució variable recollida en conveni de sector, la resta de sectors també ho poden intentar.

# Bibliografia básica:

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Explotació estadística a través de la base de dades de REGCON: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Registro y depósito de convenios col·lectives, acuerdos col·lectives y planes de igualdad [Darrera data de consulta 14/12/2022] <<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/index.htm>>

# Referències:

1. CCOO. El TLC dona la raó a CCOO i UGT en la quantitat del salari del personal eventual del sector de majoristes de fruites i verdures de Lleida (Juliol 2019). [Darrera data de consulta 16/01/2023]

<<https://www.ccoo.cat/noticies/industria/el-tlc-dona-la-rao-a-ccoo-i-ugt-en-la-quantitat-del-salari-del-personal-eventual-del-sector-de-majoristes-de-fruites-i-verdures-de-lleida/>>

2. IDESCAT. Empreses a 1 de gener. Per sectors d’activitat i condició jurídica a Catalunya (2021). [Darrera data de consulta 15/01/2023]

<<https://www.idescat.cat/indicadors/?id=aec&n=15950>>

3. IDESCAT. Índex de Preus de consum (IPC) (desembre de 2022). [Darrera data de consulta 15/01/2023]

<<https://www.idescat.cat/indicadors/?id=conj&n=10261>>

4. IDESCAT. Població ocupada a Catalunya (3er trimestre de 2022). [Darrera data de consulta 14/12/2022]

<<http://www.idescat.cat/treball/epa?tc=4&id=xc13>>

5. IDESCAT. Taxa de risc de pobresa en el treball (2021). [Darrera data de consulta 14/12/2022]

<<https://www.idescat.cat/indicadors/?id=ue&n=10126>>

6. Maslow, A.H. (1943). A Theory of Human Motivation. Psychological Review, 50, 370-396.

7. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estadística de convenios colectivos de trabajo (2012-2022). [Darrera data de consulta 15/01/2023]

<<https://www.mites.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm>>

8. OIT (2020). Informe mundial sobre salarios 2020-2021. Los salarios y el salario mínimo en tiempos de la COVID-19. [Darrera data de consulta 14/12/2022]

<<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_762317.pdf>>

9. Solow, Robert (1992). Citat a Revista de Economía Aplicada Número 3 (vol. I), 1993, págs. 213 a 217

10. Valecillos, H. (1980). “¿Qué es la Escala Móvil de Salarios?", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales, No. 6, julio-septiembre de 1980; pp. 31-36.

# Annex A.

· Article 10 BIS (clàusula de compensació i absorció) del conveni de Lleida de Indústries de l'oli i els seus derivats i les d'amaniments, farcit i exportació:

*“Les empreses afectades per aquest Conveni poden compensar i absorbir els increments i les millores que en matèria de percepcions econòmiques es fixen en el mateix, sempre i quan les percepcions econòmiques realment abonades als treballadors/es siguin superiors a les fixades en el present Conveni en el seu conjunt i còmput anual. L’absorció i la compensació solament es podrà efectuar comparant globalment conceptes de naturalesa salarial o de naturalesa extra-salarial i en còmput anual.”*

*“La present clàusula serà d’aplicació, en qualsevol dels anys, a tots aquells treballadors/es afectats pel present Conveni i que en el seu còmput anual superin la xifra de 33.000 euros bruts anual. No obstant lo abans esmentat, l’increment a la xifra bruta referenciada no podrà venir donat per l’aplicació o còmput dels següents plusos: plus acord (treball continu), guàrdies, nocturnitats, torn de dia i torn de nit, guàrdies dobles, guàrdies en festiu, hores extres i incentius que nominalment tinguin tal consideració en nòmina, plus compensatori, comissions comercials definides en els pactes individuals o col·lectius negociats cada any en el si de les empreses que això ho contemplin.”*

*“És a dir, aquells treballadors/es que superin la xifra del 33.000 euros bruts l’any com a conseqüència de l’aplicació dels plusos referits (i no d’altres no contemplats), veuran incrementats els mateixos en igual percentatge o quantitat que la pujada establerta en el Conveni (encara que haurà d’estar-se al pactat cada any el Conveni), per la resta de conceptes salarials, sense que en cap dels casos càpiga la seva compensació i absorció, i això encara que per salari brut anual superi els 33.000 euros.”*

*“La present clàusula modifica expressament a tots aquells treballadors/es afectats per la mateixa l’establert en l’últim paràgraf de l’article 10 del present Conveni Col·lectiu Provincial, en el sentit de que la mateixa no serà d’aplicació pel col·lectiu afectat.”*

· Article 27. 6 del conveni col·lectiu d’Oficines de Farmàcia de Barcelona:

*“27.6.1. Amb efectes des de l’1 de juliol de 2019 s’estableix un “Incentiu” mensual del 0,5% calculat sobre el SB de Taules (i també sobre el CFP en el cas del/es treballadors/es que ho tinguessin reconegut/consolidat) que serà variable i es meritarà mensualment, sempre que, en el mes de referència, es compleixin pel treballador/a, conjuntament, les dues condicions següents:*

*a) No superar el nombre de tres faltes de puntualitat i/o assistència al treball en el mes, y*

*b) No haver comés, en el mes de referència, més de cinc incompliments de les obligacions de fitxatge en el sistema de registre de jornada/horari habilitat per l'Empresa d’acord amb el que disposa en el l'Article 34.9 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d’octubre”*

*En referència a les gratificacions extraordinàries per beneficis, i amb la salvaguarda que farem posteriorment, es pot citar, per exemple, l’article 17 del Conveni col·lectiu autonòmic de Masses congelades (Gratificacions extraordinàries de Nadal, juny i beneficis), que diu:*

*“L'import de cada una d'aquestes gratificacions serà de 30 dies de salari conveni, plus vinculació, i complement ex categoria professional que percebi en el seu cas el treballador/ora.*

*L'import corresponent a aquestes pagues es farà efectiu per a la de juny, el 30 de juny, per a la de Nadal, el 20 de desembre i per a la de beneficis el 30 de març, i es meritaran en aquestes dates.*

*La paga de beneficis podrà ser prorratejada mensualment, i totes elles es pagaran en proporció al temps treballat.”*

· Article 27 del conveni col·lectiu autonòmic de Comerç del moble de Catalunya:

*“Les empreses que a data de l'entrada del present conveni no tinguessin establert cap sistema d'incentius, hauran d'acordar amb la representació legal del/la treballador/ora (venedor/ora) o amb el/la treballador/ora (venedor/ora) en absència de representació legal un sistema d'incentius i/o comissions sobre l'import de les vendes que hagi realitzat. Per a això disposaran d'un termini màxim de 30 dies a comptar des de la publicació al DOGC del present conveni. S'exclou d'aquesta disposició les empreses l'activitat principal de les quals sigui la reforma d'interior de cuines i banys.”*

· Preacord del metall de la província de Barcelona:

*“Increments salarials del 4,2% per a l'any 2022, del 3,9% per a l'any 2023, i del 3,9% l'any 2024, amb una clàusula de garantia salarial del 85% de la diferència existent entre el sumatori de les inflacions a 31 de desembre i l'import total dels increments salarials en taules durant els anys del conveni. L'import que en resulti es farà efectiu directament amb efectes 1 de gener de 2025 i sense efectes retroactius. Aquesta clàusula és de naturalesa transitòria, mantenint-se en el cos del conveni l'actual article 41 (garantia salarial)”*

· Article 27 del conveni col·lectiu autonòmic de Comerç del moble de Catalunya:

*“Les empreses que a data de l'entrada del present conveni no tinguessin establert cap sistema d'incentius, hauran d'acordar amb la representació legal del/la treballador/ora (venedor/ora) o amb el/la treballador/ora (venedor/ora) en absència de representació legal un sistema d'incentius i/o comissions sobre l'import de les vendes que hagi realitzat. Per a això disposaran d'un termini màxim de 30 dies a comptar des de la publicació al DOGC del present conveni. S'exclou d'aquesta disposició les empreses l'activitat principal de les quals sigui la reforma d'interior de cuines i banys.”*

· Preacord del metall de la província de Barcelona:

*“Increments salarials del 4,2% per a l'any 2022, del 3,9% per a l'any 2023, i del 3,9% l'any 2024, amb una clàusula de garantia salarial del 85% de la diferència existent entre el sumatori de les inflacions a 31 de desembre i l'import total dels increments salarials en taules durant els anys del conveni. L'import que en resulti es farà efectiu directament amb efectes 1 de gener de 2025 i sense efectes retroactius. Aquesta clàusula és de naturalesa transitòria, mantenint-se en el cos del conveni l'actual article 41 (garantia salarial)”*

· Article 27 del conveni col·lectiu autonòmic de Comerç del moble de Catalunya:

*“Les empreses que a data de l'entrada del present conveni no tinguessin establert cap sistema d'incentius, hauran d'acordar amb la representació legal del/la treballador/ora (venedor/ora) o amb el/la treballador/ora (venedor/ora) en absència de representació legal un sistema d'incentius i/o comissions sobre l'import de les vendes que hagi realitzat. Per a això disposaran d'un termini màxim de 30 dies a comptar des de la publicació al DOGC del present conveni. S'exclou d'aquesta disposició les empreses l'activitat principal de les quals sigui la reforma d'interior de cuines i banys.”*

· Disposició final 1ª del conveni col·lectiu de la província de Barcelona de les Indústries de fabricació de prefabricats formigó i derivats del ciment, s’han considerat clàusules de revisió salarial, i no pas de retribució variable:

*“Las partes firmantes han alcanzado en materia de incrementos salariales los acuerdos siguientes: Partiendo de la base de la tabla salarial publicada en el BOP de Barcelona, de 14 de agosto de 2017, se conviene en referir los incrementos salariales de los años 2017 a 2020 a la evolución del consumo de cemento publicado por el INE, siendo de partida 11.197.889,4 las toneladas de consumo de cemento en el año 2016 y se acuerda la siguiente tabla:*

*Aumento anual de consumo de cemento en Tn Incremento salarial de Hasta +  
0 800.000 1,0%  
800.001 1.200.000 1,25%  
1.200.001 1.600.000 1,50%  
1.600.001 2.000.000 1,75%  
2.000.001 2.400.000 2,0%  
2.400.001 2.600.000 2,25%  
+ 2.600.000 2,50%”*

*“Una vez conocido el incremento anual de consumo de cemento, se procederá a actualizar las tablas salariales de cada uno de los años 2017, 2018, 2019 y 2020 con efectos económicos de 1 de enero de cada uno de dichos años.*

*En el caso excepcional de que no se diese un aumento anual de consumo de cemento, sino un decrecimiento del consumo anual de cemento, se trataría en la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio colectivo general del sector de derivados de cemento.*

*También quedaría sujeta a la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento la aplicación de los incrementos salariales en la actualización de las tablas provinciales en los que no existiese acuerdo, de tal forma que se traslade a las provincias lo acordado a nivel estatal en el Convenio general.”*

“Article 36. Retribució variable en funció dels objectius (DPO). II Conveni laboral de la sanitat concertada SISCAT:

*“36.1 Retribució variable en funció dels objectius pels professionals dels grups 1, 2 i 3 nivell II.*

*Consisteix en un sistema de retribució variable per al col·lectiu de professionals indicats, vinculat al compliment d'objectius, com un instrument de gestió, incentivació i motivació contínua dins de les organitzacions.*

*Es basarà en l'explicitació dels objectius i l'avaluació continuada del seu compliment, pretenent que cada professional orienti la seva activitat als objectius estratègics de l'organització, així com desenvolupar una cultura organitzativa orientada cap a la millora dels processos i dels resultats.*

*Aquest complement variable, no consolidable, retribuirà la consecució dels objectius fixats en funció del seu grau de compliment. Tindran dret a la incorporació en el sistema de retribució variable (DPO) tots aquells/es professionals amb una prestació de serveis o duració de contractes mínima de sis mesos en l'any natural que es tracti, sempre que reuneixin els requisits de caràcter general que s'estipulen en aquest article.*

*Els objectius a complir s'establiran periòdicament per acord entre la Direcció del centre i els/les responsables de cada unitat assistencial i els/les professionals durant el primer trimestre de l'any en curs i s'abonaran durant el primer trimestre de l'any següent. Entre els objectius a complir s'inclouran, necessàriament, la implicació efectiva del/de la treballador/a en la política de prevenció de riscos laborals i la realització efectiva d'un percentatge de la seva jornada. Tot i reconèixer que la determinació dels objectius globals de cada institució forma part de la competència irrenunciable dels seus òrgans de govern i direcció en relació amb la seva situació en el sistema sanitari i amb les directrius que el pla de salut determini per al seu àmbit, d'aquests s'informarà a la representació legal dels/de les treballadors/ores.*

*S'estableixen els següents criteris generals orientadors en aquesta matèria:*

*1. En relació al tipus d'objectius, aquests podran ser:*

*Relacionats amb resultats clínics, assistencials i d'eficiència. Del servei o unitat assistencial. Individuals.*

*2. En relació a l'avaluació:*

*Els objectius es mesuraran mitjançant indicadors determinats prèviament i que permetin mesurar els aspectes quantitatius i qualitatius que es determinin. Es determinarà en el moment de la fixació el pes de cada objectiu en la determinació total de l'avaluació. Quan es lligui una part de l'assoliment a la realització efectiva de la jornada, la ponderació d'aquest objectiu no podrà suposar un percentatge superior al 25% del total, en aquesta comptabilització es tindran en compte les mateixes excepcions que pels grups del 3 al 7.*

*3. En relació a la determinació de la retribució:*

*S'establirà a cada centre el nivell d'assoliment que permet acreditar el 100% de la retribució individual.*

*S'estableix el 40% com el nivell mínim d'assoliment dels objectius establerts, a partir del qual es pot percebre proporcionalment la retribució variable individual prevista. Aquest percentatge s'aplica sobre el total d'objectius i no sobre cadascun dels objectius fixats.*

*Es determinarà que, per sota d'aquest nivell mínim d'assoliment dels objectius pactats, decaurà el dret a la percepció de cap retribució per aquest concepte en l'exercici corresponent, sense perjudici d'allò establert a l'article 36.3 del present conveni.*

*La retribució reconeguda en un exercici no pressuposa cap dret per exercicis següents.*

*L'import màxim a assolir individualment serà l'establert a l'annex 9.*

*36.2. Retribució variable dels grups 3 al 7 (excepte el grup 3 nivell II).*

*S'estableix un sistema de retribució variable per al personal de plantilla dels grups 3 al 7, excepte el grup 3 nivell II, que consistirà en una paga equivalent a l'import d'una mensualitat del salari base, que es percebrà en el mes de març de cada any, sempre i quan el/la treballador/a hagi assolit els següents objectius:*

*1. Presència efectiva en el seu lloc de treball durant el 96 per cent de la seva jornada referida al període objecte de valoració. A aquests únics efectes no computaran negativament ni el gaudiment dels permisos retribuïts establerts pel conveni, ni l'ús del crèdit horari sindical, o, en el seu cas, per a la realització de les funcions de Delegat de prevenció, ni els permisos per maternitat, paternitat, per adopció o acolliment, o baixa per risc durant l'embaràs, ni lactància, ni fins a 30 dies naturals durant l'any natural d'incapacitat temporal per accident de treball o malaltia professional en un o diversos processos.*

*2. La corresponsabilització en la correcta utilització dels equips de protecció individuals i en l'aplicació de les mesures que, en matèria de prevenció de riscs laborals, hagi implantat l'empresa en el centre de treball on presti els seus serveis i per a la qual hagi rebut la oportuna formació o informació. S'entendrà que no s'ha complert l'objectiu vinculat a la prevenció de riscs laborals quan el/la treballador/ora hagi estat amonestat/da per escrit o sancionat/da per l'incompliment dels seus deures en aquesta matèria.*

*Cadascun d'aquests dos objectius tindrà la següent ponderació respecte a la meritació de la retribució variable:*

*Presència en el lloc de treball: 70%*

*Corresponsabilització en la prevenció de riscs laborals: 30%.*

*Per tenir dret a la percepció de la retribució variable s'han d'haver prestat serveis durant un mínim de sis mesos durant l'any natural. Si s'assoleix aquest mínim de sis mesos de prestació de serveis al final de l'any natural es tindrà dret, respecte a l'objectiu primer (que suposa el 70%), a la percepció de la part proporcional del 70% en funció del període efectivament treballat en aquest any i amb els requisits i criteris fixats al 36.2.1.*

*Així mateix, si es dóna aquest requisit de prestació de serveis de sis mesos en l'any natural, es tindrà dret a la percepció del 30%, amb independència per al seu abonament del temps efectivament treballat en aquests sis mesos, sempre que no hi hagi cap sanció de les referides al 36.2.2. Si una persona té un o més períodes contractats que sumin sis mesos en l'any, serà suficient qualsevol temps efectivament treballat (perquè la resta de temps estigui en situació d'incapacitat temporal per exemple) per tenir dret a la percepció.*

*El personal fixe de plantilla també percebrà el 30% amb independència, per al seu abonament, del temps efectivament treballat, sempre que no hi hagi cap sanció de les referides al 36.2.2 i algun temps de prestació efectiva de serveis.*

*La percepció d'aquests imports serà sempre proporcional al percentatge de jornada contractada.*

*S'adjunta en l'annex 9 una taula amb els imports màxims per lloc de treball que correspondrien a l'assoliment del 100% dels objectius durant els anys 2017 i 2018.*

*36.3. Durant tota la vigència del present conveni, la retribució variable per objectius (DPO) de tots els grups professionals es meritarà, en el seu cas, anualment, i només es podrà percebre en cas que l'empresa assoleixi l'equilibri pressupostari i financer. Complerta la condició expressada, només s'abonarà, per aquest concepte, la quantitat que no comprometi dit equilibri.*

*En cas que l'empresa aboni retribució variable per objectius (DPO), el primer 15% de la quantitat a abonar en relació al valor teòric establert al conveni, no estarà subjecte a cap tipus de valoració, ni tant sols a l'assoliment del nivell mínim del 40% establert a l'article 36.1.3 del present conveni.*

*Durant la vigència del present conveni i amb caràcter transitori, la situació d'incapacitat temporal, ja sigui per contingències comuns o per contingències professionals (malaltia professional i accident de treball), no penalitzarà a efectes del sistema de retribució variable establert en aquest article.”*

# *Annex B.*

Guió de les preguntes realitzades a les persones entrevistades:

1) Situació actual de la negociació col·lectiva

2) Repàs global de les dades obtingudes per el treball de final de grau, i si s’escau, valoració de les mateixes

3) Anàlisis concret del sector de referència de la persona entrevistada, i si s’escau, valoració de les mateixes

4) Qüestió general sobre les disparitats existents, recollides pel treball, en matèria de sector i sexe

5) Opinió sobre les clàusules de limitació de l’absorció i compensació, i sobre el fet de si és quelcom que allunyi a empreses i persones de la negociació col·lectiva

6) Valoració personal sobre les possibilitats d’indexar els salaris, i en cas afirmatiu, si fer-ho al IPC o per altres variables

7) Opinió sobre l’ús de les clàusules de retribució variable en els convenis col·lectius, avantatges, desavantatges i possibles vies d’impuls de les mateixes

8) Visió de cap a on creu que anirà la negociació col·lectiva en els propers mesos

9) Altres qüestions que la persona entrevistada vulgui afegir

## Entrevista amb Santiago Vidal:

Santiago Vidal, és responsable de negociació col·lectiva de la federació d’indústria de CCOO a Catalunya i negociador de desenes de convenis col·lectius en l’actualitat.

Iniciada la entrevista, preguntant sobre la situació de la negociació col·lectiva, la percepció del Santi, és que està aturada donada la incertesa existent pel que fa a les principals variables econòmiques i destaca l’aposta sindical realitzada en els darrers mesos per a evitar la pèrdua de poder adquisitiu de les persones treballadores. En aquest sentit, considera un problema greu, el fet de que no hi hagi un AENC que serveixi de referència per a la negociació. També constata, que l’augment tant significatiu de la inflació, malgrat no ser un nou paradigma perquè en aquest país, s’han viscut moltes situacions històriques similars, si que és evident que implica un canvi de tendència per a moltíssimes persones, i evidentment, per a la dinàmica dels darrers anys en els convenis col·lectius. Especialment, perquè a la crisi derivada de la COVID-19, s’hi afegeix una nova derivada de la crisi d’Ucraïna.

Pel que fa a les dades del estudi, destaca que la diferència existent entre el grau de cobertura de les clàusules de revisió salarial, a nivell del sistema subcentral i l’àmbit estatal, es deu a la major lentitud dels convenis provincials, que obliguen a preveure mecanismes d’ajust automàtic, davant de situacions de bloqueig, inexistència de denúncia, etc. També considera, que aquesta diferència, pot tenir bastant a veure amb la inexistència d’un acord a nivell estatal sobre la negociació col·lectiva des de fa 3 anys, ja que acostuma a tenir translació directa en els convenis de l’àmbit subcentral. Finalment, considera que alguns convenis col·lectius, poden no ser des de fa temps, referències per al sector. En el sentit de que els salaris de mercat en aquests, són força més elevats que als convenis, i per això, és més fàcil pactar clàusules d’aquest tipus.

Pel que fa a les diferències entre sectors, considera que la situació econòmica dels mateixos, té una translació evident en aquestes dades. En aquest sentit, aquells sectors que tenen més valor afegit, són aquells que recullen millors condicions laborals, i utilitzen més les clàusules estudiades en el treball. Per altra banda, i preguntat pel biaix positiu de les dones, especialment referent a les clàusules de retribució variable, però també en l’absorció i compensació, considera que té molt a veure la substitució de part del salari fix en salari variable, i ho exemplifica amb diferents experiències personals, referents a plans d’igualtat del sector farmacèutic.

Preguntat sobre l’afectació de l’absorció i compensació, especialment en els grups professionals de major rang, i si aquesta previsió estatutària allunya o no a aquestes persones de la negociació, Vidal considera que certament, per als grups professionals més alts (que són els que normalment cobren significativament per sobre d’allò recollit en el conveni col·lectiu), o en sectors amb forta demanda de persones treballadores, aquesta potestat empresarial, sinó es limita, pot generar distància en vers la negociació dels convenis. Així, i preguntat sobre la possibilitat de que la limitació de l’absorció i compensació, pugui ser una bona eina per a fer front als efectes de la inflació en moments de dificultats econòmiques, considera que certament, la negociació col·lectiva, almenys ara, ho està considerant així, donat que s’està utilitzant de manera reiterada aquesta via en els darreres convenis signats. Finalment, considera que en termes generals, el debat sobre la limitació o no, de l’absorció i compensació, és en el fons un dèficit de la negociació col·lectiva, perquè demostra que hi pot haver certa distància de la realitat, en sectors concrets. En el sentit de que si els convenis col·lectius recollissin els salaris reals de mercat, no seria necessari, o almenys no tant necessari, debatre sobre la limitació de la potestat d’absorbir i compensar de l’empresa.

Pel que fa a la clàusula de revisió salarial, i la possibilitat d’indexar salaris a altres indicadors, Vidal recorda que s’ha intentat ja en altres ocasions, però que resulta molt complex per la pluralitat de sectors i l’actual situació econòmica. No obstant, considera que en moments de tranquil·litat, aquest debat es podria reprendre. També considera que explorar altres vies d’indexació salarial, o inclòs de retribució variable, és més fàcil en el si de les empreses. No obstant, considera que requereix de compromís per part de les persones empresàries. I en termes del global de l’economia és encara més difícil, sent impossible, sota el seu punt de vista, indexar-ho, per exemple a la productivitat, ja que entre altres qüestions, primer s’haurien de posar d’acord en què és la productivitat, i com mesurar-la.

Finalment, i en referència a la situació que es pugui viure en els propers mesos, Vidal considera que sinó hi ha un AENC que serveixi de guia per al conjunt de sectors, la negociació col·lectiva seguirà al ralentí.

## Entrevista amb Cristina Salido i José Luis Salido

Cristina Salido, és Llicenciada i Màster en Dret per la Universitat Ramón Llull (ESADE). L’any 2007 obté el Mestratge en la especialitat de Dret Penal del ICAB. Durant 12 anys, va formar part del equip de Dret Processal Penal i Civil d’una reconeguda firma legal, amb especial dedicació a la litigació en l’àmbit penal. També és conciliadora/mediadora del Tribunal Laboral de Catalunya i professora de la Universitat de Barcelona.

En Jose Luís Salido, és Llicenciat en dret i doctorat Cum Laude per la Universitat de Barcelona. Després d'uns primers anys de dedicació exclusiva a l'exercici professional com a advocat, és nomenat Jutge Substitut dels Jutjats de Barcelona; d'on va passar a dirigir durant disset anys el Departament de Relacions Laborals de l'organització empresarial Foment del Treball Nacional. Després d'aquesta experiència, s'integra com a soci al Departament Laboral d'una gran firma legal, on presta serveis durant deu anys. Paral·lelament a aquestes activitats, és professor associat de Dret del Treball i de la Seguretat Social a la Facultat de Dret de la Universitat de Barcelona, ​​obtenint amb posterioritat, la plaça de Professor Titular per oposició en aquesta especialitat, així com conciliador/mediador del Tribunal Laboral de Catalunya.

En l’actualitat tots dos, tenen un despatx propi, a través del qual, negocien convenis col·lectius tant rellevants com el d’hostaleria de Catalunya, així com el conveni del metall de Barcelona, i de fet per això, la seva entrevista és tant interessant per aquest treball.

Així, i començant l’entrevista, preguntat per la situació de la negociació col·lectiva, José Luis ens recorda que la principal funció de la negociació col·lectiva és la d’anar més ràpid que les lleis i concretar-les en cada sector, en base a les característiques del mateix, a través d’intercanvis justos per a empreses i persones treballadores. En aquest sentit, les dificultats econòmiques, tenen translació directa en la negociació col·lectiva, i si ja amb la pandèmia i la crisi derivada de la mateixa, la negociació estava parada i com a màxim es pretenia pactar qüestions petites per a mantenir els convenis, la segona onada de la crisi econòmica, originada amb la guerra d’Ucraïna, ho ha dificultat de sobre-manera. Especialment, pel que fa a les clàusules de revisió salarial i absorció i compensació.

En referència a les clàusules de revisió salarial, considera que els convenis col·lectius que ja les recollien, les han mantingut en termes generals, i probablement en els darrers mesos, s’hi han afegit més convenis. No obstant fa una aportació interessant en el sentit de dir que des del punt de vista empresarial, es prefereix les clàusules de garantia salarial (increments percentuals acordats prèviament, amb una condició de recuperació de salaris si l’IPC assoleix determinades cotes), en tant que permeten una millor planificació empresarial i una major certesa a l’hora d’operar. De fet, constata que sinó s’utilitzen aquest tipus de clàusules, la negociació requereix per part de les persones treballadores, de múltiples més elevats, per evitar incerteses. Per altra banda, en una línia similar a l’expressada per Santi Vidal, considera que hi ha determinades clàusules estructurals de sector, que marquen la història dels convenis, especialment, arran de la darrera reforma laboral (o també de la redacció prèvia a la reforma laboral de 2012), en tant que allò que queda escrit en el conveni col·lectiu, després costa molt de canviar, o té un cost de negociació evident.

Pel que fa a l’absorció i compensació, també considera que té molt a veure amb la història mateixa del conveni, així com de la situació del mercat de treball que afecti al sector. No obstant, considera que en els darrers anys, aquesta, ha estat una demanda més recurrent en la part sindical. Pel que fa a la retribució variable, en José Luis, es mostra favorable a la mateixa, malgrat fa avinent el fet de que aquesta, ha d’afectar preferiblement als grups més elevats, o almenys a aquelles persones que tinguin un salari suficient en termes de poder adquisitiu, donat que cal que el treball garanteixi de per si, uns mínims estàndards de vida. Així doncs, considera normal, que les xifres de cobertura de la retribució variable siguin força baixes, si es té en compte, que els convenis són pactes de mínims i que per tant, bàsicament serveixen per a fixar condicions bàsiques per al desenvolupament de la relació laboral. En aquest sentit, també coincideix amb en Santi Vidal que és més fàcil pactar aquest tipus de clàusula en acords d’empresa.

En referència a la clàusula d’absorció i compensació, i una mica buscant confrontar l’argument del Santi, des de la part patronal, es defensa habitualment, no alterar via conveni, allò que es recull al Estatut dels treballadors, perquè seria com castigar doblement a les empreses, que fan esforços salarials majors als requerits pel conveni col·lectiu. En aquest sentit, i per a sortir del bucle habitual d’aquests tipus d’arguments, es va preguntar sobre la possibilitat de limitar temporalment, la capacitat empresarial d’absorció i compensació de les millores voluntàries, en èpoques de dificultat econòmica, i especialment, en èpoques significativament inflacionàries. Tot això, per un tema d’equitat, tant horitzontal com vertical, que permeti garantir una mínima escala salarial en el si de les empreses, i garantir una certa capacitat en els diferents grups professionals, de manera que no es generin incentius negatius a l’assumpció de responsabilitats per exemple, així com de retenir capital humà en els sectors. La resposta del Professor Salido, és que pot ser una manera de fer front a una situació complexa a nivell econòmic, però que és important, que aquesta solució sigui homogènia per al conjunt de persones treballadores. Tant des del punt de vista de l’aplicació pràctica, com des del punt de vista de l’equitat i inclòs de la seguretat jurídica. En aquest punt, la Cristina Salido, a part de compartir allò exposat prèviament, diu que també és important tenir en compte, la possibilitat de jugar amb els diferents tipus de plus, per a poder establir polítiques retributives concretes. De fet, tant la Cristina com el José Luis, consideren que la complexitat de la retribució recollida en els convenis col·lectius, fa difícil conèixer inclòs, les retribucions generals dels sectors.

Finalment, i en referència a l’escenari que podem viure en els propers mesos, la Cristina considera que seran mesos complicats per a la negociació col·lectiva i donarà problemes d’aplicació posteriors, derivats de la situació econòmica i la situació general de les empreses.

## Entrevista amb Xavier Mier:

En Xavier Mier és Llicenciat en Dret per la Universitat de Barcelona, Màster en Dret del Treball i de la Seguretat Social per l’UPF, Postgrau en Auditoria Laboral per la UVM, membre del cos de mediadors i conciliadors del Tribunal Laboral de Catalunya. Té una àmplia experiència en assessorament laboral recurrent, negociació col·lectiva, alta direcció, expedients de regulació d’ocupació i gestió de la modificació i flexibilització de condicions de treball a l’empresa i és un gran expert en litigis i pràctica judicial, tant en l’ordre social com en matèria de dret esportiu.

Assessora tant a persones treballadores, com a empreses nacionals i multinacionals que pertanyen a diferents sectors (tecnològic, químic, grans magatzems i comerç tèxtil, entre d’altres) i té una activitat docent significativa, inclòs a la UOC. En aquest sentit, la vessant del Xavier, tant a nivell mediador del TLC, com a assessor d’empreses i comitès significatius del país, i inclòs com a negociador de convenis col·lectius tant importants com els de comerç en general, o neteges, fan del Xavier una persona interessantíssima pel que fa a aquest treball de final de grau.

Iniciada l’entrevista i formalitzada la primera pregunta, sobre la seva visió personal de la negociació col·lectiva en l’actualitat, en Xavier, com la resta de persones entrevistades, qualifica la mateixa, com de situació complexa. En aquest sentit, els arguments del Xavier, són a nivell econòmic similars als aportats per la resta de persones entrevistades, però hi afegeix la variable de la reforma laboral. De fet, segons el seu criteri, i independentment de les idees subjectives que hom pugui tenir al respecte, entén que la prioritat d’aplicació en matèria salarial dels convenis col·lectius, genera sota el seu punt de vista, escenaris de negociació complicats. Perquè entén, que estanca o petrifica les relacions laborals, a part de considerar que les mitjanes d’increments que es donen en els pactes d’empresa, són majors que en la negociació col·lectiva de sector, amb el que això suposa a nivell de pau social en el si de les empreses i els sectors, i ho exemplifica amb la quantitat ingent de vagues convocades aquests darrers mesos.

En referència a les estadístiques de l’absorció i compensació, i el seu ús, avança que la seva visió, té molt a veure amb la certesa de que la majoria de sectors en els que negocia, tenen per hàbit pagar significativament més, que allò que està recollit en els mateixos convenis. En aquest sentit, considera que és un tema complex a nivell de debat, però que el seu efecte pràctic és menor i que a més, té molt a veure també, excepte prohibició convencional, els acords a nivell individual. Així, i en referència a la clàusula proposada en el punt 7.3. considera que són fórmules complicades per a les empreses a nivell de gestió, i que especialment, quan es requereix de respostes ràpides, la acció empresarial, acostuma a optar per la via dels “despenjaments” de conveni col·lectiu o bé la via recollida al article 41 per a la modificació substancial de les condicions de treball. No obstant, es valora com a positiva la proposta, sempre i quan sigui senzilla d’aplicar.

Pel que fa a la possibilitat d’indexar augments salarials a variables macro, que és una pràctica que ell va poder impulsar en un sector com el de comerç per a sub-sectors sense conveni propi, aquests sembla que van anar molt lligats a una oferta, que es va valorar com a atractiva per la part sindical. Diem això, en el sentit que anava acompanyada, d’increments fixes rellevants, en un conveni, en que amb les pujades del SMI dels darrers anys, havien quedat obsoletes una part important de les taules salarials. En aquest sentit a més, sembla evident que l’evolució del PIB, a part de ser un referent per al Govern, alhora de fixar un increment del SMI, guardava força relació amb l’evolució de les empreses del sector. Per tant, des del punt de vista empresarial, es va valorar com un indicador força sintètic, incontestable i transparent. Tot i així, i donat que en el següent conveni, aquesta clàusula va desaparèixer vàrem preguntar al respecte, i la resposta va ser força clara i diàfana. I és que com aquesta clàusula no es va activar en favor de majors increments salarials, en el següent conveni, i donades les circumstàncies econòmiques en que es va negociar (a finals de la pandèmia), la part sindical, va preferir assegurar uns increments fixes, especialment, davant de les dificultats de la bancada patronal, a posar xifres elevades d’augments salarials, per la incertesa del moment econòmic. També es considera que en base a l’ordre de prioritats i les circumstàncies específiques del sector, aquest tipus de clàusula poden tenir major o menor èxit en la seva promoció.

En referència a l’impuls de clàusules de retribució variable en la negociació col·lectiva de sector, ho considera complicat, en el sentit de dir que allò que es recull en convenis col·lectius, són els mínims que ha de contemplar la relació laboral. En aquest sentit, considera que caldria un canvi cultural a nivell negociador per a aprofundir-hi, o bé una qüestió més pràctica, com el fet de que els increments fossin prou significatius per la part social, com per a entrar a negociar-les de manera general. A part de que això implicaria (de nou), encetar el debat sobre els índexs que es considerin més òptims. Finalment, i pel que fa a les propostes realitzades en l’apart 7.3 d’impuls de la retribució variable, considera que l’èxit de les mateixes, dependrà molt de les casuístiques de cada sector, i del compromís de persones treballadores i empreses, en la seva aplicació. Especialment, perquè les pimes catalanes, representen el 99,8% del teixit empresarial. També insisteix en la necessitat de que cap de les parts hi perdi massa en aquest tipus de negociació, perquè sinó, qualsevol pas assolit a curt termini, pot implicar la seva reversió posterior en el mig termini.

Finalment, i sobre l’esdevenir de la negociació col·lectiva en els propers mesos, considera que aquesta tendirà a radicalitzar-se, en el sentit de plantejar posicionaments extrems per les dos parts, i una simplificació de les demandes en la qüestió salarial, deixant de banda la resta de qüestions que habitualment es tracten en la negociació col·lectiva com les millores socials, la flexibilitat, les reduccions de jornada, etc. En definitiva, es reduirà el perímetre de la negociació, a les qüestions més bàsiques i de necessitat.

# Valoració

En referència a la valoració personal que es fa d’aquest estudi, i després d’haver treballat durant més de deu anys en l’àmbit de la representació col·lectiva, és primerament la de tenir un sentiment evident d’alegria, perquè durant molt de temps, volia realitzar un estudi similar. No obstant, tant per qüestions de temps, com per la condició laboral de part, era difícil que el resultat del mateix, fos el que en l’actualitat s’ha pogut assolir, i que ha estat possible, estant més allunyat del dia a dia de la negociació col·lectiva. No obstant, és evident que la xarxa professional, teixida al llarg de tant temps, ha ajudat de sobre-manera alhora d’entendre els posicionaments de cadascuna de les parts, i poder fer propostes, que serveixin per a donar solució als conflictes existents en l’actualitat, des d’un punt de vista de neutralitat, o almenys, amb certa objectivitat.

Hi ha una frase que s’atribueix a Lenin, que diu que la manera més segura de destruir el capitalisme, es corrompre la moneda. En aquest sentit, i malgrat estar lluny d’aquesta situació, és evident que la inflació, quan assoleix percentatges rellevants, canvia les dinàmiques i comportaments de la ciutadania. Així doncs, no és d’estranyar que en l’actualitat, aquest sigui un dels principals temes de debat en la nostra societat. Malgrat això, sempre sobta, la distància existent entre les estadístiques oficials, els titulars de premsa, i el dia a dia de la negociació col·lectiva. Per això, aquest treball, tenia com a objectiu, explicar alguns dels principals mecanismes que té la negociació col·lectiva per afrontar aquestes fluctuacions de preus, i posar un mirall a cadascuna de les comissions negociadores per a la seva auto-avaluació, respecte a la resta de mapa de la negociació col·lectiva a nivell sub-central, i així prendre decisions informades. De fet, una de les conviccions que donen sentit a aquest treball, és que una part important de la noció de justícia en l’assoliment d’acords entre les parts, és basa en l’existència d’informació simètrica, que permeti assolir acords estables i beneficiosos per a les dos parts. També per això, en l’apartat de conclusions, s’han proposat un seguit de clàusules que poden ajudar a fer fluir la negociació en sectors, que porten mesos bloquejats.

La negociació col·lectiva té en general poc “glamour” a nivell mediàtic, però segueix sent essencial, tant a nivell econòmic, com social. En aquest sentit, aquest treball, també té com a voluntat, donar espai a aquelles persones sovint desconegudes per al gran públic, però que dia a dia, assoleixen acords importants per a persones treballadores i empreses, sovint renunciant a objectius a curt termini i individuals, per a assolir-ne a llarg termini i a nivell col·lectiu. De fet, aquest treball té també quelcom de petit homenatge a aquestes persones, que sovint han de carregar amb el resultat d’allò acordat, i que massa vegades, és tant difícil d’entendre per aquelles persones que no han participat de la negociació. Acabem doncs, amb l’agraïment a aquelles persones que m’han acompanyat al llarg d’aquests 10 anys d’aventures en les relacions laborals, i que han estat capaces de transmetre’m la seva estima pel món del treball, independentment del seu origen sindical o patronal, i les seves sigles. El marc català de relacions laborals, és una petita joia, que cal cuidar dia a dia, i més en èpoques difícils com l’actual. No obstant, tenim a gent molt preparada i capaç, i en aquest sentit, si aquest treball, els hi ha pogut fer la vida una mica més fàcil, tot l’esforç realitzat i les hores invertides en el mateix, hauran valgut la pena.

# *Autoavaluació*

Imagino que és inherent a qualsevol treball de final de grau, que després de tants esforços al llarg dels anys en que s’ha cursat el grau de relacions laborals i ocupació a la UOC, es pensi si tot plegat ha valgut la pena. I és que difícilment es pot calibrar el nombre d’hores avocades al mateix, tant des del punt de vista de la carrera en termes generals, com d’aquest treball de final de grau en particular. No obstant, són qüestions que crec que hom fa perquè realment hi creu, i aquest cas, no ha estat una excepció. De fet, la construcció en si del mapa de la negociació col·lectiva sub-central i la vigència dels mateixos, ja podria ser perfectament de per si, un treball de final de greu. Però a això, cal afegir-hi l’anàlisi minuciós de cadascun dels 145 convenis col·lectius que conformen el sistema català de convenis col·lectius, i dels quals s’ha pogut treballar amb 132 per a l’explotació estadística. Això ha implicat l’extracció de pràcticament 8.600 dades que resumeixen el mapa de la negociació col·lectiva sectorial català, en base a les variables estudiades, que com hem explicat al llarg del treball, són algunes de les més rellevants a nivell de la negociació col·lectiva. Però també, ha suposat la oportunitat de retrobar persones rellevants a nivell personal i professional del món de les relacions laborals, i que han de continuar sent actors futurs d’aquest marc català del treball. Dit això, crec que l’estudi ha tingut una grandíssima acollida pels agents amb els que hem comentat el mateix. Tant és així, que tots ells han demanat sobre la possibilitat de desenvolupar el mateix estudi per a altres variables, i inclòs mitjançant col·laboracions estables.

Per tot això, crec que es pot estar orgullós del treball realitzat al llarg de pràcticament 6 mesos. També per això, l’extensió del treball, és significativament més gran que la proposada inicialment, però s’ha fet així, perquè en el fons, el que es busca, és l’elaboració d’un sistema que permeti avaluar les diferents variables d’estudi possibles en la negociació col·lectiva. I és que un cop elaborades el conjunt de taules, simplement n’hi ha prou en concretar la variable que es vulgui estudiar dels convenis col·lectius, per a l’explotació estadística dels mateixos. Així per exemple, en un futur podrien avaluar altres clàusules d’interès, com podria ser la regulació de l’ultra-activitat, els preavisos, el grau de cobertura de la previsió social complementària o qualsevol altre qüestió que pugui ser d’interès per les parts, i per tant és escalable a la totalitat de clàusules de la negociació col·lectiva de sector.