



Informe salarial negociació col·lectiva 2023

gener 2024



[d](#) [f](#) [x](#) [@](#) [v](#) @ccoocatalunya
cco.cat



INFORME SALARIAL NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA 2023

26/01/2024



1. RESUM EXECUTIU

En aquest informe presentem una anàlisi de la negociació col·lectiva de l'any 2023 combinant les dades que les estadístiques oficials ens proporcionen i les dades directes dels acords sectorials pactats, de les quals fem una anàlisi més detallada i segregada per variables que no donen les estadístiques.

La negociació col·lectiva el 2023 ha estat molt positiva des del punt de vista dels increments salarials. Per primera vegada en els últims 3 anys s'ha aconseguit augmentar els salaris per sobre de la inflació interanual del desembre. La continuïtat, al llarg de la primera part de l'any, de l'ofensiva "Salari o conflicte" i l'assoliment, el maig del 2023, de l'Acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva 2023-2025 (AENC) han permès continuar augmentant els salaris dels convenis sectorials **negociats i signats** l'any passat d'afectació a Catalunya amb una mitjana del **4,37 %**, i aquests han afectat **687.052** persones treballadores.

El 2023, amb dades registrades encara provisionals i sense incloure l'efecte de les clàusules de revisió salarial, els convenis amb efectes econòmics el 2023, inclosos els negociats en anys anteriors, cobreixen **10,95 milions de persones treballadores** a tot l'Estat amb una pujada salarial mitjana del **3,46 %**. A Catalunya els convenis catalans i estatals d'afectació a Catalunya, amb efectes econòmics el 2023, cobreixen **1,76 milions de persones treballadores** amb una pujada salarial mitjana del **3,36 %**. Això suposa un 0,16 % més que l'IPC interanual del desembre a Catalunya i gairebé iguala la inflació mitjana el 2023 del 3,41 %.

També han continuat creixent els convenis amb clàusula de revisió salarial, impulsats pels acords presos a l'AENC (el **52,78 %** dels convenis, els quals han afectat el **65,09 %** de les persones treballadores), així com aquells que limiten l'absorció i compensació dels increments pactats per aquelles persones que tenen salaris per sobre del conveni (el **29,17 %** dels convenis, els quals han afectat el **41,59 %** de les persones treballadores).

La dada més rellevant, a més dels percentatges d'increment salarial, és que, per primera vegada en molts anys, **l'increment mitjà de les dones és superior al dels homes (4,43 % en el cas de les dones, davant del 4,32 % dels homes)** en els convenis

sectorials que han estat negociats i acordats el 2023, fonamentalment gràcies als convenis catalans, perquè en els estatals continua la tendència inversa d'altres anys.

2. MAPA DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA EL 2023

En total s'han signat o preacordat 72 convenis col·lectius sectorials d'aplicació a Catalunya, que afecten 687.052 persones treballadores (51,06 % de dones i 48,94 % d'homes). Han estat 43 convenis catalans que afecten 407.676 persones treballadores (49,7 % de dones i 50,3 % d'homes) i 29 convenis estatals que afecten 279.376 persones (53,05 % de dones i 46,95 % d'homes).

La distribució per àmbits territorials dels convenis sectorials acordats el 2023 és la següent:

Taula 1. Nombre de dones i homes per àmbit territorial dels convenis sectorials signats i acordats el 2023

Àmbit territorial	Persones treballadores	Dones	Homes	Convenis sectorials
Estatals	279.376	148.209	131.167	29
Catalunya	255.015	149.976	105.039	19
Barcelona	41.948	14.062	27.886	13
Girona	78.938	30.836	48.102	6
Lleida	19.000	3.825	15.175	2
Tarragona	12.775	3.893	8.882	3
TOTAL	687.052	350.801	336.251	72

Font: elaboració pròpia a partir de dades del REGCON

L'àmbit estatal i l'àmbit autonòmic català han estat els que més impacte han tingut sobre el volum de població treballadora i, a escala provincial, han estat els convenis de Girona.

El mapa de negociació col·lectiva és important per analitzar les dades d'increment, ja que els convenis d'àmbit provincial més grans i amb més implantació sindical solen ser els convenis de Barcelona, i, la majoria dels anys, solen tenir uns increments salarials més alts. El 2023, malgrat que s'han negociat 13 convenis (un 18 % del total de convenis acordats) a la província de Barcelona, aquests només afectaven el 6,1 % de les persones treballadores amb un conveni signat o acordat l'any 2023. Això ens reafirma en una bona valoració de la negociació col·lectiva, ja que, malgrat que l'àmbit territorial



que més impacte positiu sol tenir en els increments salarials no ha estat el més actiu (aquests 13 convenis tenen un increment mitjà del 6,12 %), l'increment dels convenis negociats i acordats el 2023 arriba fins al 4,37 %, molt per sobre de la inflació interanual del desembre, que ha estat d'un 3,2 % a Catalunya.

Aquesta bona marxa de la negociació col·lectiva sectorial no pot amagar que encara resten molts convenis sense pactar un increment per al 2023, fonamentalment per dos motius: pel bloqueig patronal de la negociació i per l'absència d'una patronal amb qui negociar el conveni.

Tenim 81 convenis sectorials que no han pactat cap increment per al 2023 que afecten 494.456 persones treballadores (43,90 % de dones i 56,1 % d'homes), 48 d'àmbit català i 34 d'estatals. Entre els estatals hi ha alguns sectors importants des del punt de vista de la població treballadora afectada, com són el conveni d'ETT (aquest destaca pel seu impacte i perquè l'últim conveni ja va trigar massa anys a signar-se i va tenir una vigència d'11 anys), el de neteja viària o el d'empreses de publicitat. Entre els catalans hem de ressaltar el de la construcció de Barcelona (en el qual la patronal, any rere any, es nega a signar les taules salarials anuals), l'agropecuari de Catalunya (en el qual la patronal no vol assumir a les taules l'aplicació de l'SMI), el del comerç general de Catalunya o el d'atenció domiciliària (la patronal l'està bloquejant cosa que provoca un seguit de mobilitzacions de les treballadores del sector, amb una convocatòria de vaga per al febrer).

Pel que fa a la negociació d'enguany, l'escenari és diferent del que ens vam trobar a l'inici de l'any passat, quan iniciàvem els processos sense un acord general salarial que donés seguretat i estabilitat a la negociació dels increments salarials en els convenis col·lectius. Els acords presos el mes de maig del 2023 a l'AENC, per part de la patronal CEOE i dels sindicats CCOO i UGT, han de servir de referència per tenir increments sòlids i estendre la regulació de clàusules de revisió salarials anuals, tal com va ser al llarg de l'any passat.

Malgrat això, continua en vigor la llei de desindexació de l'economia, que, combinada amb una inflació encara elevada i amb la llei de contractació pública, genera un efecte pervers que impedeix l'evolució dels salaris en els convenis més afectats per la licitació

pública, que solen ser molt feminitzats. Això està provocant, amb el pas del temps, precarietat, parcialitat i baixos salaris de les persones que presten serveis a l'Administració pública des d'empreses privades.

3. ANÀLISI DELS INCREMENTS SALARIALS EL 2023

3.1. Increment mitjà general de tots els convenis amb efectes econòmics el 2023

En aquest apartat fem referència a tots els convenis col·lectius que tenen efectes econòmics per al 2023, tant els negociats i acordats el 2023 com els negociats en anys anteriors. En treure les dades d'estadístiques oficials només tenim en compte els convenis publicats als diaris oficials.¹

Segons dades estadístiques de l'Observatori del Treball i Model Productiu, l'increment mitjà de l'any passat **de tots els convenis catalans i estatals d'afectació a Catalunya**, que tenien pactat un increment salarial per al 2023, és del **3,36 %**, cosa que suposa un 0,16 % més que l'IPC interanual del desembre. **És la millor dada d'increment salarial des de l'any 2008 i inverteix la tendència dels 2 anys anteriors**, quan l'increment havia quedat per sota de l'IPC interanual del desembre. Aquests convenis afecten **1.767.130** persones treballadores.

Pel que fa a l'increment mitjà de l'any passat de **tots els convenis catalans** (sense tenir en compte els convenis estatals d'afectació concreta a Catalunya), que tenien pactat un increment salarial per al 2023, aquest és del **3,44 %** (0,24 superior a l'IPC interanual del desembre). Aquests convenis afecten **1.033.847** persones treballadores.

Aquest increment mitjà va començar l'any en el 3,17 % i va estar estable fins després de l'estiu, quan va començar a pujar, impulsat pels acords de **l'AENC 2023-2025**. **Aquest acord ha donat estabilitat a la negociació col·lectiva i ha reduït la conflictivitat en la negociació dels convenis col·lectius.**

El 2023 s'ha començat a recuperar part del poder adquisitiu perdut els anys 2021 i 2022, amb més intensitat en els convenis de nova signatura, signats i acordats l'any

¹ Vegeu les notes metodològiques de l'apartat 6 d'aquest informe.



passat, com veurem en els següents apartats de l'informe. Malgrat això, **és necessari continuar aprofundint en l'estratègia salarial d'incrementos sòlids per seguir en la senda de la recuperació salarial i del poder adquisitiu, i ampliar la població treballadora coberta per clàusules de revisió salarial anual** per minvar el risc de les possibles desviacions de la inflació.

El 2023 es retorna a la tendència dels últims anys, només trencada el 2022, del fet que **els convenis sectorials tenen un major increment que els convenis d'empresa**. Els convenis sectorials amb efectes econòmics el 2023 han fixat un increment del **3,38 %** i han afectat **1.643.180 persones treballadores**, davant de la pujada salarial del **2,99 %** dels d'empresa, que han afectat **123.950 persones treballadores** (incloses 26.901 persones treballadores d'empreses o d'administracions públiques).

3.2. Increment mitjà dels convenis signats i acordats el 2023

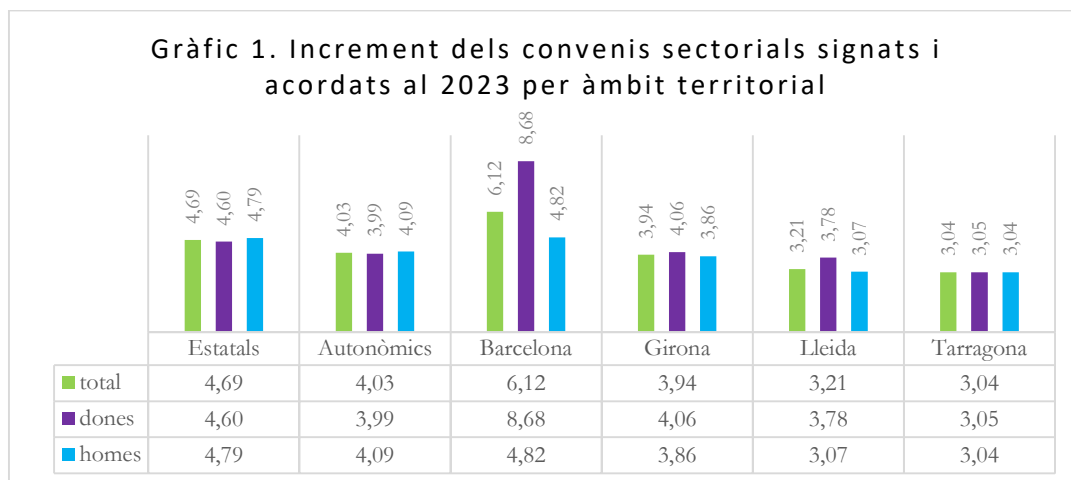
A la resta d'aquest capítol, farem una anàlisi de les dades només dels convenis sectorials de nova signatura o acordats el 2023 diferenciant dos períodes: abans i després de l'AENC. Hem de tenir en compte que les previsions per a aquest any eren d'un esmorteïment pronunciat de la inflació, i que bona part de la negociació col·lectiva catalana estava ja solucionada el 2022 amb la **campanya de mobilitzacions amb el lema de "Salari o conflicte"**. El 2022 molts convenis catalans havien pactat increments per a 3 o 4 anys, fent-ho al voltant del 4 % per a l'any 2022, però aquesta previsió d'inflació va fer que per al 2023 l'increment pactat per a aquests estigués més a prop del 3 %. **L'AENC ha estat fonamental per als acords salarials dels convenis posteriors**, com veurem més endavant.

L'increment mitjà dels 72 convenis sectorials signats o acordats el 2023 és del 4,37 %, i han afectat 687.052 persones treballadores. Aquesta és una dada positiva, que està per sobre de la referència confederal marcada a l'AENC i que suposa un **1,27 % per sobre de l'IPC interanual de desembre (3,2 % el 2023)**. A més, a diferència del que passava els últims anys, **s'ha aconseguit revertir el biaix de gènere**, sent l'increment mitjà de les dones d'un **4,43 %** i afectant **350.801 dones**, davant del **4,32 %** de

l'increment mitjà dels **336.251 homes**. Hem aconseguit trencar la dinàmica dels últims anys, en què en els convenis feminitzats hi havia més dificultats per apujar salaris.

Però analitzem una mica més aquestes dades des del punt de vista de l'àmbit territorial. Han estat, principalment, els convenis sectorials provincials els que han propiciat aquesta inversió de la tendència en el biaix de gènere, amb molta força en els convenis de Barcelona i també de Lleida. Però a la resta no hi ha diferències com les que trobàvem altres anys d'entre 3 i 5 dècimes percentuals en detriment de les dones. Sens dubte **aquí tenim una referència per continuar aprofundint en la reducció d'aquest biaix de gènere.**

Gràfic 1. Increment dels convenis sectorials signats i acordats el 2023 per àmbit territorial



Font: elaboració pròpia a partir de dades del REGCON

3.3. Persones treballadores per trams d'increment

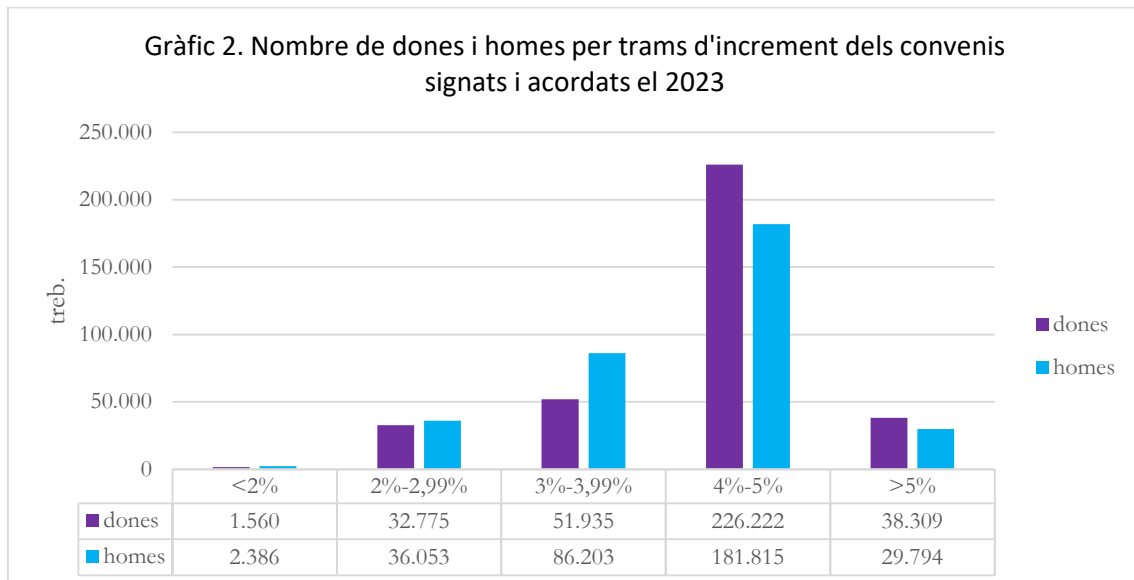
En la mateixa línia del que ja va passar l'any 2022, la majoria de convenis sectorials signats i acordats el 2023 han pactat un increment del 4 % o superior per a l'any de signatura. Aquest és el cas de **49 convenis** dels 72 acordats (el 68 % dels convenis), cosa que repercuteix en **476.139 persones treballadores**, que representen un **69,30 %** del total de persones afectades.

En aquesta variable també es pot percebre un canvi de tendència clar en la bretxa de gènere. A diferència del que passava l'any 2022, en aquest cas, **són les dones les que predominen en els convenis que han pactat un increment igual o superior al 4 %.** En

concret són **264.531 dones (el 75,45 % del total de dones)** les que han estat afectades per un conveni que ha pactat un increment igual o superior al 4 %, davant dels **211.609 homes (el 62,93 % del total d'homes)**.

És una dada que es reproduïx tant en els convenis catalans com en els estatals. Malgrat que l'increment de dones és inferior als dels homes en l'àmbit estatal, són majoritàries en els trams superiors d'increment. Això és degut al fet que hi ha 3 convenis masculinitzats d'àmbit estatal que han tingut increments molt elevats, per sobre del 17 %, i que afecten de manera molt important la mitjana d'increment, ja que portaven molts anys sense negociar-se i se n'ha pogut recuperar la negociació.

Gràfic 2. Nombre de dones i homes per trams d'increment dels convenis signats i acordats el 2023



Font: elaboració pròpia a partir de dades del REGCON

3.4. Recuperació de les clàusules de revisió salarial

L'any 2022 ja hi va haver una forta recuperació de les clàusules de revisió salarial, que apugen els salaris quan l'IPC és superior a l'increment pactat. Aquesta dada també ha millorat el 2023 respecte de l'any anterior, i la regulen **38 dels 72 convenis sectorials (el 52,78 % dels pactats)**, que afecten **447.198 persones treballadores (el 65,09 % del total)**.

En el cas dels convenis catalans, han estat **23 els convenis sectorials** que han pactat una clàusula de revisió salarial, un **53,49 % dels convenis signats i acordats l'any 2023**,

una garantia que dona cobertura a una població treballadora de **273.067 persones** (un **66,98 %** del total de les persones treballadores que tenen un conveni signat o acordat el 2023).

Pel que fa als convenis sectorials estatals, han estat **15 els que han pactat aquesta garantia salarial**, que representen un **51,72 %** del total i afecten **174.122** persones treballadores, un **62,33 %**.

En la taula següent podem trobar la informació relativa a aquesta condició de treball en els convenis sectorials del 2023.

Taula 2. Nombre de dones i homes afectats per clàusules de revisió salarial el 2023

Àmbit territorial		Persones treballadores	Dones	Homes	Convenis sectorials
Catalunya	Total convenis 2023	407.676	202.592	205.084	43
	Amb clàusula de revisió 2023	273.067	133.284	139.783	23
	% sobre el total	66,98 %	65,79 %	68,16 %	53,49 %
Estatals	Total convenis 2023	279.376	148.209	131.167	29
	Amb clàusula de revisió 2023	174.122	94.865	79.255	15
	% sobre el total	62,33 %	64,01 %	60,42 %	51,72 %
TOTAL	Total convenis 2023	687.052	350.801	336.251	72
	Amb clàusula de revisió 2023	447.189	228.149	219.038	38
	% sobre el total	65,09 %	65,04 %	65,14 %	52,78 %

Font: elaboració pròpia a partir de dades del REGCON

En aquesta matèria també **hem reduït de manera dràstica la bretxa de gènere** respecte d'anys anteriors. El 2022 les clàusules de revisió salarial cobrien un 18,5 % més d'homes que de dones. En els convenis signats o acordats el 2023 **aquesta bretxa s'ha reduït al 0,1 %**, de manera que és pràcticament nul·la.

A més, **s'han recuperat les clàusules anuals en detriment de les referides al final de la vigència dels convenis, majoritàries el 2022**. Ha estat, sens dubte, una de les **conseqüències derivades de l'AENC**. La majoria de les clàusules són sense retroactivitat i amb algun tipus de límit dels seus efectes, majoritàriament en l'1 % que estableix l'AENC.



La forta recuperació que estan tenint aquestes clàusules de revisió els anys 2022 i 2023 es pot comprovar també a l'Estadística de la negociació col·lectiva de l'Observatori del Treball i Model Productiu. Segons l'observatori, el desembre del 2021 la garantia salarial cobria el 16,14 % de la població treballadora i el desembre del 2023 afecta el 28,14 %.

Aquestes dades difereixen de manera important de les dades que donem en aquest informe per dos motius principals. El primer és que les dades de l'observatori inclouen tots els convenis publicats al REGCON amb un increment pactat per al 2023, independentment de l'any de signatura, i nosaltres només tenim en compte els signats i acordats el 2023, malgrat que no hagin estat publicats. El segon és que tant l'observatori com el Ministeri de Treball i Economia Social només inclouen en les seves estadístiques els convenis de l'any en què la clàusula es fa efectiva.²

Aquesta qüestió és molt rellevant perquè fins a la signatura de l'AENC 2023-2025, la majoria de convenis que pactaven aquestes garanties salarials ho feien per a tota la vigència del conveni, i no per a cada any. Ha estat el 2023 quan s'han recuperat intensament les clàusules anuals.

L'objectiu de la clàusula no és que l'increment sigui l'IPC interanual, sinó que operi només en cas de variacions importants de la inflació i, per tant, l'objectiu de CCOO és aconseguir increments garantits que superin l'IPC perquè la classe treballadora guanyi poder adquisitiu. Això és el que ha estat passant en la dècada prèvia al 2021, en la qual les clàusules de revisió pràcticament no s'han hagut d'aplicar perquè els increments pactats en els convenis col·lectius sectorials eren superiors a l'IPC interanual de desembre de cada any.

3.5. Limitació de la compensació i absorció de l'increment salarial

L'Estatut dels treballadors permet absorbir els increments i compensar-los amb la part del salari que és superior a les taules del conveni. La possibilitat d'absorbir i compensar l'increment salarial pactat de manera col·lectiva en els convenis és una de les fonts més importants d'individualització de les relacions laborals en aquells sectors en els quals el

² Vegeu les notes metodològiques de l'apartat 6 d'aquest informe.

salari que realment paguen les empreses (aquest que les patronals anomenen *salari de mercat*) és superior al de les taules mínimes del conveni. Aprofundir en aquesta limitació de la capacitat empresarial és fonamental per donar sentit i valor a la negociació col·lectiva, i més en un moment com l'actual, en el qual els increments estan sent importants.

El 2022 ja vam posar el focus en aquestes clàusules i el 2023 s'ha incrementat el nombre de convenis signats o acordats que limiten aquesta prerrogativa empresarial. Un total de **21 convenis** sectorials acordats el 2023 han prohibit o limitat la clàusula d'absorció i compensació (el **29,17 %** del total); aquests convenis afecten **285.718 persones treballadores**, el **41,59 %** del total.

Pel que fa a l'àmbit territorial, els convenis catalans, tenen una major cobertura d'aquestes limitacions: afecten **179.193** persones (el **43,95 %** del total) de **13 convenis** sectorials (el **30,23 %**). Hi ha 8 convenis sectorials estatals que tenen aquesta cobertura (el **27,59 %** del total) i afecten **106.525** persones treballadores (el 38,13 %).

Novament, igual que està passant amb l'increment mitjà i amb les clàusules de revisió, es dona el **canvi de tendència cap a una reducció de la bretxa de gènere**. De fet, a diferència del que passava el 2022, **hi ha més dones que homes cobertes per clàusules de limitació de l'absorció i compensació**. Concretament, s'ha incrementat fins al **43,94 % de les dones davant del 39,25 % dels homes (154.137 dones i 131.581 homes)**.

Taula 3. Nombre de dones i homes afectats per clàusules de limitació de l'absorció i compensació 2023

Àmbit territorial		Persones treballadores	Dones	Homes	Convenis sectorials
Catalunya	Total convenis 2023	407.676	202.592	205.084	43
	Amb clàusula de revisió 2023	179.193	95.969	83.224	13
	% sobre el total	43,95 %	47,37 %	40,58 %	30,23 %
Estatals	Total convenis 2023	279.376	148.209	131.167	29
	Amb clàusula de revisió 2023	106.525	58.168	48.357	8
	% sobre el total	38,13 %	39,25 %	36,87 %	27,59 %
TOTAL	Total convenis 2023	687.052	350.801	336.251	72
	Amb clàusula de revisió 2023	285.718	154.137	131.581	21
	% sobre el total	41,59 %	43,94 %	39,13 %	29,17 %



Font: elaboració pròpia a partir de dades del REGCON

Alguns dels convenis renovats ja tenien aquestes clàusules en convenis anteriors, però d'altres les han incorporades aquest any. Ha estat, precisament, aquesta regulació la que ha provocat més conflicte en la negociació.

Volem remarcar dos convenis que han incorporat aquesta limitació. D'una banda, **el Conveni d'oficines i despatxos de Catalunya**, perquè és un conveni molt feminitzat i perquè era el conveni català que es negociava que afectava un major nombre de persones treballadores (**120.000 persones**). El conveni ha prohibit la compensació i absorció en els salaris inferiors a 28.145,02 € per a l'any 2022, els inferiors a 29.270,82 € per a l'any 2023 i els inferiors a 30.148,95 € per a l'any 2024 (salaris mitjans estimats de Catalunya).

De l'altra, **el Conveni d'instal·lacions esportives de Catalunya**, que, malgrat que afecta només **2.500 persones**, ha mantingut una mobilització sostinguda en el temps, amb **diverses convocatòries de vaga motivades, fonamentalment, per la negativa de la patronal a assumir la limitació al 50 % de l'absorció i compensació de l'increment per al 2023, i la prohibició d'aquesta prerrogativa empresarial el 2024.**

3.6. Impacte de l'AENC 2023-2025 en la negociació dels salaris el 2023

El bloqueig de la patronal CEOE a la negociació de l'AENC l'any 2022 ens va portar a engegar la campanya de mobilitzacions estatal amb el lema "Salari o conflicte", que ens va permetre, a Catalunya, desbloquejar la negociació d'alguns dels convenis més importants i incorporar-hi increments salarials potents, no sols el 2022, sinó també la resta d'anys de vigència dels convenis signats.³

Aquest procés de mobilitzacions va tenir els seus resultats en la negociació col·lectiva del 2022, però també va fer que la patronal es replantegés els seus posicionaments i, després de 2 anys (2021 i 2022) sense acord salarial, **el 10 de maig del 2023 es va signar l'AENC 2023-2024**. Aquest acord establí uns increments per als anys 2023, 2024 i 2025 del **4 %, 3 % i 3 %, respectivament**.

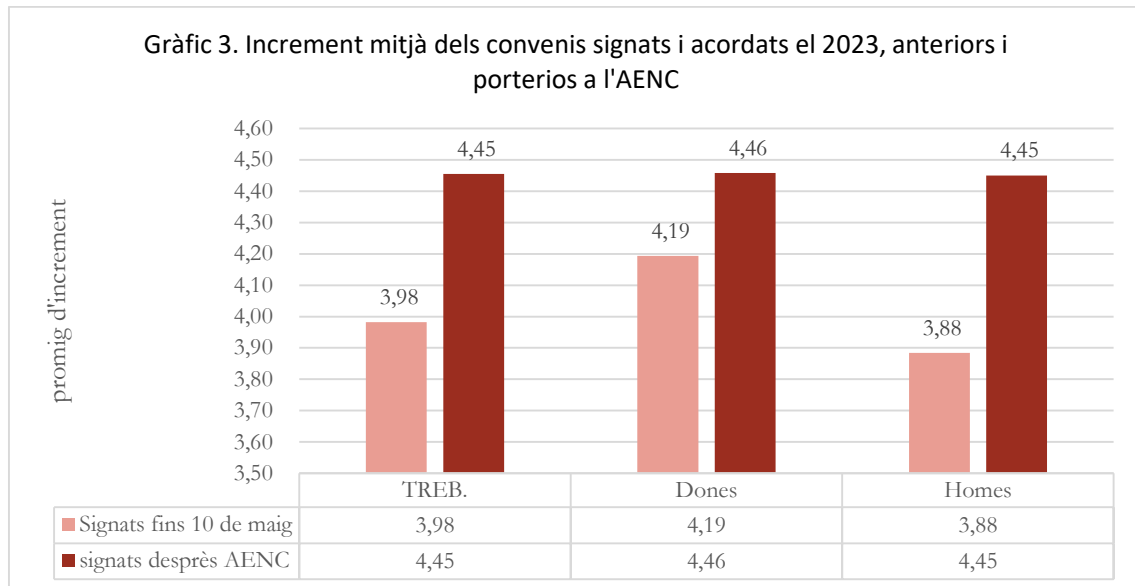
³ Vegeu l'[Informe de la negociació col·lectiva catalana 2022.pdf \(ccoo.cat\)](#).

L'AENC també aportava una novetat en els acords anteriors: **recuperava les clàusules de revisió salarial anuals**. Aquesta qüestió no és menor, ja que **va ser el principal motiu de bloqueig patronal durant 2 anys**. Era una clàusula limitada a l'1 % perquè l'objectiu de l'acord era pactar uns increments que estiguessin per sobre de la previsió d'inflació, com així ha estat finalment. La clàusula de revisió en els convenis que han reproduït l'AENC en els seus increments no hauran de fer-la efectiva perquè han superat l'IPC interanual del 2023.

Després d'analitzar les dades de l'any 2023 podem afirmar que aquest acord ha tingut un impacte molt positiu en la negociació dels increments salarials: **la mitjana d'increment salarial dels convenis sectorials posteriors és gairebé 5 dècimes percentuals superior** a la dels convenis signats abans del 10 de maig. En concret, la mitjana d'increment dels **convenis sectorials posteriors a l'AENC ha estat del 4,45 %**, davant del **3,98 % dels convenis sectorials signats abans del 10 de maig**.

A més, ha suposat un clar instrument per establir la igualtat de gènere en els increments: **els increments dels homes (4,45 %) i els de les dones (4,46 %) són pràcticament idèntics**.

Gràfic 3. Increment mitjà dels convenis signats i acordats el 2023, anteriors i posteriors a l'AENC



Font: elaboració pròpia a partir de dades del REGCON

A continuació mostrem les taules amb les dades de població treballadora afectada per cada àmbit territorial i per sexes, en què es pot comprovar com **els convenis posteriors**

a l'AENC presenten un increment mitjà superior tant en els catalans com en els estatals.

Taula 4. Mitjana d'increment previ i posterior a la signatura de l'AENC per sexes i àmbit territorial

Àmbit territorial		Persones treballadores	Dones	Homes	Convenis sectorials
Catalunya (pre-AENC)	Població afectada	45.304	12.954	32.350	10
	Increment mitjà	3,59	3,28	3,72	
Catalunya (post-AENC)	Població afectada	362.372	189.638	172.734	33
	Increment mitjà	4,23	4,38	4,07	
Estatals (pre-AENC)	Població afectada	65.473	22.096	43.378	8
	Increment mitjà	4,25	4,73	4,01	
Estatals (post-AENC)	Població afectada	227.523	133.331	94.190	21
	Increment mitjà	4,81	4,58	5,15	
TOTAL (pre-AENC)	Població afectada	110.777	35.050	75.728	18
	Increment mitjà	3,98	4,19	3,88	
TOTAL (post-AENC)	Població afectada	589.895	322.969	266.924	54
	Increment mitjà	4,45	4,46	4,45	

Font: elaboració pròpia a partir de dades del REGCON

Per aprofundir més en l'anàlisi, podem veure que els convenis post-AENC afecten la majoria de la població treballadora dels convenis signats i acordats el 2023 (el 85,85 % del total). **Per l'impacte d'aquest acord, no només s'han incrementat més els salaris, sinó que s'ha desbloquejat la negociació de la major part de la població treballadora i s'ha donat estabilitat i seguretat als processos negociadors.**

4. LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA A LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES EL 2023

Segons l'EPA del tercer trimestre del 2023 a Catalunya, del total de població assalariada (3.212.300), hi ha **477.000 persones que són del sector públic**, aproximadament un **25 % són persones treballadores d'empreses públiques o laborals** de les diferents administracions amb les seves condicions salarials i laborals registrades en convenis d'empresa i aproximadament **un 75 % és personal funcionari i estatutari** de les administracions públiques que no té les seves relacions laborals ni salarials regulades per conveni, sinó per acords de les meses generals i sectorials, i que, per tant, no es registren al REGCON.



L'Acord marc per a una administració del segle XXI, signat l'octubre del 2022 pel **Govern de l'Estat i CCOO i UGT**, va establir un increment salarial del **3 % amb una variable d'un 0,5 % més**, retroactiu des del gener del 2023, vinculat a un creixement del PIB espanyol del 2,1 %. Amb aquesta revisió del 0,5 % que es farà efectiva, ja que el PIB espanyol ha arribat al voltant del 2,4 % per primera vegada des de la crisi financera de la dècada passada, el sector públic tindrà un increment mitjà equivalent al sector privat a Catalunya.

Un altre dels temes fonamentals durant el 2023 ha estat **l'aplicació de la Llei 20/2021**, de reducció de la temporalitat, **provinent de l'acord sindical del juliol del 2021 amb l'aleshores ministre Iceta**. Aquesta llei comporta **reduir la temporalitat a les administracions públiques a un màxim del 8 % abans de finalitzar el 2024**.

Aquests acords han permès, al llarg del 2023, les ofertes públiques d'oposicions més importants de les darreres dècades. Això ha comportat **26.290 nous funcionaris i funcionàries docents** (més del 90 % són persones interines que han consolidat el seu lloc de treball) i **una nova convocatòria per al 2024 amb 9.344 vacants**.

A l'Institut Català de la Salut, el procés està encara en marxa i abans **de finalitzar el 2024 haurà estabilitzat més de 9.000 persones interines, a més d'una nova oferta pública de 7.762 places més**. Pel que fa al **personal d'administració i tècnic i al personal laboral de la Generalitat**, malgrat l'endarreriment que van suposar les oposicions frustrades del 29 d'abril, **s'han estabilitzat 11.747 persones, més d'un 95 % de persones interines i personal laboral temporal**. De la mateixa manera que amb el personal docent i sanitari, l'oferta pública de **noves places per a aquest 2024 serà de 3.829**.

Alguns sindicats ens acusaven del fet que aquests acords provocarien l'apocalipsi, amb milers d'interins acomiadats. Més de 2 anys després de la signatura de l'acord d'estabilització, **totes les previsions de CCOO s'han complert i els atacs dels sindicats que no van negociar cap dels acords han quedat absolutament desmentits**.

Altres matèries acordades han estat la modificació dels protocols d'assetjament sexual i laboral, i l'aprovació del II Pla d'igualtat de l'Administració de la Generalitat, així com noves mesures de conciliació i flexibilitat per a persones amb fills i filles d'entre 12 i 14 anys, permís de lactància a famílies monoparentals, etc.



A les administracions locals, el maig del 2023 es va afegir el teletreball a l'Acord de condicions per als empleats i empleades públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants, signat per CCOO i UGT i les associacions municipalistes el 2015. A aquest acord, s'hi poden adherir, per acord entre els representants de les persones treballadores i els consistoris, tots aquells municipis de menys de 20.000 habitants, així com els municipis sense representació de les persones treballadores per acord amb els sindicats de la funció pública.

Un dels acords més importants del 2023 en l'àmbit públic ha estat el [3r Acord de l'ICS](#), que es renova després de 17 anys, amb millores substancials per a totes les persones treballadores de l'ICS: es redueix la jornada laboral a totes les categories; s'incrementen diversos complements salarials; es dona accés al cobrament d'objectius a tots els tipus de contractes; es millora la carrera professional i es dona accés a tots els tipus de contracte; es dona accés a totes les categories professionals la possibilitat de fer guàrdies, i es regulen les guàrdies localitzades, entre altres mesures de millora de les condicions de treball.

El repte per al 2024 és desenvolupar altres mesures importants dels acords estatals que no s'han pogut dur a terme a causa de la dissolució de les Corts Generals, com la classificació professional o el dret a la jubilació parcial anticipada del personal funcionari. I a Catalunya la negociació de la Llei d'ocupació pública de Catalunya ha de dotar el conjunt d'administracions públiques catalanes d'un òrgan de negociació conjunta.

5. REPTES PER A LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA 2024

a) Continuar aprofundint en l'estratègia salarial d'increments sòlids, en compliment de l'acord salarial 2023-2025 de l'AENC, per aconseguir una recuperació salarial que millori el poder adquisitiu de la població treballadora.

b) Ampliar la cobertura de les clàusules de revisió salarial anual i de les clàusules de limitació de l'absorció i compensació dels increments pactats.

c) Intensificar la participació de les persones treballadores i, específicament, de la nostra afiliació, en tot el procés de negociació dels convenis, així com establir sistemes de seguiment confederal.



- d) Establir un salari mínim de referència català del 60 % del salari mitjà, segons la Carta social europea, a prop dels 1.380 €, que s'ha d'impulsar des de l'Acord interprofessional de Catalunya (AIC) i des de la contractació pública de la Generalitat de Catalunya a través de clàusules socials.
- e) Revisar els plecs de licitació de totes les administracions públiques catalanes per adequar els costos salarials derivats dels increments salarials pactats en els convenis col·lectius i altres costos derivats de la pujada de preus.
- f) Modificar la Llei de desindexació i la Llei de contractació pública estatals per fer més fàcil aquesta revisió dels plecs de licitació, ja que la normativa no respon a la situació d'elevada inflació i cal repercutir les millores salarials en les persones subcontractades.
- g) Reforçar, en els convenis col·lectius, la negociació de mesures per a la igualtat real entre dones i homes, mitjançant sistemes de classificació professional que respectin el principi d'igual retribució per treballs d'igual valor, establint protocols d'assetjament sexual i per raó de sexe i mesures de protecció addicionals a les legalment establertes per a les víctimes de violència masclista.
- h) Reduir la jornada anual i setmanal, democratitzar la gestió del temps de treball i garantir el dret a la desconexió digital són mesures necessàries per assegurar una transició justa, per continuar millorant la conciliació i la corresponsabilitat, i per protegir la salut mental.
- i) Arribar a un acord de pressupostos a Catalunya que permeti desplegar les matèries acordades en el diàleg social entre els agents socials i el Govern de la Generalitat i que es tradueixi en millores de la protecció social.

6. NOTES METODOLÒGIQUES SOBRE L'ANÀLISI SALARIAL

Per fer aquest informe s'han tingut en compte tant els **convenis sectorials** que compleixen la condició d'haver estat **signats i publicats el 2023**, com els convenis sectorials que han estat **motiu de signatura o de preacord, malgrat que no hagin estat publicats** encara al REGCON. Ho fem així per poder fer una valoració dels processos de negociació col·lectiva el 2023.



En el cas dels convenis sectorials estatals, només tenim en compte aquells que tenen incidència econòmica en les persones treballadores de Catalunya, ja que en alguns casos existeix un conveni d'àmbit català que ja regula les condicions de treball en aquell sector i, per tant, és el que agafem com a referència dels increments perquè és el conveni d'aplicació.

Aportem informació de les estadístiques oficials, de l'Observatori del Treball i Model Productiu i del Ministeri de Treball i Economia Social sobre els increments efectuats el 2023. Aquestes estadístiques tenen en compte també els convenis que han estat negociats en anys anteriors, però que han pactat increments per al 2023. Utilitzem aquestes dades per fer una comparació entre la negociació col·lectiva de l'àmbit d'empresa i la sectorial de tots els convenis amb efectes econòmics el 2023.

Aquestes estadístiques tenen algunes limitacions per fer la valoració real de l'evolució dels processos de negociació col·lectiva de l'any en curs, ja que, en l'apartat de convenis de nova signatura, l'Observatori del Treball i Model Productiu només té en compte els convenis signats el 2023 que inicien increments salarials el 2023, però no els que han pactat també increments per als anys anteriors malgrat que hagin estat signats el 2023. D'altra banda, però, ens aporten més informació sobre l'evolució general dels increments salarials mitjans al llarg dels anys.

Les estadístiques oficials sobre negociació col·lectiva no tenen les dades desagregades per sexes. És per això que en aquest informe treballem amb les dades de població total (dones i homes afectats) publicades per a cada conveni al REGCON. En el cas dels convenis estatals fem una aproximació percentual en funció de la població activa catalana envers l'estatal, ja que el REGCON no dona aquesta dada per comunitat autònoma. Som conscients de les limitacions d'aquestes dades de població treballadora, però, fins ara, no hi ha cap altra dada oficial que ens doni la possibilitat de fer una valoració de gènere dels increments pactats.

Pel que fa a les clàusules de revisió salarial, les estadístiques oficials només comptabilitzen els convenis amb clàusula l'any en què aquesta es fa efectiva, malgrat que sigui una clàusula que té en compte l'IPC de tota la vigència del conveni, que es fa efectiva al final d'aquesta. Nosaltres comptabilitzem tots els convenis que tenen clàusula de revisió, tot i que no es faci efectiva el 2023, ja que solen tenir en compte les



diferències amb l'IPC de tots els anys de vigència i, per tant, és una clàusula activa al llarg de tot el conveni.

Finalment, s'ha de tenir en compte que els increments mitjans que aportem en aquest informe no són definitius. Molts convenis tenen pactades clàusules de revisió que poden variar l'increment final si el pactat està per sota de l'IPC interanual de desembre. A més, hi ha convenis que encara no s'han signat o acordat. Aquests convenis sectorials continuen amb la seva negociació i poden pactar increments per a l'any 2023. De fet, les dades oficials de l'any 2022 encara són provisionals i es tancaran definitivament el juliol del 2024.

