



IV Informe del Mercat Laboral

I

Negociació Col·lectiva

Barcelona, 2 de maig de 2016

TAULA DE CONTINGUT

1. RESUM EXECUTIU.....	3
2. DADES ESTADÍSTIQUES DEL MERCAT DE TREBALL I NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA.....	20
2.1. OCUPACIÓ.....	20
2.1.1. ATUR REGISTRAT.....	20
2.1.2. ENQUESTA DE POBLACIÓ ACTIVA.....	24
2.1.3. AFILIACIÓ.....	27
2.2. CONTRACTACIÓ.....	29
2.3. NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA.....	33
2.3.1. CONVENIS COL·LECTIUS.....	33
2.3.2. INAPLICACIÓ DE CONVENIS.....	37
2.4. EXPEDIENTS DE REGULACIÓ D'OCUPACIÓ.....	40
2.5. CONFLICTIVITAT LABORAL.....	48
2.6. RESOLUCIÓ EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTES.....	51
2.6.1. TRIBUNAL LABORAL DE CATALUNYA.....	51
2.6.2. SERVEI DE MEDIACIÓ, ARBITRATGE I CONCILIACIÓ (SMAC).....	55
2.7. ESTUDI SOBRE NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA. RÈGIM RETRIBUTIU.....	58
3. METODOLOGIA.....	69

1. RESUM EXECUTIU

Les darreres dades estadístiques disponibles del mercat de treball i negociació col·lectiva són les que a continuació es detallen:

Ocupació

- **Atur registrat**

A 31 de març de 2016, l'atur registrat a Catalunya se situa en 499.991 persones. Respecte l'any anterior l'atur s'ha reduït un 12,54% (71.664 aturats menys). Catalunya és la segona comunitat autònoma amb major descens de l'atur en termes interanuals.

Al conjunt de l'Estat, l'atur també ha disminuït però de manera menys intensa (-8%), situant-se el nombre d'aturats en 4.064.770 persones.

Segons l'àmbit territorial, l'atur es redueix a les quatre províncies catalanes, a Barcelona, respecte al mes de març de 2015, l'atur s'ha reduït un -12,50%. A Girona, l'atur en termes interanuals s'ha reduït en un -12,95%. A la província de Lleida, la variació respecte a l'any anterior és de -10,79%. Per últim, a Tarragona, la disminució de l'atur produïda respecte a l'any anterior és del -13,22%.

En termes interanuals, l'atur ha disminuït un 12,54% a Catalunya i un 8% a Espanya.

- **Enquesta de Població Activa**

El 1er Trimestre de 2016 la taxa d'atur a Catalunya se situa en el 17,42% (0,31 punts menys que el trimestre anterior, que va ser del 17,73%), situant-se el nombre total d'aturats en 660.000 persones, el que suposa un descens del nombre d'aturats en 8.600 persones respecte del trimestre anterior (un -1,29%), i -98.100 aturats (-12,94%), en relació amb el mateix trimestre de l'any 2015.

El nombre d'ocupats ha augmentat en 25.700 persones (0,83%) respecte al trimestre anterior i augmenta en 104.400 persones respecte a l'any anterior (3,45%). Catalunya és la comunitat autònoma on més ha augmentat l'ocupació.

La població activa a Catalunya també ha experimentat un augment de 17.100 persones respecte el trimestre anterior (0,45%), situant-se en 3.787.500 persones, i en relació al mateix trimestre de l'any anterior, la població activa ha crescut 6.300 persones (0,17%).

A nivell estatal, el nombre d'aturats se situa en 4.791.400 persones, amb 11.900 aturats més, havent-hi augmentat la taxa d'atur en una dècima per situar-se en el 21% en aquest trimestre.

Segons l'àmbit territorial, a la província de Barcelona, els resultats de l'EPA del 1r trimestre de l'any 2016, situa el nombre d'aturats en 476.900 persones (-65.400 que l'any anterior), i la taxa d'atur és del 17,05%. A la província de Girona, el nombre d'aturats se situa en els 65.400 aturats (19.500 menys), amb una taxa d'atur del 17,50%. Per altra banda, a Lleida, hi ha 33.800 aturats (-3.200), amb una taxa del 15,20%. Per últim, a Tarragona, hi ha un total de 83.900 aturats i una taxa del 21,26%.

En el 1r trimestre, la taxa d'atur a Catalunya se situa en el 17,42% (660.000 aturats) i a nivell estatal en el 21% (4.791.400 aturats).

- **Afiliació**

A Catalunya, el nombre d'afiliats a la Seguretat Social s'ha situat en el mes de març de 2016 en 3.092.230 persones. Respecte d'un any abans, l'afiliació ha augmentat un 3,7% a Catalunya i un 2,8% al conjunt de l'Estat, mantenint-se el ritme de creixement en ambdós casos.

Per províncies, ressalten els increments interanuals de Girona i Tarragona (4,5% i 4,2%, respectivament).

El nombre d'afiliats ha augmentat un 3,7% a Catalunya i un 2,8% al conjunt de l'Estat.

Contractació

Interanualment, a Catalunya la contractació ha crescut un 4,2% (9.214 contractes més), en concret, s'han signat un 3,4% més d'indefinites i un 4,4% més de temporals.

En el primer trimestre de l'any 2016, la contractació ha crescut un 6,1% en comparació amb el mateix període del 2015 (646.100 en total; 36.948 contractes més). En el cas de la contractació indefinida l'increment ha estat del 8,2% (6.903 contractes més) i, en el de la temporal, del 5,7% (30.045 contractes més).

En el conjunt de l'Estat, la contractació ha augmentat un 4,7% en termes interanuals i un 6,1% en el primer trimestre de l'any (246.770 contractes més), un 8% la indefinida (30.891 contractes més) i un 5,9% la temporal (215.879 més).

Interanualment, la contractació ha crescut un 4,2% a Catalunya i un 4,7% al conjunt de l'Estat, i en relació a la contractació acumulada en el 1r trimestre de 2016 ha crescut un 6,1% tant a Catalunya com a la resta de l'Estat.

Segons les dades de l'EPA, del total d'ocupats a Catalunya el 80,40% té contracte de durada indefinida i el 19,60% de caràcter temporal. A Espanya, la taxa de temporalitat és superior, arribant al 25%.

5

Segons l'àmbit territorial, a la província de Barcelona durant el primer trimestre de l'any, s'han signat un total de 494.818 contractes, 21.135 contractes més que durant el mateix període de 2015 (+4,46%). A Girona, s'ha formalitzat 56.842 contractes laborals, durant els tres primers mesos de l'any, el que suposa un increment del 11,30% (5.773 contractes més). A Lleida, durant els tres primers mesos de l'any, s'han formalitzat 30.000 contractes en total, per tant, la contractació laboral s'ha incrementat un 4,48% respecte el mateix període de 2015 (1.286 contractes més). I Per últim, a la província de Tarragona, en el primer trimestre s'han signat 64.091 contractes, 8.754 contractes més que l'any anterior (15,72%).

El 80,40% d'ocupats a Catalunya té contracte de durada indefinida i el 19,60% de caràcter temporal. A Espanya, la taxa de temporalitat és del 25%.

Negociació col·lectiva

- Convenis Col·lectius

Fins a 31 de març de 2016, a Catalunya s'han registrat un total de 127 Convenis, afectant a 466.446 treballadors i 30.113 empreses.

A nivell estatal, durant el primer trimestre de 2016, s'han registrat un total de 1.150 Convenis, afectant a 4.058.015 treballadors i 416.503 empreses.

**Fins a 31 de març de 2016 a
Catalunya s'han registrat 127
convenis col·lectius i a nivell estatal
1.150 Convenis.**

A Catalunya la mitjana de variació salarial pactada en el global de Convenis és del 1,30%, sent del 0,78% en els convenis d'empresa i del 1,32% en els convenis d'àmbit superior a l'empresa i a Espanya la mitjana de la variació salarial pactada és del 1,12% (0,73% convenis d'empresa i 1,14% d'àmbit superior a l'empresa). En els convenis sectorials estatals la variació és del 1,19%, en els autonòmics del 1,28% i en els provincials del 1,02%.

En relació a la jornada anual mitjana pactada a Catalunya ha sigut de 1.775,63 hores i al conjunt de l'Estat de 1.757,96 hores.

Interanualment, observem que fins al mes de març de 2016 s'han registrat 50 Convenis més (64,94%), s'ha pactat un 0,45% més a nivell salarial (hem passat del 0,85% pactat en 2015 al 1,30% pactat en 2016), i en relació a la jornada aquesta s'ha mantingut entorn a les 1.755 hores a l'any de mitjana.

En termes interanuals, observem que fins al mes de març de 2016 s'han registrat a nivell estatal 496 Convenis més (75,84%), s'ha pactat un 0,43% més a nivell salarial (hem passat del 0,69% pactat en el 1r trimestre de 2015 al 1,12% pactat en 2016), i en relació a la jornada aquesta s'ha reduït en un 0,07%, de 1.759,24 en el 2015 a 1.757,96 en l'any 2016.

**A Catalunya la mitjana de variació salarial
pactada
ha sigut del 1,30% (+0,45%),
i a Espanya la mitjana de la variació salarial
pactada és del 1,12% (+0,43%).**

- **Inaplicacions de Conveni**

De gener a març de 2016 s'han dipositat 477 inaplicacions de conveni (un -12,96% respecte el mateix període de l'any 2015), les quals han estat presentades per 444 empreses diferents, i han afectat a un total de 8.870 treballadors (-50,98% respecte el mateix període de 2015). Per sector d'activitat, el 69,8% dels treballadors afectats es concentren en el sector serveis.

Pel que fa a les condicions de treball inaplicades, el 63,3% d'inaplicacions són de quantia salarial exclusivament, mentre que en la resta, s'inaplica també la quantia salarial conjuntament amb d'altres condicions.

El 91,6% de les inaplicacions s'han resolt amb acord entre l'empresa i els representants legals dels treballadors durant el període de consultes.

Fins el mes de març s'han dipositat 477 inaplicacions de conveni (-12,96%) de les quals el 63,3% són de quantia salarial exclusivament, mentre que en la resta, s'inaplica també la quantia salarial conjuntament amb d'altres condicions. El 91% de les inaplicacions s'han resolt amb acord.

Expedients de Regulació d'Ocupació

Des de gener fins a març, s'han comunicat o resolt 168 expedients (-36,12% respecte el mateix període de 2015) que han afectat a un total de 2.312 treballadors (-14,75% respecte el mateix període de 2015). D'aquests expedients, 32 van ser d'extinció, 88 de suspensió del contracte de treball i 48 de reducció de jornada.

Interanualment, el total d'expedients de regulació d'ocupació ha disminuït en un -36,90%, registrant-se un decreixement pels expedients de suspensió -27,27%, els de reducció un -64,86% i un augment en el cas dels d'extinció 14,29%.

En el primer trimestre de 2016, s'han comunicat o resolt 168 expedients (-36,12%) que han afectat a un total de 2.312 treballadors (-14,75%).

Els expedients que suposen l'adopció de mesures de flexibilitat interna (suspensió de contracte de treball i reducció de jornada) han anat guanyant major pes vers els que suposen l'extinció de la relació de treball. De manera que, del total d'expedients que es van presentar en l'any 2003 els expedients d'extinció suposaven el 68,74%, l'any 2007 el 60,41%, el 20,03% en 2015 i actualment, suposen només el 19,05%.

Del total d'expedients que es van presentar en l'any 2003 els expedients d'extinció suposaven el 68,74%, l'any 2007 el 60,41%, el 20,03% en 2015 i actualment, suposen només el 19,05%.

Segons l'àmbit territorial, de gener a març, dels 168 expedients presentats, 120 es van presentar als serveis territorials de Barcelona, 16 a Girona, 9 a Lleida, 11 a Tarragona, 8 a Terres de l'Ebre i 4 a la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball.

Conflictivitat laboral

Durant l'any 2015 es van produir 123 vagues a Catalunya, amb un total de 72.249 treballadors participants i 200.619 jornades laborals perdudes, reduint-se un 21,15% el nombre de vagues registrades (33 vagues menys que el 2014) així com el nombre de jornades perdudes que disminueix un 26,72% (73.151 jornades perdudes menys) respecte 2014.

8

A nivell estatal, el nombre de vagues produïdes durant l'any 2015 és de 615, amb 170.528 treballadors participants i un total de 497.483 jornades no treballades. En relació a les variacions respecte l'any 2014, es van reduir tant el nombre de vagues (162 menys), els treballadors participants (-46.519) i les jornades no treballades (-123.085).

Durant l'any 2015, s'han produït 123 vagues a Catalunya (-21,15% respecte 2014) reduint-se un 26,72% el nombre de jornades perdudes.

En quant a les dades de 2016, segons l'Estudi de Conflictivitat Laboral d'abril de la CEOE, a nivell estatal, durant el primer trimestre de l'any, s'han computat 234 vagues, amb 1.210.008 treballadors, dels quals 34.913 van participar directament i amb 1.329.360 hores perdudes, el que suposa un 67,44% menys que en 2015.

Del total de 234 vagues si s'extreuen les produïdes en serveis de caràcter públic i les que responen a motivacions d'indole extra-laboral quedarien 168 vagues de gener a març de 2016, amb 22.828 treballadors, dels quals 7.896 van participar i 558.628 hores perdudes.

A nivell estatal, fins al mes de març de 2016, s'ha reduït la xifra de vagues (-12,04%), i els treballadors participants (-30,64%), respecte el mateix període de 2015.

Segons les dades de CEOE, a Catalunya durant el primer trimestre de 2016, s'han produït 33 vagues, amb 13.973 treballadors convocats, dels quals 6.722 treballadors van participar i es van perdre 359.264 hores.

D'aquestes, 31 vagues es van produir a la província de Barcelona, amb 13.623 treballadors convocats i 6.642 participants que van perdre 358.456 hores. A Girona es va produir 1 vaga, amb 326 treballadors convocats, dels quals 71 van participar i es van perdre 592 hores. Per últim, a Tarragona es va registrar 1 vaga en el primer trimestre, amb 24 treballadors convocats, dels quals van participar 9 treballadors i es van perdre 216 hores.

Resolució extrajudicial de conflictes

- **Tribunal Laboral de Catalunya**

Durant el primer trimestre de 2016 s'han presentat un total de 257 expedients, dels quals 1 ha sigut arbitratge, 212 conciliacions i 44 mediacions. Interanualment, el total d'expedients ha disminuït en un 3,75%.

Interanualment, el total d'expedients ha disminuït en un 3,75%.

A nivell de vagues, de gener a març, s'han desconvocat un total de 21 vagues (9 de caràcter indefinit), amb un total de 52.496 hores desconvocades i amb un valor d'hores mensual desconvocades de 811.413,17 euros.

Fins el mes de març, s'han desconvocat un total de 21 vagues (9 de caràcter indefinit), amb un total de 52.496 hores desconvocades amb un valor d'hores mensual desconvocades de 811.413,17 euros.

Segons l'àmbit territorial, durant el període gener-març, a Barcelona s'han presentat un total de 217 expedients, dels quals 1 ha sigut arbitratge, 178 conciliacions i 38 mediacions. A Girona s'han presentat un total de 18 expedients, els quals han sigut conciliacions. A Lleida, s'han presentat un

total de 5 expedients, dels quals 4 han sigut conciliacions i 1 mediació. Per últim, a Tarragona s'han presentat un total de 17 expedients, dels quals 12 han sigut conciliacions i 5 mediacions.

- **Servei de Mediació, Arbitratge i Conciliació**

- a) Conciliacions individuals**

Durant els dos primers mesos de l'any, s'han produït 12.877 conciliacions individuals a Catalunya, un -14,2% respecte a l'any 2015, que hi van haver 15.006 conciliacions individuals.

Segons la forma d'acabament, del total de 12.877 conciliacions, 5.225 han estat amb avenença, per contra, 4.243 han estat sense avenença, 2.841 intentades sense efecte, 275 considerades no presentades i 293 desistides.

Per demarcació territorial, a la província de Barcelona durant gener i febrer van haver-hi 196 conciliacions individuals, el que suposa una reducció del 15,5% respecte el mateix període de l'any anterior del nombre de conciliacions.

A la província de Girona, van haver-hi 21 conciliacions individuals. En comparació a l'any anterior, s'ha produït un augment del 23,6%.

A Lleida, van haver-hi 13 conciliacions individuals, reduint-se així el nombre de conciliacions un 25,9% .

Per últim, a la província de Tarragona, van produir-se 20 conciliacions individuals, el que suposa un 17,1 % menys.

Durant els dos primers mesos de l'any, s'han produït 12.877 conciliacions individuals a Catalunya, un -14,2% respecte a 2015.

- b) Conciliacions col·lectives**

Durant els dos primers mesos de l'any, van haver-hi 25 conflictes col·lectius en el Servei de Mediació, Arbitratge i Conciliació, fet que suposa una variació del -21,9% respecte a l'any anterior (7 conflictes menys).

Els 25 conflictes col·lectius, van afectar en total a 26 empreses i a 7449 treballadors. Amb una variació interanual del -18,8% i del 61,7% respectivament.

Estudi sobre Negociació Col·lectiva

- **Model salarial i pagues anuals**

L'Estudi mostra que el model salarial en base a les taules salarials és predominant en la negociació col·lectiva, atès que, del total de convenis el 95% estableixen taules salarials i el 5% no apliquen taules salarials. Dels convenis col·lectius que no estableixen taules, la major part són d'àmbit estatal (9 de 11).

Dels convenis col·lectius sectorials d'àmbit nacional el 91% estableixen taules salarials com a model retributiu, en comparació amb l'Enquesta de CEOE sobre Negociació Col·lectiva del 2008, hi ha un increment de 5 dècimes, ja que en aquesta Enquesta se situaven en el 86% dels convenis sectorials nacionals examinats.

Pel que fa als convenis col·lectius autonòmics examinats, el 97,62% estableixen taules salarials com a model salarial, xifra molt similar a les dades de 2008 (97%).

En els convenis col·lectius provincials trobem l'índex més elevat d'establiment de taules salarials, amb un 98,70% dels convenis, superant la xifra de l'Enquesta de 2008 que era del 97% de convenis.

Dels convenis col·lectius sectorials d'àmbit nacional el 91% estableixen taules salarials com a model retributiu, dels convenis col·lectius autonòmics el 97,62% i dels convenis col·lectius provincials un 98,70%.

Pel que fa a les pagues anuals, el 94% dels convenis col·lectius estableixen el nombre de pagues extraordinàries i el 6% de convenis no fixen o recullen el nombre de pagues extraordinàries o la seva quantitat.

En el grup de convenis que regulen les gratificacions extraordinàries en el seu contingut, observem que el 51,94% estableixen 14 pagues extraordinàries, el 43,20% fixen entre 14 i 15 pagues a l'any, i el 4,86% estableixen més de 15 pagues l'any. Dels últims, el 50% són d'àmbit provincial.

Segons l'àmbit territorial, dels convenis col·lectius sectorials nacionals, el 56% estableixen 14 pagues, el 30% estableixen entre 14 i 15 pagues, el 4% estableixen més de 15 pagues i el 10% no contenen pagues anuals.

Sobre el total de convenis d'àmbit autonòmic, el 59,5% estableixen 14 pagues, el 30,95% estableixen entre 14 i 15 pagues, el 2,38% estableixen més de 15 pagues anuals, i el 7,14% no contemplen el número de pagues anuals.

Per últim, entre els convenis provincials, cal destacar que en tots s'ha trobat regulat el nombre de pagues anuals, i en la major part de convenis estableixen entre 14 i 15 pagues (59,74%), mentre que el 33,77% estableixen 14 pagues i el 6,5% més de 15 pagues anuals.

El 51,94% dels convenis col·lectius estableixen 14 pagues extraordinàries, el 43,20% fixen entre 14 i 15 pagues a l'any, i el 4,86% estableixen més de 15 pagues l'any.

- **Estructura salarial**

Pel que fa a la regulació de l'estructura salarial en els convenis analitzats, el 98,63% regulen l'estructura salarial en el text de l'acord, a diferència dels resultats obtinguts en 2008 en l'Enquesta de la CEOE, on es mostrava que el 78% del convenis regulaven l'estructura salarial, mentre que el 1,37% no regulen l'estructura salarial, en concret, s'han trobat 3 convenis d'àmbit estatal.

Dels convenis col·lectius que regulen l'estructura del salari, el 97,26% estableixen el salari mínim pels treballadors, el 63,47% de convenis estableixen complements personals, el 80,37% dels convenis estableixen complements lligats amb el treball realitzat (en l'Enquesta de CEOE de 2008 la presència d'aquests complements era del 52%), el 17,81% regulen complements vinculats amb la situació i resultats de l'empresa (en l'Enquesta de 2008, s'establien en el 5% dels convenis sectorials i en el 23% dels convenis d'empresa) així com els que estableixen complements per la consecució d'objectius que són el 13,70% (en l'Enquesta de 2008, s'establien en el 6% dels convenis sectorials).

La retribució variable per consecució d'objectius o de productivitat es troba més regulada en els convenis d'empresa i en els convenis sectorials tenen una escassa repercussió.

Els convenis col·lectius mantenen una amplia relació de complements salarials tradicionals, sent baixa la presència de complements variables que compensin la quantitat i qualitat del treball.

En relació als complements personals, els més habituals són el d'antiguitat, el d'idiomes i coneixements especials. Respecte a l'àmbit territorial: en l'àmbit estatal són presents en el 64% de convenis, en l'àmbit autonòmic en el 62% i en el provincial en el 63,6%.

Pel que fa als complements de lloc de treball, aquests són els complements que més es recullen en els convenis col·lectius. En relació a l'àmbit territorial, es recullen en el 80% de convenis d'àmbit nacional, en el 78,57% d'autonòmics i en el 82% de provincials.

Els complements relacionats amb la situació i resultats de les empreses, tenen com a finalitat que els treballadors s'impliquin en la situació econòmica de l'empresa en la que treballen, i inclouen diversos sistemes de participació en els beneficis, que es troben recollits en el 17,81% dels convenis. Aquests complements, són més presents en els convenis d'àmbit estatal (27%) que en els d'àmbit autonòmic (19%) o provincial (5%).

En quant als complements salarials vinculats a la consecució d'objectius, només el 13,70% dels convenis ho regulen, i els més habituals són els incentius i les comissions, però també s'han trobat d'altres com la participació en beneficis o les primes per excés de producció. En relació a l'àmbit territorial, aquests complements s'estableixen en el 20% del convenis estatals, en el 14% dels autonòmics, i en el 5,19% dels provincials.

La retribució variable per consecució d'objectius o de productivitat es troba més regulada en els convenis d'empresa i en els convenis sectorials tenen una escassa repercussió.

En referència al complement d'antiguitat, en els convenis d'àmbit estatal i autonòmics estan més presents (47%) que en els provincials (27%).

En quant a aquest complement, cal destacar que el 40,18% dels convenis mantenen l'antiguitat. Si comparem les dades amb l'Enquesta de la CEOE de 2008, es dedueix que estem d'avant d'un complement que progressivament ha anat perdent rellevància (56% de presència en els convenis sectorials en 2008 i 80% en 1999).

En relació al complement salarial per a la Incapacitat Temporal, el 75,34% dels convenis l'estableixen, el que comporta una progressiva disminució, atès que l'any 2008 aquest complement es regulava al 86% dels convenis en baixes derivades d'accident de treball o malaltia professional (actualment un 80%) i al 77% en supòsits d'IT originades per malaltia comuna o accident no laboral (actualment un 70%). Segons l'àmbit territorial d'aplicació, destaca l'àmbit autonòmic amb un 83%, seguit de l'estatal amb un 76% i per últim els provincials, amb un 70%.

El complement d'antiguitat, perd presència en la negociació col·lectiva i està més present en convenis d'àmbit estatal i autonòmics (47%) que en els provincials (27%).
El complement d'Incapacitat Temporal s'estableix al 75% dels convenis, estant més present en l'àmbit autonòmic amb un 83%, seguit de l'estatal amb un 76% i per últim els provincials, amb un 70%.

- **Incrementos salarials**

El 57,08% dels convenis analitzats estableixen percentatges per a l'increment salarial i el 42,92% no marquen increments salarials o s'estableixen segons altres criteris.

Entre els convenis que no apliquen percentatges per a l'increment salarial, trobem una diversa tipologia de criteris per determinar els increments salarials, com per exemple segons les variacions de l'IPC, del PIB o directament establint les taules salarials pels anys de vigència pactada en conveni col·lectiu.¹

Segons l'àmbit territorial, el 51% dels convenis col·lectius d'àmbit estatal estableixen increments salarials mitjançant un percentatge pactat i el 49% no estableixen increments o aquests es fixen segons criteris diferents. Dels convenis d'àmbit autonòmic, el 59,52% apliquen increments salarials segons percentatge i el 40,48% no. Per últim, entre els convenis d'àmbit provincial el 63,64% fixen l'increment salarial en base a un percentatge i el 36,36% no.

El 51% dels convenis col·lectius d'àmbit estatal estableixen increments salarials mitjançant un percentatge pactat, en l'àmbit autonòmic, és el 59,52% i entre els convenis d'àmbit provincial el 63,64%.

- **Antiguitat**

Del total de convenis col·lectius, en el 39,27% s'han suprimit els imports d'antiguitat pels nous treballadors, passant a abonar-se la part consolidada com a complement *ad personam* respecte als treballadors antics.

Si comparem les dades amb les de l'Enquesta de la CEOE es pot observar un progressiu increment de les clàusules de supressió de l'antiguitat, atès que, el percentatge en el 2000 era del 20%, en 2007 era del 22% i actualment sobre el total de convenis analitzats el 39,27% l'han suprimit.

Es pot observar un progressiu increment de les clàusules de supressió de l'antiguitat, atès que, el percentatge en el 2000 era del 20%, en 2007 era del 22% i actualment sobre el total de convenis analitzats el 39,27% l'han suprimit.

¹ Veure Conveni Col·lectiu general de centres i serveis d'atenció a les persones de discapacitat, Conveni Col·lectiu estatal d'indústries làcties i derivats, Conveni Col·lectiu de treball del sector de centres especials de treball per disminuïts físics i sensorials de Catalunya, Conveni Col·lectiu per a les indústries per a la aquicultura marina nacional, a tall d'exemple.

- **Treball nocturn i festiu**

Respecte al total de convenis analitzats, el 63,47% dels convenis estableixen una retribució específica pel treball nocturn.

Per altra banda, el 21,92% dels convenis contenen retribucions específiques pel treball en dies festius.

Segons l'àmbit territorial, s'ha de destacar que en els convenis d'àmbit estatal, el 63% estableixen plus nocturn i el 23% plus festiu. En els d'aplicació d'àmbit autonòmic, el 69,05% contenen retribucions específiques pel treball nocturn, i el 28,57% per al treball en dies festius. Per últim, en l'àmbit provincial, el 61,04% regulen la retribució del treball nocturn i el 16,88% del treball en dies festius.

Dels convenis d'àmbit estatal, el 63% estableixen plus nocturn i el 23% plus festiu. En els d'aplicació d'àmbit autonòmic, el 69,05% contenen retribucions específiques pel treball nocturn, i el 28,57% per al treball en dies festius. Per últim, en l'àmbit provincial, el 61,04% regulen la retribució del treball nocturn i el 16,88% del treball en dies festius.

- **Inaplicació del règim salarial**

Les clàusules d'inaplicació del règim salarial, es troben presents en el 64,84% dels convenis col·lectius. Aquesta dada no ha variat gaire respecte l'Enquesta de 2008 de CEOE, que mostrava ja que estaven presents en el 64% del convenis analitzats.

Dels convenis col·lectius que regulen la inaplicació del règim salarial, en el 98% de convenis, s'estableixen les condicions per acollir-se a l'esmentada clàusula. També el 98% de convenis, atorguen competències a la Comissió Paritària del conveni col·lectiu en matèria d'inaplicacions. El 95% de convenis preveuen limitacions per dur a terme les sol·licituds d'inaplicació.

Les clàusules d'inaplicació del règim salarial, es troben presents en el 64,84% dels convenis, aquesta dada no ha variat gaire respecte el 2008 (64%).

- **Percepcions extrasalarials**

El 72% dels convenis col·lectius estableixen l'abonament de dietes o de despeses de manutenció, el 48% regulen les percepcions per locomoció, el 29% dels convenis estableixen el plus transport, el 16% contenen percepcions extrasalarials per "menyscapse de moneda" o "eines", i en el 10% dels convenis s'estableixen indemnitzacions específiques per situacions de suspensió, trasllats o extincions.

En quant a les dietes i despeses de manutenció, es troben presents per igual en els tres àmbits d'aplicació (àmbit estatal: 72%, àmbit autonòmic: 71% i àmbit provincial 74%). Les percepcions extrasarials per locomoció són més presents en els convenis d'àmbit estatal i autonòmic que en els d'àmbit provincial (52%, 52,38% i 40,26% respectivament). El plus transport s'estableix més en els convenis d'àmbit estatal i autonòmic que en els provincials (31%, 31% i 25,97% respectivament).

El 72% dels convenis col·lectius estableixen l'abonament de dietes o de despeses de manutenció, el 48% regulen les percepcions per locomoció i el 29% dels convenis estableixen el plus transport.

CONCLUSIONS

L'evolució del mercat de treball en el primer trimestre de l'any s'ha mantingut en sintonia amb el comportament econòmic general, amb increments interanuals de l'ocupació, de l'afiliació i un descens de l'atur tant a Catalunya com al conjunt de l'Estat. Aquestes dades són positives i confirmen la tendència iniciada en 2013 de creació d'ocupació.

No obstant això, tot i l'inqüestionable procés de reactivació econòmica, donat que la taxa d'atur existent en el nostre país segueix sent molt elevada i existeixen determinades incerteses latents, és necessari superar la situació d'incertesa política i aconseguir un entorn institucional que impulsi la millora de la economia i del mercat laboral, així doncs, no es pot abaixar la guàrdia i convé adoptar noves mesures que impulsin la creació d'ocupació amb més intensitat.

Tanmateix, les perspectives de creixement econòmic mostren que el ritme de creació d'ocupació s'ha desaccelerat, i organismes com el FMI, la CEOE o el Banc d'Espanya han revisat les estimacions de creixement pel 2016 i el 2017. El FMI, estima un creixement del 2,6% una dècima menys, i pel 2017 preveu un creixement del 3,5%, no obstant això la institució considera que la persistència d'una recuperació lenta pot reduir el creixement potencial i tenir efectes perjudicials, en aquest sentit, senyala que és necessari realitzar reformes estructurals, destacant les del mercat de treball i el mercat de productes, per estimular la competència de les empreses.

Així mateix, el Banc d'Espanya i la CEOE han estimat una taxa de creixement trimestral del PIB del 0,7%, un dècima menys que el trimestre anterior. I manifesten que alguns indicadors econòmics mostren certa desacceleració.

Els propers governs que es constitueixin, a partir de la concertació i el diàleg social, han d'aprofundir en les reformes i mesures que estimulin l'activitat econòmica i ens dotin d'un marc jurídic flexible, que afavoreixi la capacitat d'adaptació de les empreses al cicles econòmics i potenciïn la creació d'ocupació a mesura que es consolida la recuperació econòmica.

Per tant, és especialment rellevant que es garanteixin els principis d'estabilitat institucional, certesa i seguretat jurídica per impulsar les previsions de creixement econòmic i d'ocupació pel 2016.

Per altra banda, transcorreguts més de 3 anys des de l'entrada en vigor de la Llei 3/2012, la valoració global de la Reforma és positiva i de major importància i impacte que les anteriors, si bé és susceptible de millores i aprofundiments.

La normativa laboral al nostre país patia una excessiva rigidesa en la regulació de les condicions internes de treball i d'unes normes sobre negociació col·lectiva que restringien la modernització i capacitat d'adaptació dels convenis. L'última Reforma Laboral va introduir millores substancials en aquests àmbits, destacant l'impuls que s'ha donat als EROS de suspensió de contractes i reducció de jornada com a opcions substitutives de l'extinció contractual davant de situacions de dificultat per part de l'empresa, la potenciació de la distribució irregular del temps de treball, la simplificació de les causes de la modificació substancial de condicions de treball i introduint la possibilitat de modificar la "quantia salarial", l'ampliació de matèries en les inaplicacions de convenis col·lectius, la flexibilització de la negociació col·lectiva mitjançant la modificació de la ultraactivitat, entre d'altres.

Malgrat la valoració positiva que mereixen totes aquestes mesures, en la pràctica estan sorgint alguns problemes interpretatius que comporten inseguretat jurídica per les empreses, per la qual cosa és necessari introduir algunes millores per poder generar seguretat jurídica i aconseguir que els mecanismes de flexibilitat introduïts per la Reforma Laboral siguin efectius.

Reformes en les que el diàleg i la concertació social han d'assumir un paper rellevant, promovent la simplificació administrativa i l'empenta de les iniciatives addicionals (internacionalització, formació adequada a les necessitats de l'empresa, I+D+i, etc.), que recolzin a les empreses en el procés de recuperació econòmica, millorant la seva competitivitat.

En aquest sentit, insistim en que les reformes haurien de seguir la següent direcció:

- Potenciar els instruments de flexibilització de les relacions laborals que permetin l'adaptació dels recursos humans als requeriments del mercat.
- Objectivar més els procediments i les causes que justifiquen els acomiadaments objectius, col·lectius i individuals, i les modificacions substancials de les condicions de treball, per evitar que els tribunals segueixin realitzant judicis de raonabilitat. És a dir, que quan es compleixin les causes hi hagi certesa que no seran revocats posteriorment pels tribunals, i es garanteixi l'execució de les decisions empresarials.
- Establir un veritable punt i final en el procediment d'inaplicació de l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, que garanteixi la desvinculació dels convenis, sense que es deixi a l'arbitri de

les Comissions tripartites amb la participació de l'Administració, o consideracions subjectives de tercers.

- Reformar la redacció sobre vigència dels convenis per garantir que, finalitzat el termini de ultraactivitat legalment establert, decaurà el conveni col·lectiu i evitar la judicialització que s'està produint davant les diverses interpretacions de la Reforma que estan adoptant els tribunals.
- Facilitar els Expedients de Regulació d'Ocupació. S'ha de modificar el desenvolupament reglamentari dels acomiadaments col·lectius perquè s'exigeix un excés de documentació que dificulta la presentació dels EROS i promou que es puguin produir defectes formals, i existeix massa intervencionisme de l'autoritat laboral i de la Inspecció de Treball, permetent al jutge la declaració de nul·litat dels acomiadaments per defectes formals malgrat que es compleixin les causes.
- És necessari reformar el model de contractació laboral per simplificar-ho, flexibilitzar-ho i reduir costos, així com reformar alguns contractes, com el de temps parcial o els formatius per incentivar la seva utilització.

D'altra banda, respecte als increments salarials pactats a la negociació col·lectiva s'ha de destacar que es va reaccionar tard durant els primers anys de crisi (amb increments, per exemple, del 4,13% l'any 2008), accelerant la destrucció d'empreses i ocupació. L'any 2015 es van complir els paràmetres pactats a l'AENC amb un increment mitjà del 0,87% a Catalunya i del 0,74% a Espanya i en aquest 2016, fins al mes de març, malgrat que s'han produït increments significatius respecte l'any anterior, estan dins dels paràmetres de l'AENC (que establien increments fins l'1,5%) ja que la variació mitjana a Catalunya ha sigut del 1,30% i a Espanya del 1,12%.

D'altra banda, des de Foment considerem necessari establir criteris o directrius en política salarial vinculats amb factors relacionats amb la productivitat o la situació de l'empresa i desvinculats de la indexació a l'IPC que puguin servir de marc general per a la posterior aplicació en els convenis Col·lectius de sector o empresa.

La nostra estructura salarial s'ha caracteritzat, amb caràcter general, per la percepció d'un salari fixe, actualitzacions salarials desvinculades dels resultats de l'empresa o el rendiment de les persones, desconfiança enfront de nous plantejaments, retribucions vinculades a l'IPC, increments salarials per sobre de factors de valor afegit, com són la productivitat, la qualitat i la innovació, conceptes que en el seu origen tenien la naturalesa de variables s'han acabat consolidant i ja no responen a les causes o situació que suposava la meritació del mateix, per exemple, la paga de beneficis, pràctica inexistència de retribucions individualitzades, excepte, pel personal directiu, ús de conceptes salarials obsolets, com per exemple, l'antiguitat.

La negociació col·lectiva ha d'atendre en major mesura a la regulació de les retribucions variables, que s'han de basar en el compliment dels objectius d'empresa i són un factor de millora de la productivitat. S'han de racionalitzar les condicions econòmiques, suprimint models salarials obsolets i determinats complements improductius, tal i com es preveu en l'Acord Interprofessional de Catalunya 2015-2017.

Així mateix, és necessari l'establiment de mecanismes que facilitin el disseny de complements salarials, que el principal propòsit sigui incentivar la implicació dels treballadors en el projecte empresarial, millorar el seu grau de motivació, fer més atractiva la seva adaptació a les necessitats canviants de la producció, a través d'una formació contínua i d'una millora de les seves competències i habilitats professionals. Els efectes perseguits amb aquests complements s'han d'integrar en una estratègia empresarial dirigida a obtenir una millora de la productivitat i una posició més competitiva en el mercat. D'aquesta manera, l'estratègia salarial entra a formar part de la gestió empresarial.

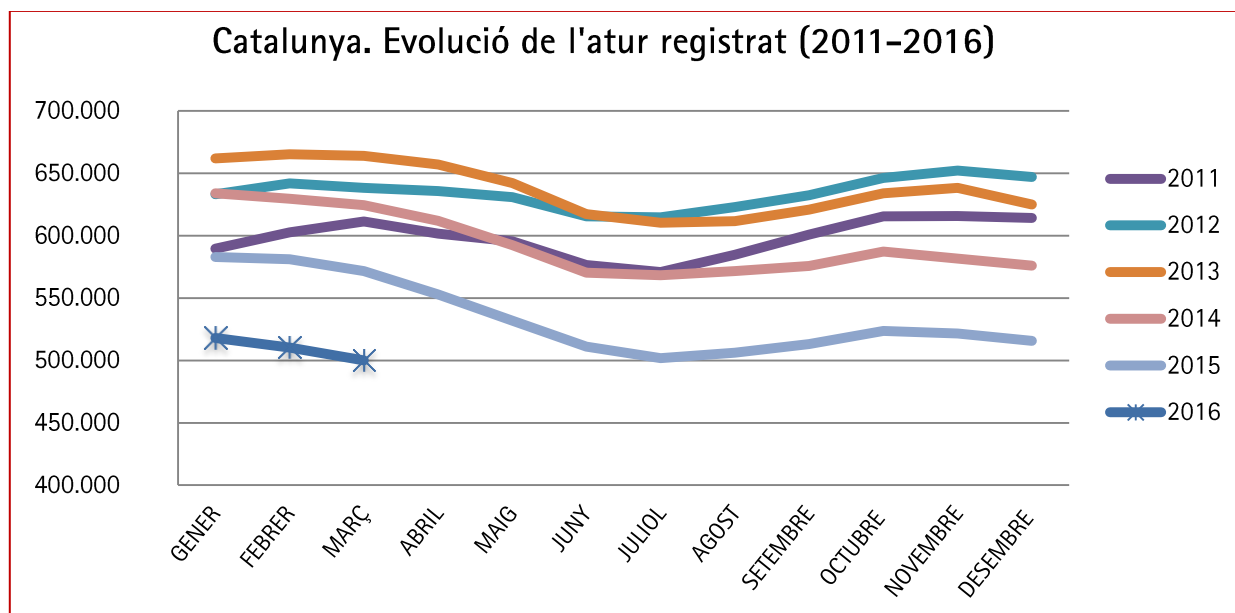
2. DADES ESTADÍSTIQUES DEL MERCAT DE TREBALL I NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA:

2.1. OCUPACIÓ

2.1.1. Atur registrat

A 31 de març de 2016 l'atur registrat a Catalunya se situa en 499.991 persones, respecte l'any anterior l'atur s'ha reduït un 12,54% (71.664 aturats menys). Catalunya és la segona comunitat autònoma amb major descens de l'atur en termes interanuals. L'atur ha disminuït durant els tres primers mesos de l'any 2016 en 15.677 persones. Respecte el mateix trimestre de l'any 2015, hi ha hagut una variació del -72,62%, atès que durant el primer trimestre del 2015 l'atur es va reduir en 4.293 persones.

Al conjunt de l'Estat, l'atur també ha disminuït però de manera menys intensa (8%), situant-se el nombre d'aturats en 4.064.770 persones.



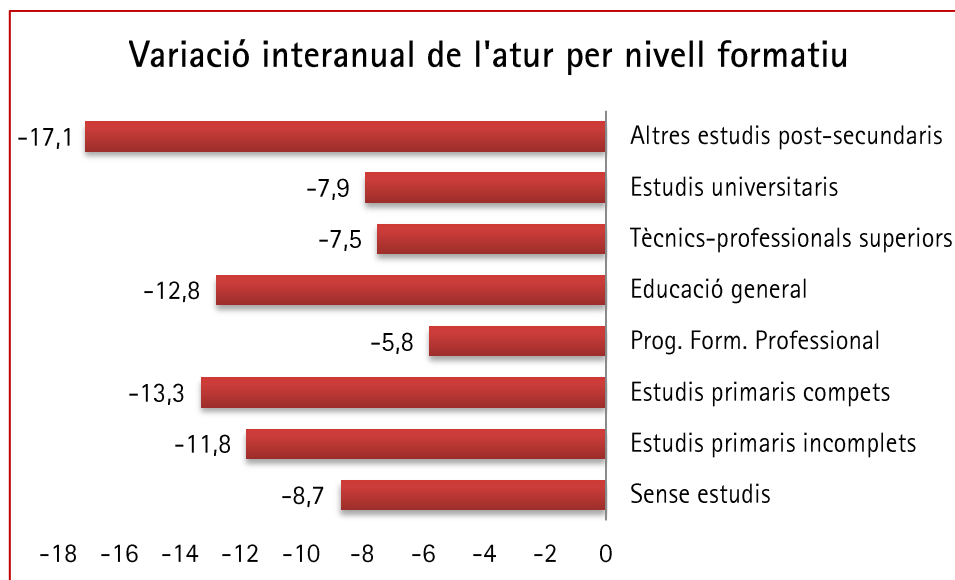
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori d'Empresa i Ocupació

Tornant a l'anàlisi de la situació a Catalunya, i segons el sexe, en termes interanuals, la disminució és superior en els homes amb 43.010 aturats menys (-15,54%), situant-se la xifra d'atur masculí al març en 233.818 aturats que en les dones (-9,7%) i la xifra d'atur femení s'ha situat en 266.173 dones aturades.

Per edats, en termes interanuals, l'atur s'ha reduït sobretot entre els que tenen de 30 a 44 anys (-17,5%; 36.526 aturats menys), entre els de 25 a 29 anys (-15,6%; 6.957 aturats menys) i entre els joves de 16 a 24 anys (-14,7%; 5.769 menys).

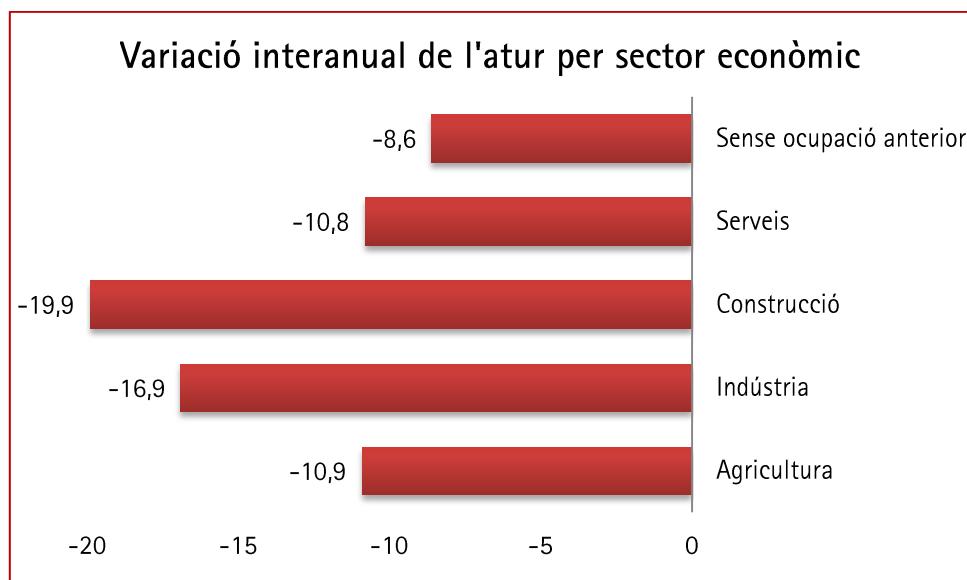
D'acord amb el nivell de formació de la persona aturada, l'atur s'ha reduït en tots els nivells de formació. El descens ha estat més intens entre els aturats amb estudis post-secundaris (-17,1%),

seguits dels aturats amb educació general (-12,8%) i els que tenen estudis primaris complets (-13,3%).



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori d'Empresa i Ocupació.

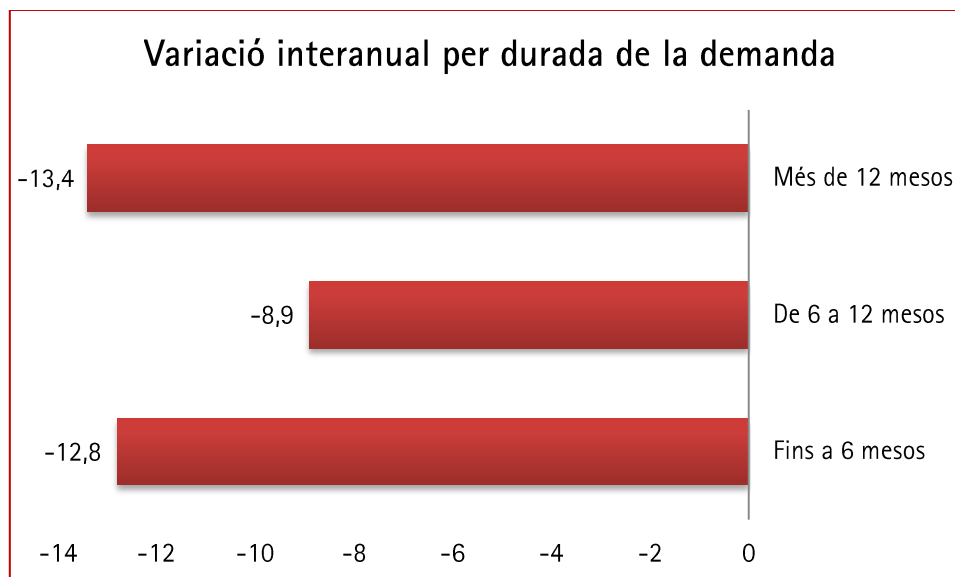
En relació amb els sectors, interanualment, el descens de l'atur ha estat generalitzat en tots els sectors: -19,9% en la construcció, -16,9% en la indústria, -10,9% en l'agricultura i -10,8% en els serveis.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori d'Empresa i Ocupació.

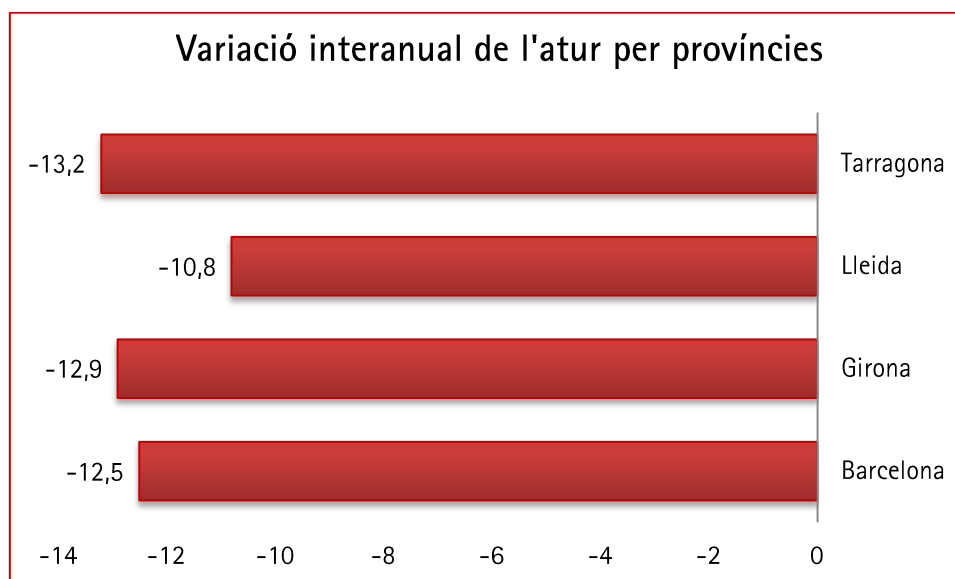
Detallant per branques d'activitat, on més es redueix el nombre d'aturats és en les activitats especialitzades de la construcció (6.766 menys), en el comerç al detall excepte vehicles de motor (6.185 menys) i en la construcció d'immobles (5.292 menys).

Respecte a la durada de l'atur, és important la reducció anual que ha experimentat l'atur registrat de llarga durada, atès que respecte el mes de març de l'any anterior, ha disminuït un 13,4% (33.589 aturats menys).



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori d'Empresa i Ocupació.

Segons l'àmbit territorial, l'atur es redueix a les quatre províncies catalanes, a **Barcelona**, respecte al mes de març de 2015, l'atur s'ha reduït un -12,50%. A **Girona**, l'atur en termes interanuals s'ha reduït en un -12,95%. A la província de **Lleida**, la variació respecte a l'any anterior és de -10,79%. Per últim, a **Tarragona**, la disminució de l'atur produïda respecte a l'any anterior és del -13,22%.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori d'Empresa i Ocupació.

CATALUNYA. Atur registrat per sexe, edat i sector d'activitat econòmica (CCAIE-2009).

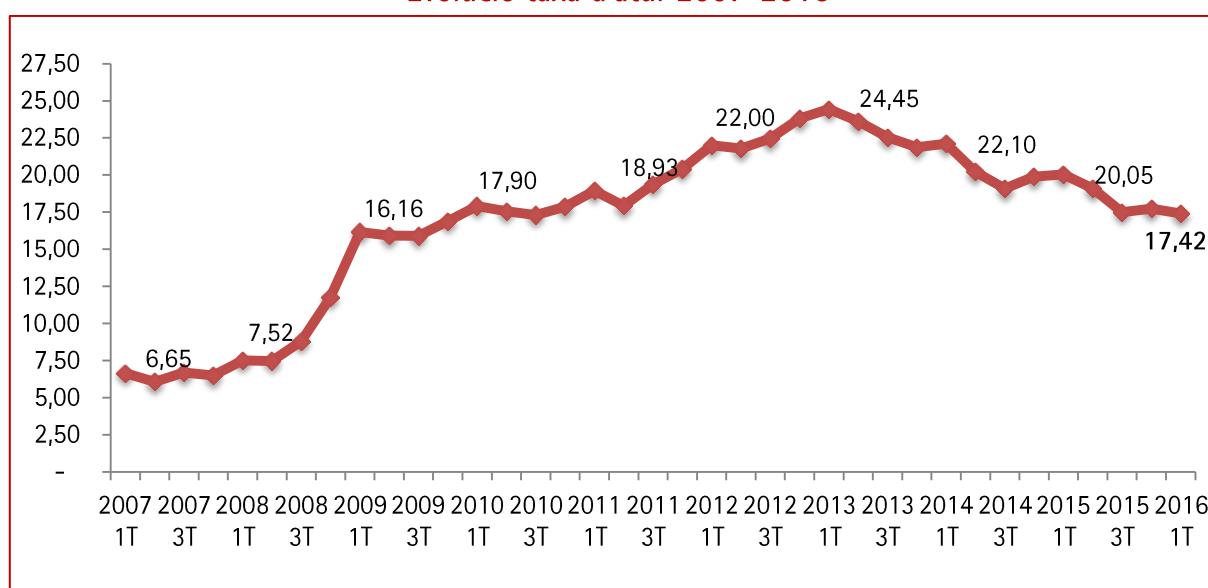
	Atur			Variació		
	Gener	Febrer	Març	V. Acumulada	V. Interanual març	
					Absoluta	Relativa (%)
SEXE						
Homes	244.070	239.191	233.818	-9.738	-43.010	-15,54
Dones	274.010	271.046	266.173	-5.939	-28.654	-9,72
EDAT						
Menors de 25 anys	33.451	34.701	33.437	1.156	-5.769	-14,71
De 25 i més anys	484.629	475.536	466.554	-16.833	-65.895	-12,38
SECTORS						
Agricultura	13.358	13.880	13.731	105	-1.674	-10,87
Indústria	66.163	64.487	63.206	-3.275	-12.821	-16,86
Construcció	54.469	53.136	52.564	-2.717	-13.033	19,87
Serveis	35.3260	346.905	338.592	-10.766	-41.122	-10,83
Sense ocupació anterior	30.830	31.829	31.898	976	-3.014	-8,63
Província						
Barcelona	379.152	373.048	369.136	-8.761	-52.717	-12,50
Girona	50.039	48.932	46.245	-3.345	-6.877	-12,95
Lleida	26.557	26.417	25.984	-394	-3.142	-10,79
Tarragona	62.332	61.840	58.626	3.177	-8.928	-13,22
TOTAL	518.080	510.237	499.991	-15.677	-71.664	-12,54

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori d'Empresa i Ocupació.

2.1.2. Enquesta de Població Activa.

L'Enquesta de Població Activa del 1er Trimestre de 2016 situa la taxa d'atur a Catalunya en un 17,42% (0,31 punts menys que el trimestre anterior, que va ser del 17,73%), situant el nombre total d'aturats en 660.000 persones. Les dades exposades per l'INE, suposen un descens del nombre d'aturats en 8.600 persones respecte del trimestre anterior (un -1,29%), i en relació amb el mateix trimestre de l'any 2015, hi ha hagut un descens de 98.100 aturats (-12,94%). Així mateix, el nombre d'ocupats ha augmentat en 25.700 persones (0,83%) respecte al trimestre anterior i augmenta en 104.400 persones respecte a l'any anterior (3,45%).

Evolució taxa d'atur 2007-2016



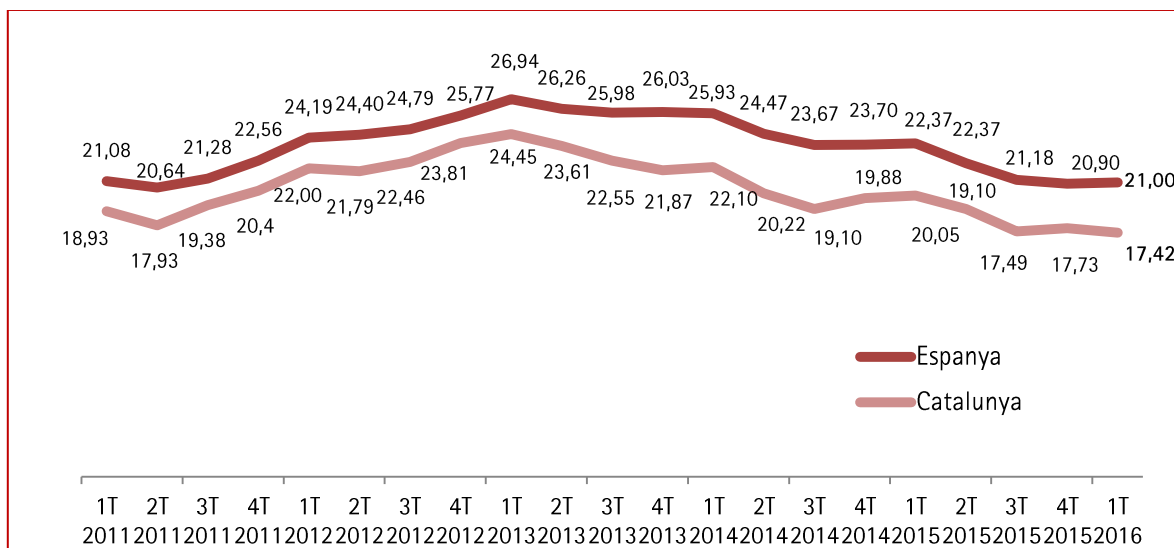
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE.

La població activa a Catalunya també ha experimentat un augment de 17.100 persones respecte el trimestre anterior (0,45%), situant-se en 3.787.500 persones, i en relació al mateix trimestre de l'any anterior, la població activa ha crescut 6.300 persones (0,17%). La taxa d'activitat a Catalunya se situa en el 62,26%.

A nivell estatal, el nombre d'aturats se situa en 4.791.400 persones, amb 11.900 aturats més, havent-hi augmentat la taxa d'atur en una dècima per situar-se en el 21% en aquest trimestre. Tanmateix, disminueix la població activa en 52.700 persones respecte al trimestre anterior (-0,23%). La variació de població activa respecte del 1er trimestre de l'any 2015, és de -78.400 persones, la qual cosa suposa una reducció del -3,4%.

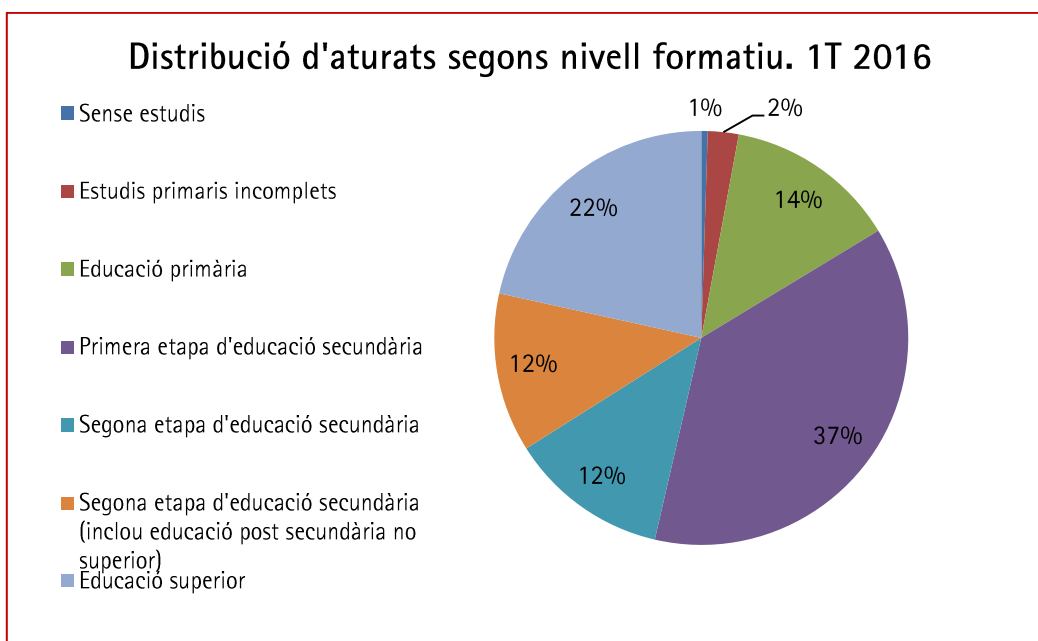
El nombre d'ocupats a Espanya baixa en 64.600 persones (-0,36%) respecte el trimestre anterior i augmenta en 574.800 ocupats respecte l'any anterior, el que suposa un 3,29% d'increment.

L'evolució ha estat molt similar, tant en els períodes d'increment de la desocupació com en els de disminució del mateix, si bé, la taxa d'atur a Catalunya es mostra sempre per sota de la del conjunt d'Espanya, com es visualitza en el següent gràfic:



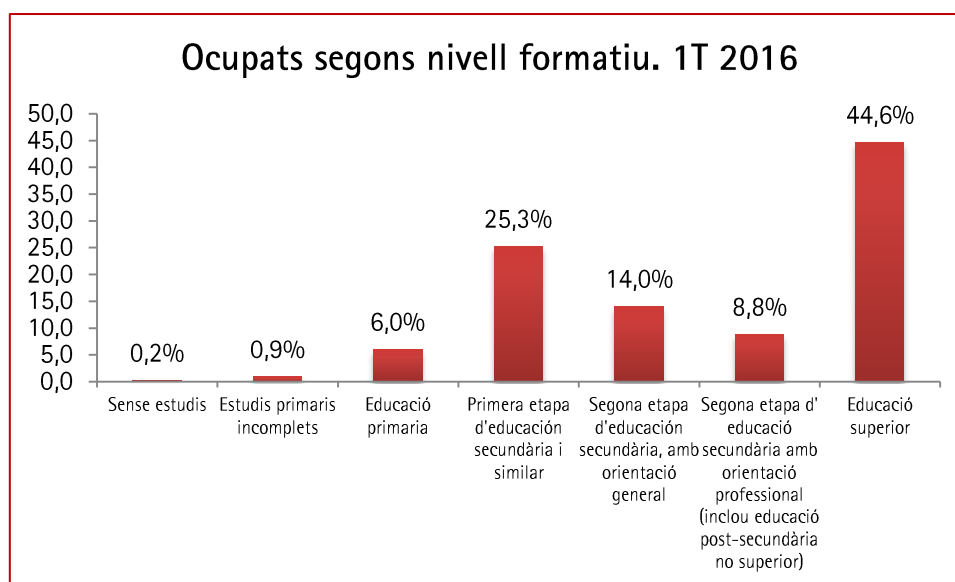
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE.

Per sexe, la reducció de l'atur ha beneficiat més a homes, amb una reducció interanual de 74.900 aturats menys (-18,8%) que a dones, amb una reducció de 23.200 aturades menys (-6,5%). Situant-se la taxa d'atur masculí en el 16,8% en el primer trimestre de 2016, i en el 18,7% la taxa d'atur de dones. Pel que fa a l'ocupació, ha incrementat un 3,9% en els homes i un 2,9% en les dones respecte el primer trimestre de 2016.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE.

Com mostra el gràfic anterior, Segons el nivell formatiu dels aturats, el bloc més important és dels que tenen un nivell formatiu de primera etapa d'educació secundària (amb un 37% del total). Els aturats sense educació superior representen el 78% del total. No obstant això, el percentatge d'ocupats amb nivell formatiu superior representen el 44,6% del total, com es pot observar en el següent gràfic:



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE.

Per sectors d'activitat, l'ocupació ha augmentat en l'agricultura i els serveis, mentre que als sectors de la construcció i la indústria s'ha reduït, respecte el trimestre anterior. En termes interanuals l'ocupació ha crescut en tots els sectors, excepte en la construcció tal com es pot observar al següent quadre:

OCUPATS

	Valor	Var. Intertrimestral		Var. interanual	
		Absoluta	Relativa (%)	Absoluta	Relativa (%)
Agricultura	52.200	500	1,0	5.300	11,3
Indústria	585.100	-4.600	-0,8	21.500	3,8
Construcció	173.300	-4.500	-2,5	-14.900	-7,9
Serveis	2.316.900	34.300	1,5	92.500	4,2
TOTAL	3.127.600	25.700	0,8	104.400	3,5

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE.

ATURATS

	Valor	Var. Intertrimestral		Var. interanual	
		Absoluta	Relativa (%)	Absoluta	Relativa (%)
Agricultura	10.700	4.400	69,8	2.200	25,9
Indústria	27.100	600	2,3	-10.800	-28,5
Construcció	22.400	-5.300	-19,1	-4.000	-15,2
Serveis	186.800	-4.800	-2,5	9.000	5,1
No classificables ²	352.600	5.100	1,5	-59.500	-14,4
Cerquen la 1ª feina	60.400	-8.600	-12,5	-34.900	-36,6
TOTAL	660.600	-8.600	-1,3	-98.100	-12,9

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE.

Segons l'àmbit territorial, a la província de Barcelona, els resultats de l'EPA del 1rt trimestre de l'any 2016, situa el nombre d'aturats en 476.900 persones (-65.400 que l'any anterior), i la taxa d'atur és del 17,05%.

27

El nombre d'ocupats a Barcelona, se situa en 2.319.800 persones al primer trimestre de 2016 (92.200 més que l'any anterior), i la taxa d'activitat es posiciona en el 62,4%.

A la província de Girona, el nombre d'aturats se situa en els 65.400 aturats (19.500 menys), amb una taxa d'atur del 17,50%. El nombre d'ocupats arriba a les 308.400 persones (5.900 més) i la taxa d'activitat se situa en el 62,1%.

Per altra banda, a Lleida, hi ha 33.800 aturats (-3.200), amb una taxa del 15,20%, amb ocupats i la taxa d'activitat se situa en el 63,1%, al primer trimestre de l'any 2016.

Per últim, a Tarragona, hi ha un total de 83.900 aturats i una taxa del 21,26%, el nombre d'ocupats arriben als 310.700 ocupats i la taxa d'activitat és del 60,9%.

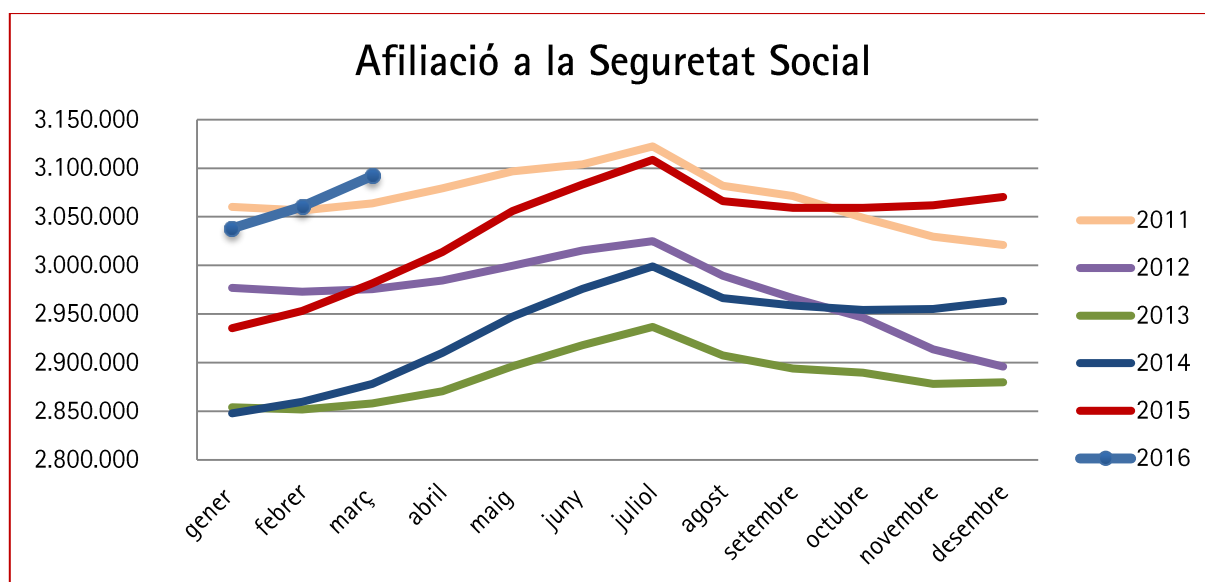
2.1.3. Afiliació.

A Catalunya, el nombre d'afiliats a la Seguretat Social s'ha situat en el mes de març de 2016 en 3.092.230 persones, respecte d'un any abans, l'afiliació ha augmentat un 3,7% a Catalunya i un 2,8%

² Persones desocupades que fa més d'un any que han deixat la darrera ocupació.

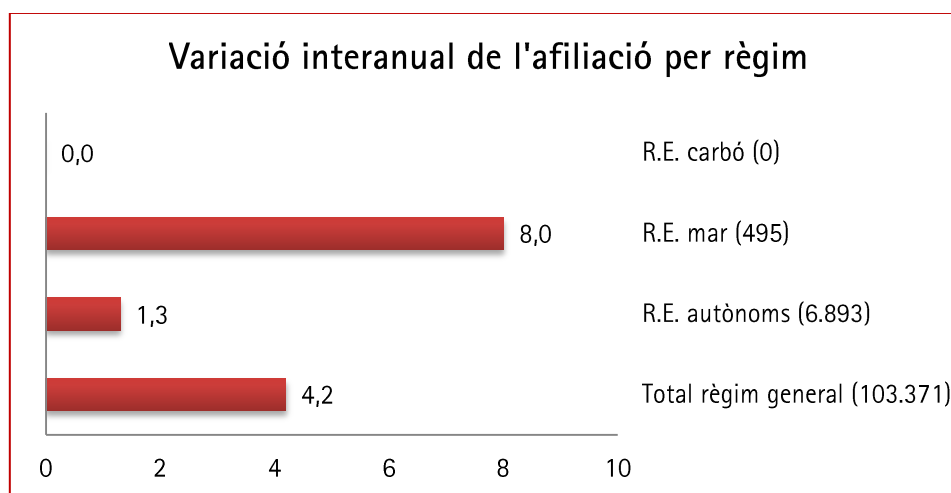
al conjunt de l'Estat, mantenint-se el ritme de creixement en ambdós casos. En termes absoluts, suposa 110.759 afiliats més a Catalunya i 472.998 més a Espanya que en el mes de març de 2015.

En quant a les dades acumulades, l'afiliació ha augmentat en 21.979 durant els tres primers mesos de l'any.



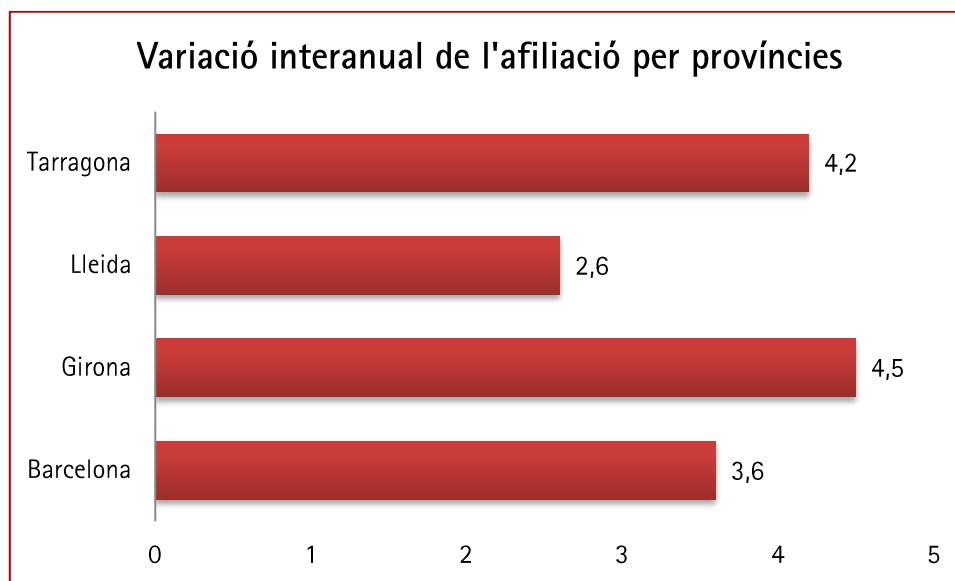
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori d'Empresa i Ocupació.

Interanualment, l'afiliació ha augmentat en tots els règims. L'increment més intens el registra el règim especial de la mar (8%), i a continuació, el règim general (4,2%).



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori d'Empresa i Ocupació.

Per províncies, ressalten els increments interanuals de Girona i Tarragona (4,5% i 4,2%, respectivament).



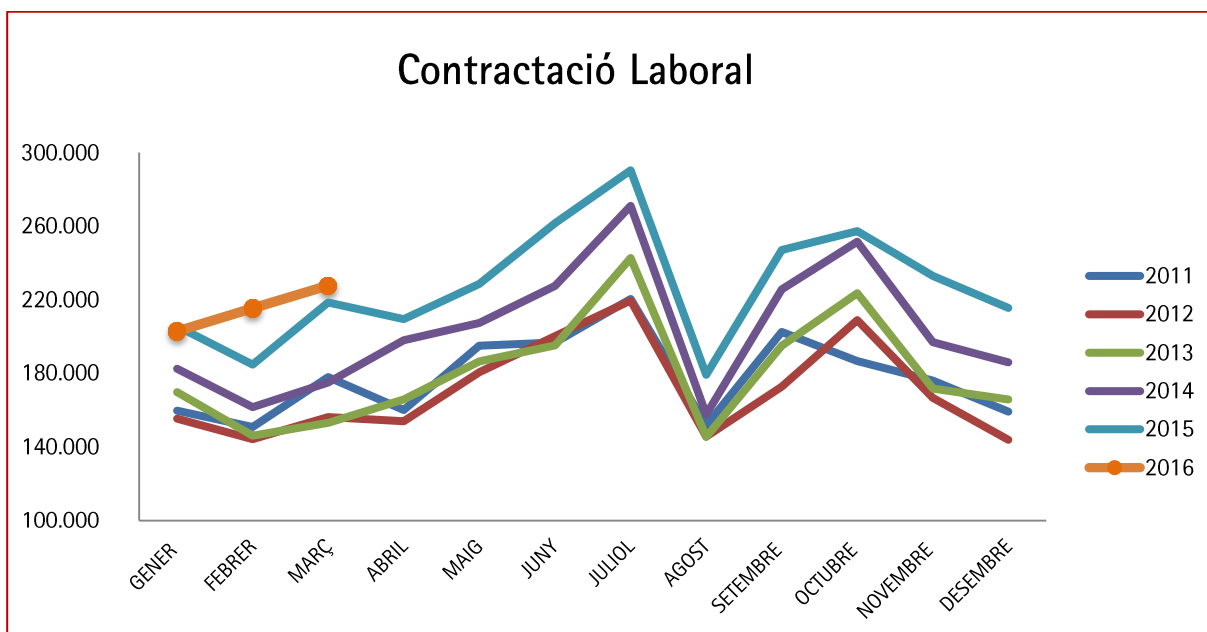
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori d'Empresa i Ocupació.

2.2. CONTRACTACIÓ

Interanualment, a Catalunya la contractació ha crescut un 4,2% (9.214 contractes més), en concret, s'han signat un 3,4% més d'indefinites i un 4,4% més de temporals.

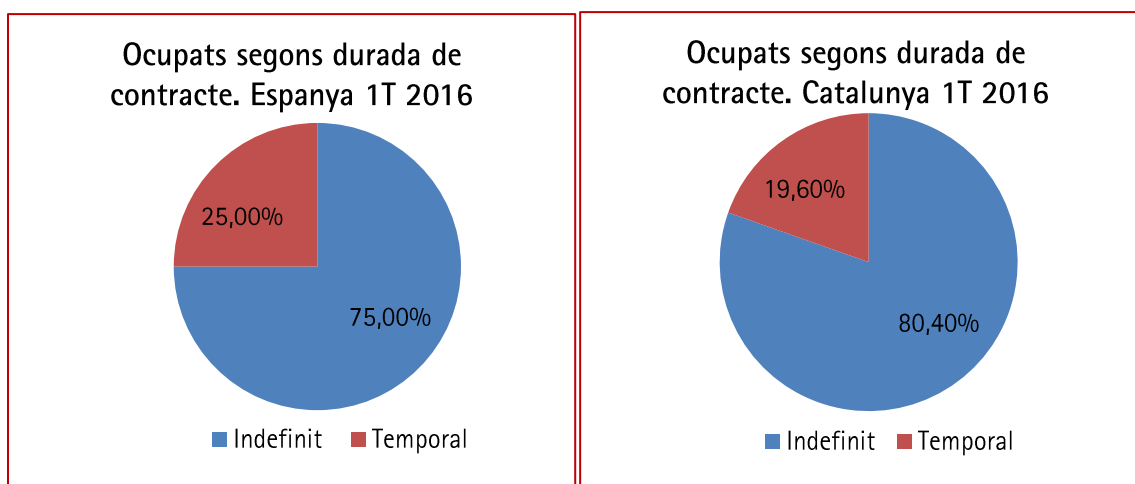
Pel que fa a l'anàlisi de les dades acumulades, en el primer trimestre de l'any 2016, la contractació ha crescut un 6,1% en comparació amb el mateix període del 2015 (646.100 en total; 36.948 contractes més). En el cas de la contractació indefinida l'increment ha estat del 8,2% (6.903 contractes més) i, en el de la temporal, del 5,7% (30.045 contractes més).

En el conjunt de l'Estat, la contractació ha augmentat un 4,65% en termes interanuals i un 6,1% en el primer trimestre de l'any (246.770 contractes més), un 8% la indefinida (30.891 contractes més) i un 5,9% la temporal (215.879 més).



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori d'Empresa i Ocupació.

Per altra banda, si analitzem les dades de l'EPA, del total d'ocupats a Catalunya el 80,40% d'ocupats té contracte de durada indefinida i el 19,60% de caràcter temporal. A Espanya, la taxa de temporalitat és superior amb el 25%.

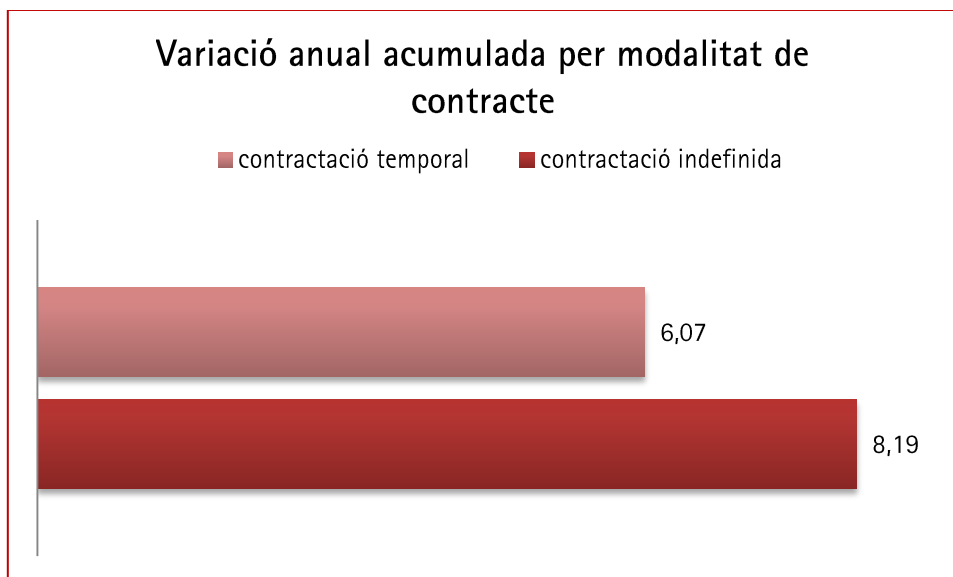


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE.

Entre el període 2007-2016 la taxa de temporalitat ha passat del 23,50% al 19,60% a Catalunya i al conjunt d'Espanya se situava en el 31,80% en el primer trimestre de 2007 i en aquest trimestre s'ha situat en el 25%.

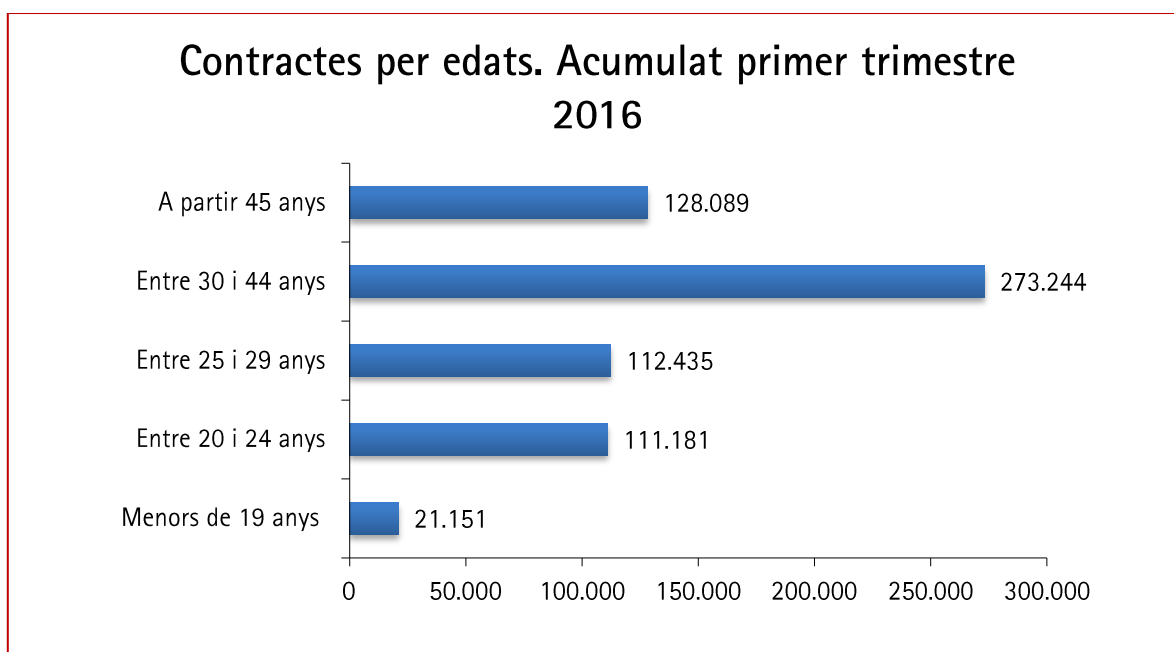
Segons la modalitat del contracte, dins de la contractació indefinida acumulada fins al mes de març, els contractes per al foment de la contractació indefinida ha augmentat un 66,97% respecte el mateix període de l'any 2015 (580 contractes més), els contractes indefinits per minusvàlids ha augmentat un 45,32% en aquest trimestre (155 més), els convertits en indefinits un 10,28% (2.528 més) i els contractes ordinaris de temps indefinits un 6,22% (3.640 més).

Pel que fa a la contractació temporal, destaca l'augment interanual trimestral del contractes de substitució per jubilació als 64 anys (21,68%) i els de jubilació parcial (11,82%). Els segueixen els eventuals per circumstàncies de la producció (9,81%) i els temporals bonificats per minusvàlids (9,91%).



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE

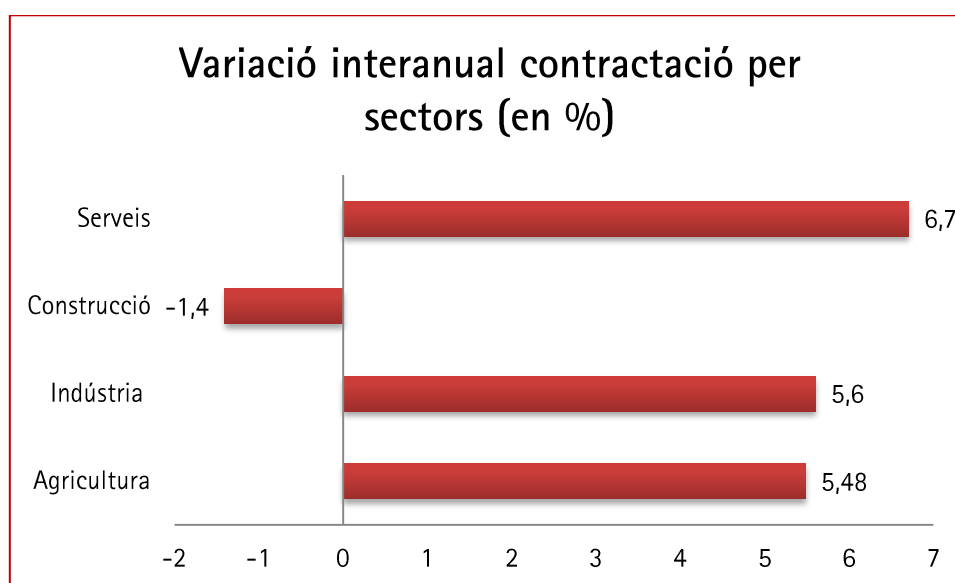
Per grups d'edat, durant el primer trimestre de l'any, s'han signat un 27,4% més de contractes amb menors de 19 anys que l'any anterior, també ha augmentat en un 11,12% la contractació en el grup de 20 a 24 anys, i en un 10,67% en el grup de 45 o més anys. Els increments acumulats en els grups de 25 a 29 i de 30 a 44 són de menor rellevància que en els anteriors (2,66% i 2,25% respectivament).



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del INE

Per sexes, en els tres primers mesos de l'any, la contractació ha crescut un 6,9% entre els homes (21.662 més) i un 5,2% en les dones (15.286 més), respecte el mateix període de l'any anterior.

Quant als sectors d'activitat, durant el primer trimestre de l'any, en el sector de serveis s'han formalitzat 31.955 contractes més que de gener a març de 2015 (6,70%), en la indústria 4.934 contractes més (5,60%), en agricultura 540 contractes més (5,48%), en canvi, en la construcció la contractació acumulada en aquest període és inferior en 481 contractes menys que la de l'any anterior (-1,40%).



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del INE

En relació a les conversions, de gener a març de 2016, s'han convertit en indefinits 27.126 contractes temporals, el que suposa un increment del 10,28% respecte l'any anterior (2.528 més).

Segons l'àmbit territorial, a la província de **Barcelona** durant el primer trimestre de l'any, s'han signat un total de 494.818 contractes, 21.135 contractes més que durant el mateix període de 2015 (+4,46%).

A la província de **Girona**, s'han formalitzat 56.842 contractes laborals, durant els tres primers mesos de l'any, el que suposa un increment del 11,30% (5.773 contractes més).

A **Lleida**, durant els tres primers mesos de l'any, s'han formalitzat 30.000 contractes en total, per tant, la contractació laboral s'ha incrementat un 4,48% respecte el mateix període de 2015 (1.286 contractes més).

Per últim, a la província de **Tarragona**, en el primer trimestre s'han signat 64.091 contractes, 8.754 contractes més que l'any anterior (15,72%).

2.3. NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

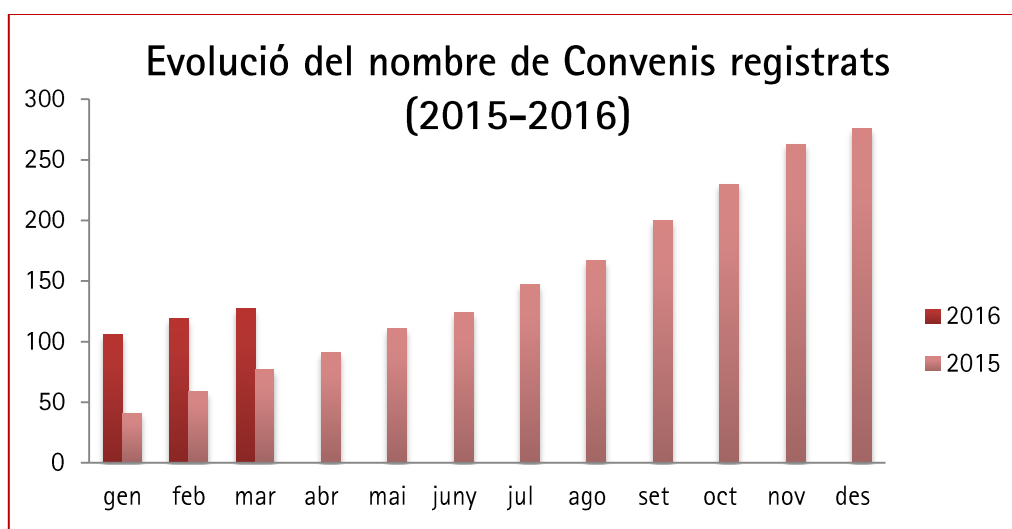
2.3.1. Convenis Col·lectius

Fins a 31 de març de 2016 a Catalunya s'han registrat un total de 127 Convenis, afectant a 466.446 treballadors i 30.113 empreses.

D'aquests 127 Convenis, 94 són Convenis d'empresa (74,02%) i afecten a 17.571 treballadors, i 33 són Convenis d'àmbit superior a l'empresa (25,98%), afectant a 448.875 treballadors.

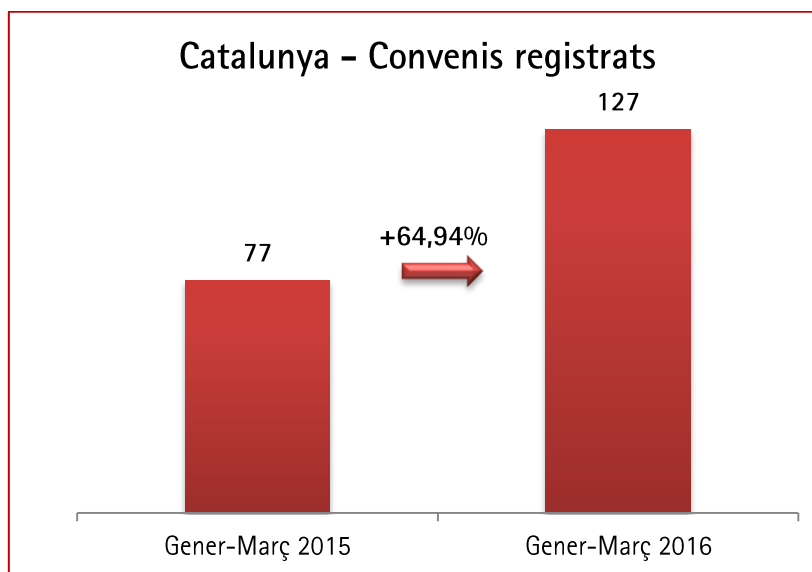
La mitjana de la variació salarial pactada en el global de Convenis ha sigut de 1,30%, sent del 0,78% en els Convenis d'empresa i el 1,32% en els Convenis d'àmbit superior a l'empresa.

En relació a la jornada anual mitjana pactada ha sigut de 1.775,63 hores, sent en els Convenis d'empresa de 1.744,71 hores i de 1.776,84 hores en els Convenis d'àmbit superior a l'empresa.

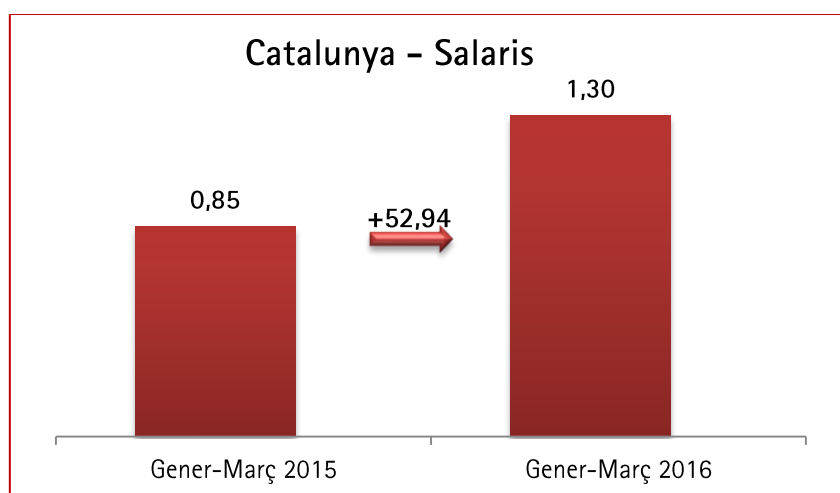


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Interanualment, si comparem el mateix mes de l'any 2015, observem que fins al mes de març de 2016 s'han registrat 50 Convenis més (64,94%), s'ha pactat un 0,45% més a nivell salarial (hem passat del 0,85% pactat en 2015 al 1,30% pactat en 2016), i en relació a la jornada aquesta s'ha mantingut entorn a les 1.755 hores a l'any de mitjana.



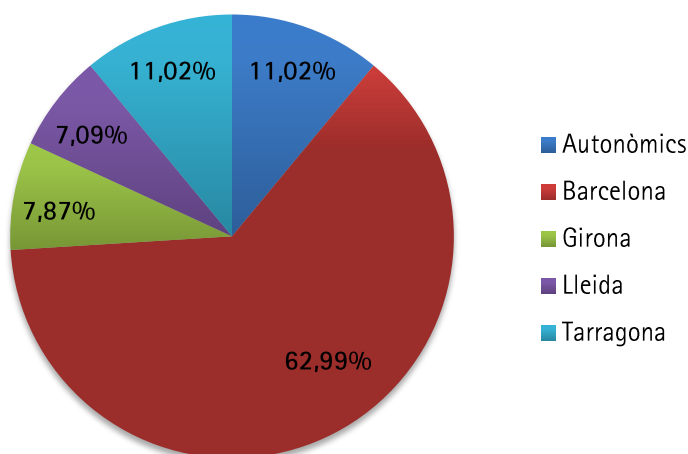
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Empleo y Seguridad Social



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Dels 127 Convenis registrats fins el mes de març, 14 són autonòmics (18.643 empreses afectades i 351.838 treballadors), 80 són de la província de Barcelona (6.744 empreses i 39.208 treballadors), 10 de la província de Girona (207 empreses i 2.586 treballadors), 9 de Lleida (4.014 empreses i 67.527 treballadors) i 14 de la província de Tarragona (505 empreses i 5.287 treballadors).

Convenis segons àmbit geogràfic



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

TOTAL CONVENIS

Distribució Territorial Convenis	Convenis	Empreses	Treballadors	Variació Salarial (%)	Jornada mitjana (h/any)
Autònoms	14	18.643	351.838	1,39	1.772,86
Barcelona	80	6.744	39.208	0,87	1.780,17
Girona	10	207	2.586	1,35	1.777,48
Lleida	9	4.014	67.527	1,14	1.785,98
Tarragona	14	505	5.287	0,52	1.792,59
TOTAL CATALUNYA	127	30.113	466.446	1,30	1.775,63

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

CONVENIS D'EMPRESA

Distribució Territorial Convenis	Convenis	Treballadors	Variació Salarial (%)	Jornada mitjana (h/any)
Autònoms	2	1.850	1,70	1.784,65
Barcelona	70	11.681	0,78	1.732,70
Girona	8	824	1,03	1.424,49
Lleida	4	239	0,72	1.689,10
Tarragona	10	2.977	0,18	1.777,07
TOTAL CATALUNYA	94	17.571	0,78	1.744,71

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

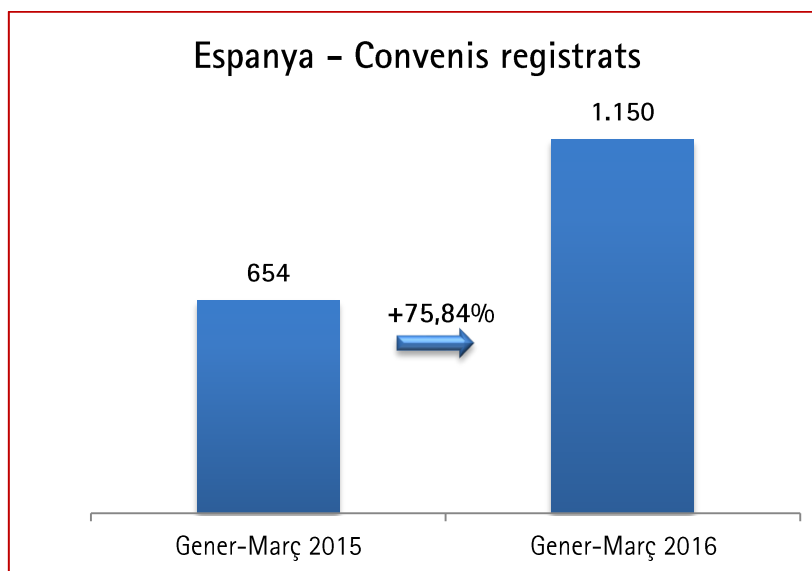
CONVENIS D'ÀMBIT SUPERIOR A L'EMPRESA

Distribució Territorial Convenis	Convenis	Treballadors	Variació Salarial (%)	Jornada mitjana (h/any)
Autonòmics	12	349.988	1,38	1.772,80
Barcelona	10	27.527	0,90	1.800,32
Girona	2	1.762	1,50	1.802,27
Lleida	5	67.288	1,14	1.786,32
Tarragona	4	2.310	0,97	1.812,60
TOTAL CATALUNYA	33	448.875	1,32	1.776,84

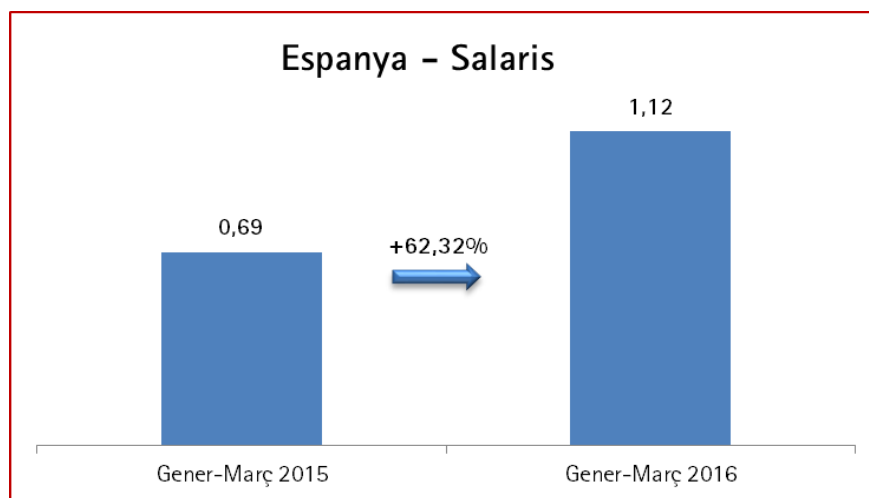
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

A nivell estatal, durant el primer trimestre de 2016, s'han registrat un total de 1.150 Convenis, afectant a 4.058.015 treballadors i 416.503 empreses.

Si fem la comparació, a nivell interanual, observem que fins al mes de març de 2016 s'han registrat a nivell estatal 496 Convenis més (75,84%), s'ha pactat un 0,43% més a nivell salarial (hem passat del 0,69% pactat en 2015 al 1,12% pactat en 2016), i en relació a la jornada aquesta s'ha reduït en un 0,07%, de 1.759,24 en el 2015 a 1.757,96 en l'any 2016.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Empleo y Seguridad Social



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

2.3.2. Inaplicacions de Convenis Col·lectius³

De gener a març de 2016 s'han dipositat 477 inaplicacions de conveni (un -12,96% respecte el mateix període de l'any 2015), les quals han estat presentades per 444 empreses diferents⁴, i han afectat a un total de 8.870 treballadors (-50,98% respecte el mateix període de 2015). Per sector d'activitat, el 69,8% dels treballadors afectats es concentren en el sector serveis.

De les 477 inaplicacions presentades en l'any 2016, 8 han sigut del sector agrari (1,68%) –afectant a 8 empreses i 566 treballadors–, 62 del sector de la indústria (13%) –afectant a 60 empreses i 1.474 treballadors–, 36 a la construcció (7,55%)– afectant a 35 empreses i 642 treballadors– i 371 al sector serveis (77,77%)–341 empreses i 6.188 treballadors–.

En xifres acumulades des de març de 2012 fins a març de 2016, s'han dipositat davant les diferents autoritats laborals un total de 7.247 inaplicacions de Conveni, amb una afectació a 307.148 treballadors.

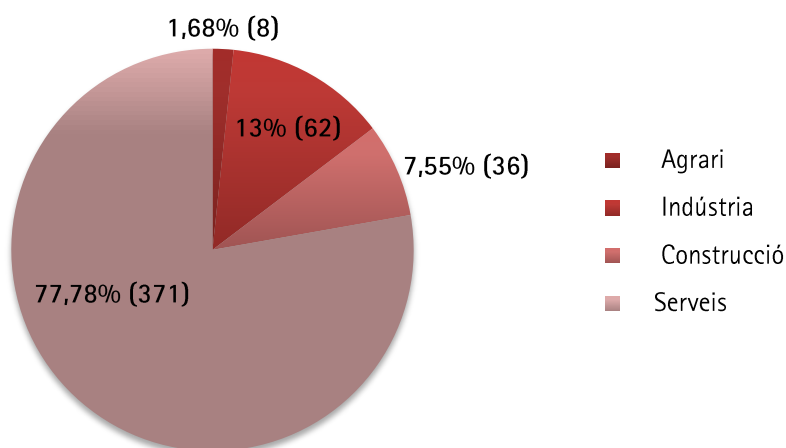
Sector activitat	I.Convenis	% total	Empreses	% total	Treballadors	%total
Agrari	8	1,68	8	1,80	566	6,38
Indústria	62	13,00	60	13,51	1.474	16,62
Construcció	36	7,55	35	7,88	642	7,24
Serveis	371	77,77	341	76,80	6.188	69,76
TOTAL	477	100	444	100	8.870	100

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

³ En matèria d'inaplicació de convenis no es disposen de dades autonòmiques. En aquest informe es faciliten les dades generals a nivell estatal, les quals fan referència als acords d'inaplicació de convenis entre empreses i treballadors, així com, les que deriven de decisions arbitralis

⁴ Una mateixa empresa pot presentar diverses inaplicacions.

Inaplicació Convenis per sector activitat

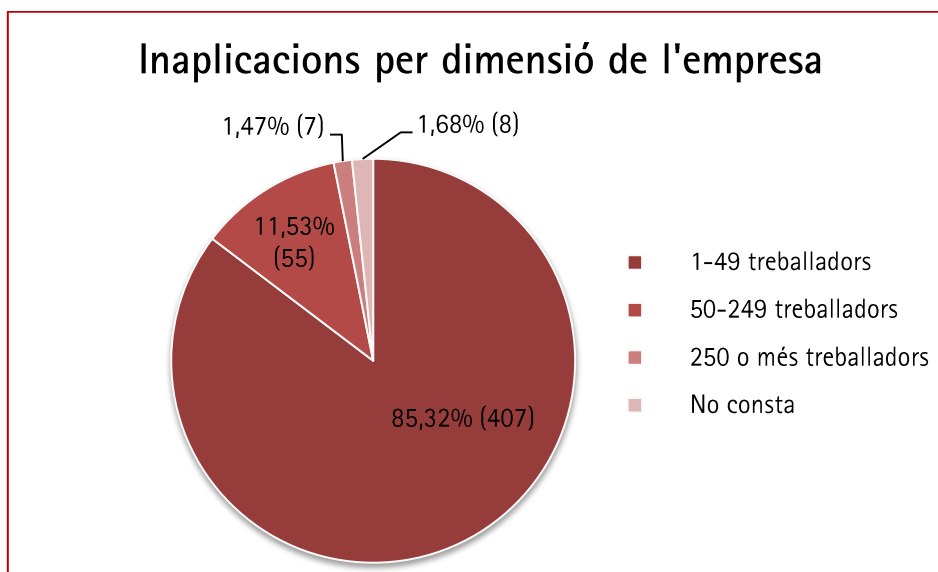


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Pel que fa a la dimensió de l'empresa, l'11,53% dels treballadors afectats presten el seus serveis en empreses de 250 o més treballadors. No obstant això, la majoria d'empreses que presenten inaplicacions, el 85,32%, les seves plantilles són d'entre 1 i 49 treballadors.

Dimensió empresa	I.Convenis	% total	Empreses	% total	Treballadors	%total
1 a 49 treballadors	407	85,32	388	87,39	3.571	40,26
50 a 249 treballadors	55	11,53	42	9,46	3.474	39,17
250 o més treballadors	7	1,47	6	1,35	1.429	16,11
No consta	8	1,68	8	1,80	396	4,46
TOTAL	477	100	444	100	8.870	100,00

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Empleo y Seguridad Social



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Pel que fa a les condicions de treball inaplicades, el 63,3% d'inaplicacions són de quantia salarial exclusivament, encara que en la resta, s'inaplica conjuntament amb d'altres condicions.

Condicions de treball inaplicades	I. Convenis	% total	Treballadors
Quantia salarial	302	63,3	4.948
Quantia salarial i sistema de remuneració	51	10,7	980
Sistema de remuneració	28	5,9	403
Quantia salarial, sistema de remuneració i millores voluntàries de l' acció protectora de la Seguretat Social	19	4,0	170
Quantia salarial i jornada de treball	26	5,5	503
Quantia salarial, sistema de remuneració i jornada de treball	9	1,9	371
Quantia salarial, jornada de treball i horari i distribució del temps de treball	7	1,5	283
Resta de casos	35	7,3	1.212
TOTAL	477	100,0	8.870

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

El 91,6% de les inaplicacions s'han resolt amb acord entre l'empresa i els representants legals dels treballadors durant el període de consultes.

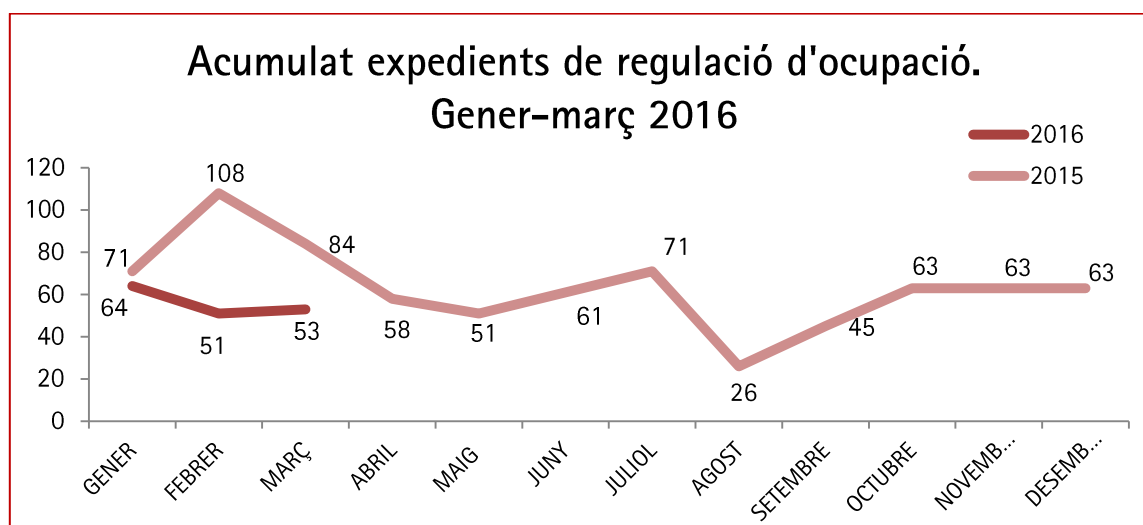
Procediment d'inaplicació	I.Convenis	% total	Treballadors
Acord en període de consultes	437	91,6	8.012
Acord de la comissió paritària del conveni	25	5,2	445
Acord de mediació en òrgan bipartit	13	2,7	275
Laude en òrgan bipartit	0	0,0	0
Decisió en un òrgan tripartit	2	0,4	138
TOTAL	477	100,0	8.870

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

2.4. EXPEDIENTS DE REGULACIÓ D'OCUPACIÓ

Segons les dades de l'Observatori d'Empresa i Ocupació, des de gener fins a març, s'han comunicat o resolt 168 expedients (-36,12% respecte el mateix període de 2015) que han afectat a un total de 2.312 treballadors (-14,75% respecte el mateix període de 2015).

Del total d'aquests 168 expedients 32 van ser d'extinció (19,05%) -afectant a 532 treballadors-, 88 de suspensió del contracte de treball (52,38%) -afectant a 1.533 treballadors- i 48 de reducció de jornada (28,57%) -afectant a 247 treballadors-.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori d'Empresa i Ocupació.

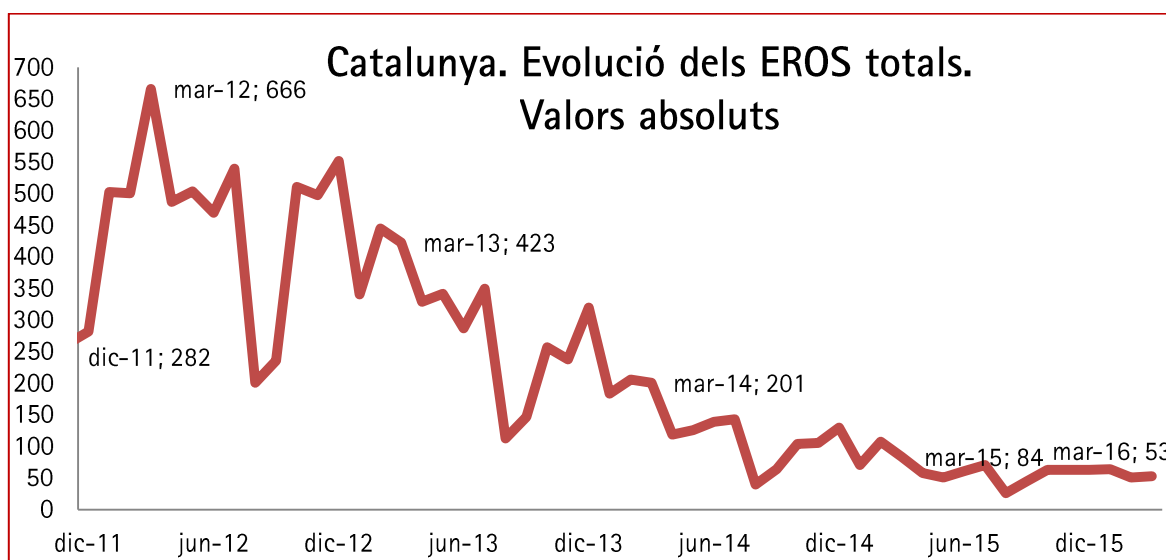
Si comparem el mes de març de 2016 amb el de 2015, el total d'expedients de regulació d'ocupació ha disminuït en un 36,90%, registrant-se un decreixement pels expedients de suspensió -27,27%, els de reducció un -64,86% i un augment en el cas dels d'extinció 14,29%.

Expedients i treballadors afectats. març 2016 - 2015

	Núm. Expedients		%Variació Interanual	Núm. treballadors		% Variació Interanual
	2016	2015		2016	2015	
ERO EXTINCIÓ	16	14	14,29	308	415	-25,78
ERO SUSPENSIO	24	33	-27,27	1.117	426	162,21
ERO REDUCCIÓ	13	37	-64,86	52	136	-61,76
ERO TOTAL	53	84	-36,90	1.477	977	51,18

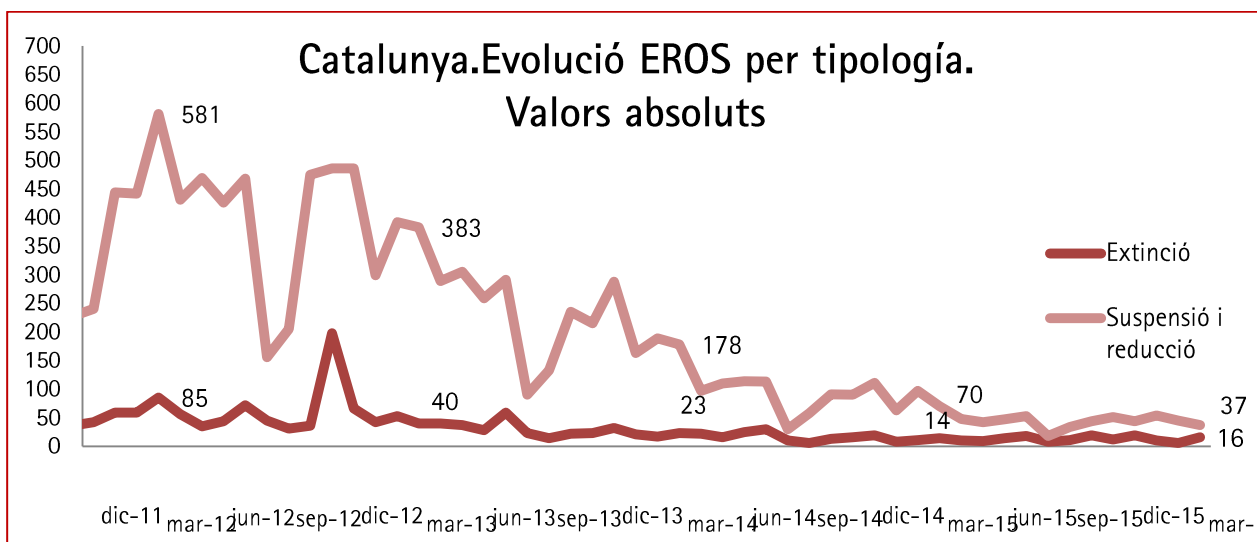
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori d'Empresa i Ocupació.

En el següent gràfic, es pot observar com des de desembre de 2011, amb caràcter general, ha disminuït el volum d'expedients de regulació d'ocupació, passant de 2.822 al desembre de 2011 a 53 en aquest mes de març de 2016.



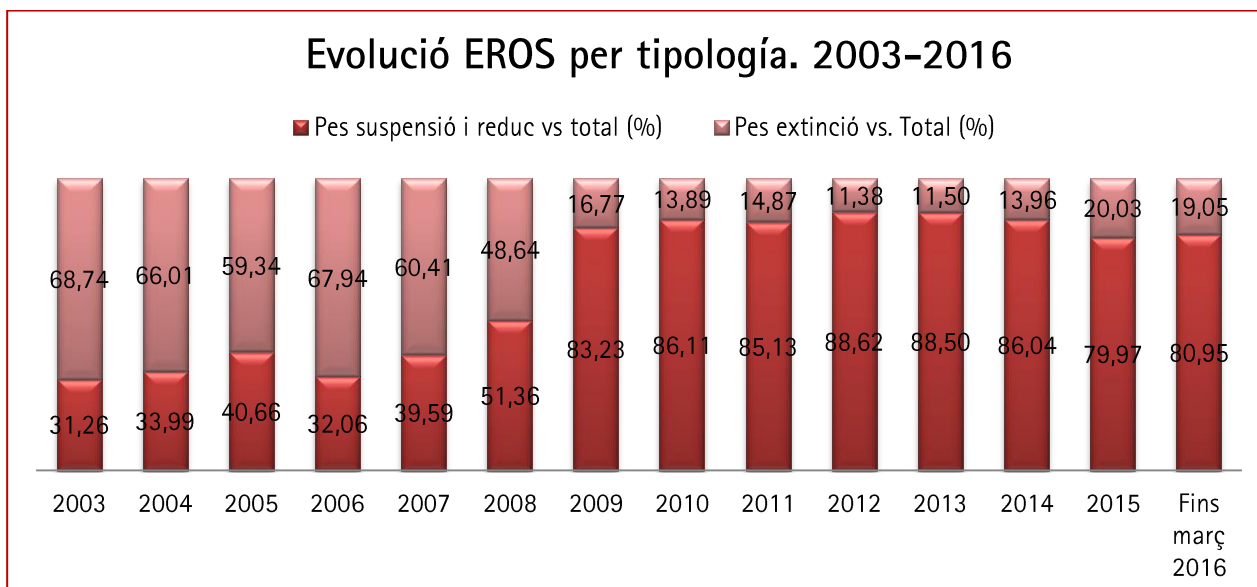
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori d'Empresa i Ocupació.

Així mateix, en el gràfic següent es pot observar el pes dels expedients d'extinció en relació amb els de suspensió del contracte de treball i reducció de jornada, com a mecanismes de flexibilitat interna per a les empreses.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori d'Empresa i Ocupació.

Així mateix, tal i com s'observa en el següent gràfic, els expedients que suposen l'adopció de mesures de flexibilitat interna (suspensió de contracte de treball i reducció de la jornada de treballador) han anat guanyant major pes vers els que suposen l'extinció de la relació de treball. Per tant, del total d'expedients que es van presentar⁵ en l'any 2003 els expedients d'extinció suposaven el 68,74%, l'any 2007 el 60,41%, el 20,03% en 2015 i actualment, suposen el 19,05%.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori d'Empresa i Ocupació.

Si comparem el primer trimestre de l'any 2016 i del 2015, podem observar que seguint la dinàmica expressada en anteriors informes hi hagut una reducció significativa tant del nombre d'expedients com dels treballadors afectats. Així doncs, fins al març de 2015 es van formalitzar 263 expedients, dels quals 33 van ser d'extinció (-3,03%), 114 de suspensió (-22,81%) i 116 de reducció de jornada (-58,62%). Pel que fa al nombre de treballadors afectats, en el període comparat, els treballadors totals

⁵ En relació als expedients presentats abans de l'entrada en vigor de la Reforma Laboral, únicament s'han tingut en compte els autoritzats per l'Administració Laboral.

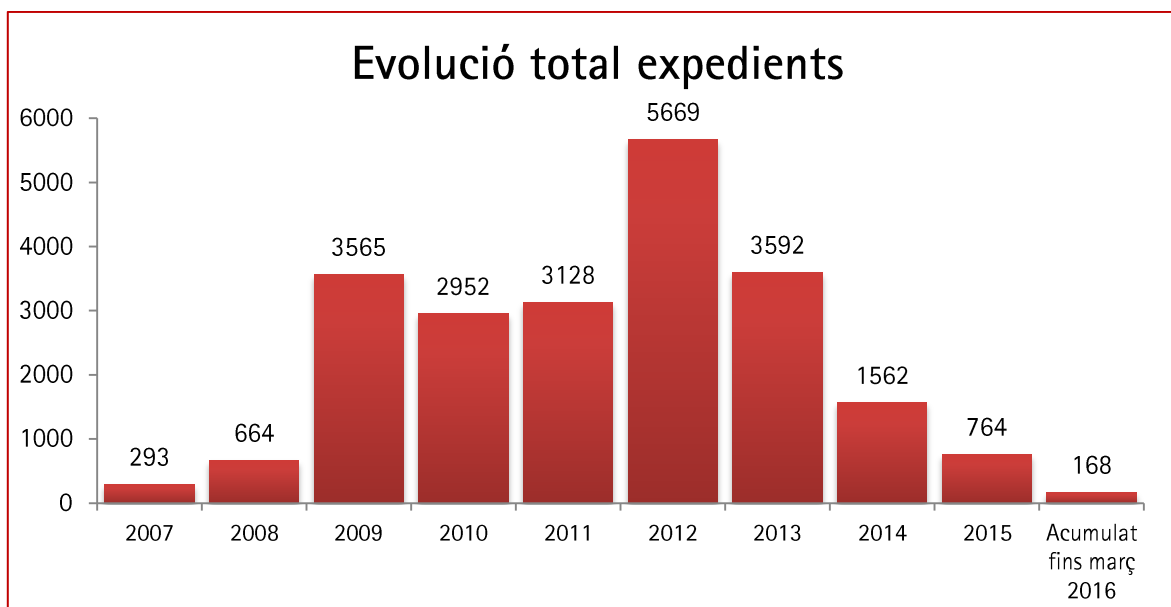
afectats eren 2.712 (-14,75%), dels quals 793 van ser per expedients d'extinció (-32,91%), 1.336 de suspensió del contracte de treball (-14,75%) i 583 per reducció de jornada (-57,63%). Observem com en 2016 tot i presentar-se menys expedients de suspensió els treballadors afectats pels mateixos s'ha incrementat.

Acumulat expedients i treballadors afectats. 2016 – 2015

	Núm. Expedients		%Variació Interanual	Núm. treballadors		% Variació Interanual
	2016	2015		2016	2015	
ERO EXTINCIÓ	32	33	-3,03	532	793	-32,91
ERO SUSPENSÍO	88	114	-22,81	1.533	1.336	14,75
ERO REDUCCIÓ	48	116	-58,62	247	583	-57,63
ERO TOTAL	168	263	-36,12	2.312	2.712	-14,75

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori d'Empresa i Ocupació.

En el gràfic següent observem que des de l'any 2008 els expedients de regulació d'ocupació es van anar incrementant exponencialment, fins arribar al seu punt màxim l'any 2012 amb un total de 5.669 expedients, per progressivament anant disminuint a partir de l'any 2013.

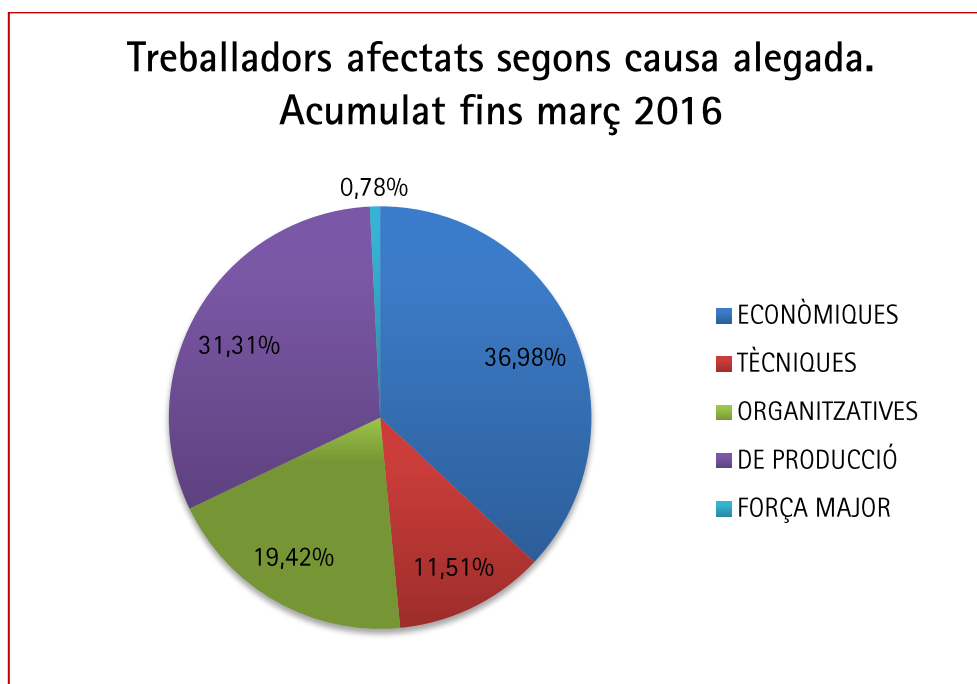


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori d'Empresa i Ocupació.
Expedients comunicats i resolts autoritzats⁶

⁶ En relació als expedients presentats abans de l'entrada en vigor de la Reforma Laboral, únicament s'han tingut en compte els autoritzats per l'Administració Laboral.

Per sexe, pel que fa a les dades acumulades fins el mes de març, els expedients de regulació d'ocupació van disminuir en homes (-4,03%) tot i que és més significatiu el descens en les dones (-36,25%).

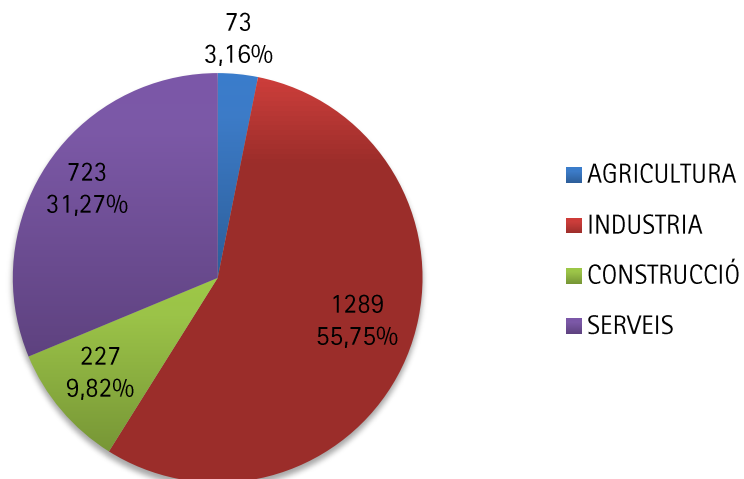
En atenció a la causa al·legada i treballadors afectats, si observem les dades acumulades fins el mes de març, són majoritaris els expedients on s'han al·legat motius de caire econòmic (36,98%) – 855 treballadors afectats –, seguits per causes de producció (31,31%)– 724 treballadors–, les organitzatives (19,42%) –449 treballadors–, per causes tècniques i/o tecnològiques (11,51%)– 266 treballadors–, i per últim les de força major (0,78%)– 18 treballadors afectats–.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori d'Empresa i Ocupació.

Si tenim en compte les dades fins el mes de març i els sectors, dels treballadors afectats per expedients de regulació d'ocupació, el sector amb més treballadors afectats és la indústria (55,75% sobre el total) amb 1.289 treballadors, seguit de serveis (31,27%) amb 723, la construcció (9,82%) amb 227 treballadors, i per últim el sector de l'agricultura (3,16%) amb 73 treballadors.

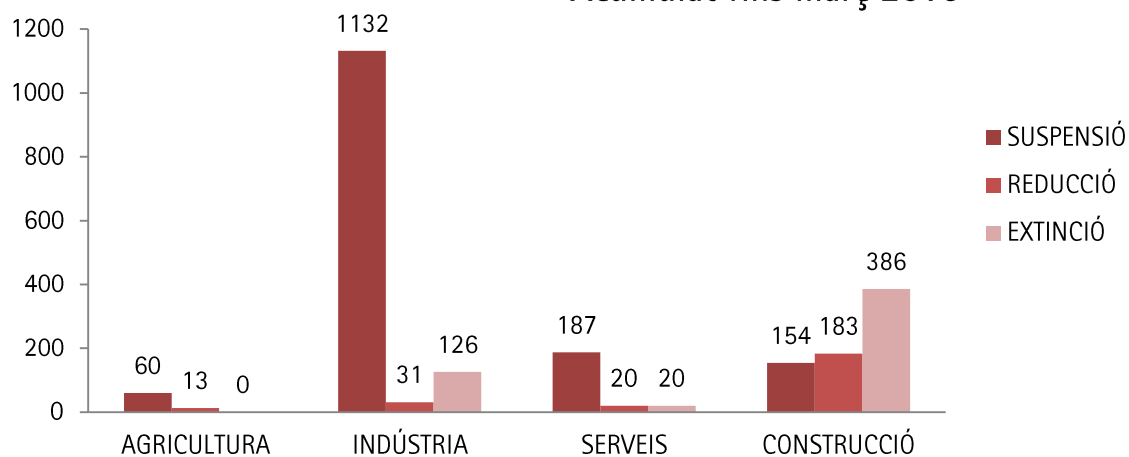
Treballadors afectats segons el sector d'activitat. Acumulat fins març 2016



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori d'Empresa i Ocupació

En el gràfic següent es pot observar la distribució del nombre de treballadors afectats en atenció al sector i tipus d'expedient:

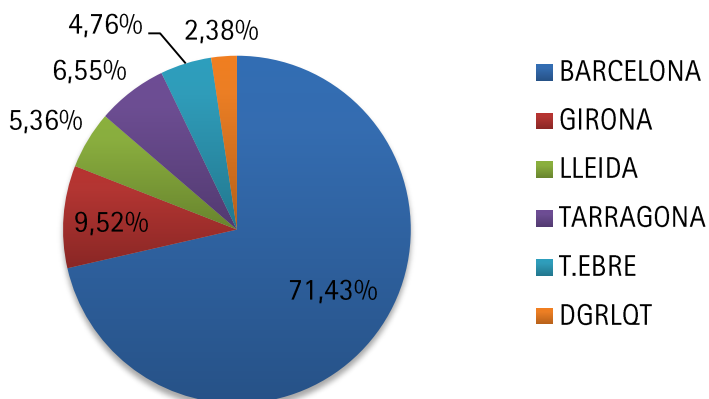
Treballadors afectats per sectors i tipus d'expedient. Acumulat fins març 2016



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori d'Empresa i Ocupació

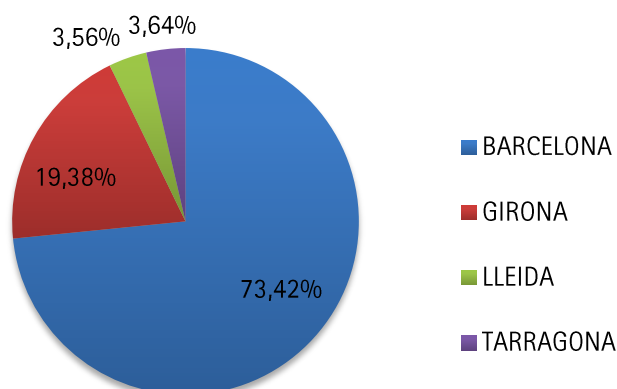
Segons l'àmbit territorial, tenint en consideració les dades de gener a març, dels 168 expedients presentats, 120 es van presentar als serveis territorials de Barcelona (71,43%), 16 als de Girona (9,52%), 9 a Lleida (5,36%), 11 a Tarragona (6,55%), 8 a Terres de l'Ebre (4,76%) i 4 a la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball (2,38%).

Acumulat fins març 2016. Distribució territorial-expedients



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori d'Empresa i Ocupació

Acumulat fins març 2016. Distribució territorial-treballadors



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori d'Empresa i Ocupació

A Barcelona, del total de 120 expedients, 27 van ser d'extinció (16,07% sobre el total d'expedients presentats a Catalunya) -afectant a 448 treballadors-, 60 de suspensió del contracte de treball (35,71% sobre el total d'expedients presentats a Catalunya)- afectant a 1.054 treballadors- 33 i de reducció de jornada (19,64% sobre el total d'expedients presentats a Catalunya)- afectant a 191 treballadors-.

A Girona, del total de 16 expedients, 3 van ser d'extinció (1,79% sobre el total d'expedients presentats a Catalunya) -afectant a 60 treballadors-, 11 van ser de suspensió del contracte de treball (6,55% sobre el total d'expedients presentats a Catalunya)- afectant a 369 treballadors- i 2 de reducció de jornada (1,19% sobre el total d'expedients presentats a Catalunya)- afectant a 24 treballadors-.

A Lleida del total de 9 expedients, 2 ha sigut d'extinció (1,19% sobre el total d'expedients presentats a Catalunya) -afectant a 24 treballadors-, 5 van ser de suspensió del contracte de treball (2,98% sobre

el total d'expedients presentats a Catalunya)- afectant a 56 treballadors- i 2 de reducció de jornada (1,19% sobre el total d'expedients presentats a Catalunya)- afectant a 2 treballadors-.

A Tarragona del total de 11 expedients (6,55 sobre el total), 5 han estat de suspensió del contracte de treball, afectant a 53 treballadors, 6 de reducció de jornada, afectant a 31 treballadors i cap d'extinció de la relació laboral.

A Terres de l'Ebre del total de 8 expedients presentats, 3 han estat de suspensió del contracte de treball, i els altres 5 de reducció de jornada.

Per últim, dels 4 expedients presentats a la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball, tots han sigut de suspensió del contracte de treball.

En el quadre següent es pot observar els expedients en atenció a la seva distribució territorial, treballadors afectats i tipus d'expedient:

	TOTAL		SUSPENSÍO		REDUCCIÓ		EXTINCIÓ	
	Expedients	Treballadors	Expedients	Treballadors	Expedients	Treballadors	Expedients	Treballadors
BARCELONA	120	1.693	60	1.054	99	191	27	448
GIRONA	16	447	11	369	2	24	3	60
LLEIDA	9	82	5	56	2	2	2	24
TARRAGONA	11	84	5	53	6	31	0	0
TERRES DE L'EBRE⁷	8	-	3	-	5	-	0	-
DGRLQT⁸	4	-	4	-	0	-	0	-
TOTAL	168	2.306	88	1.532	48	248	32	532

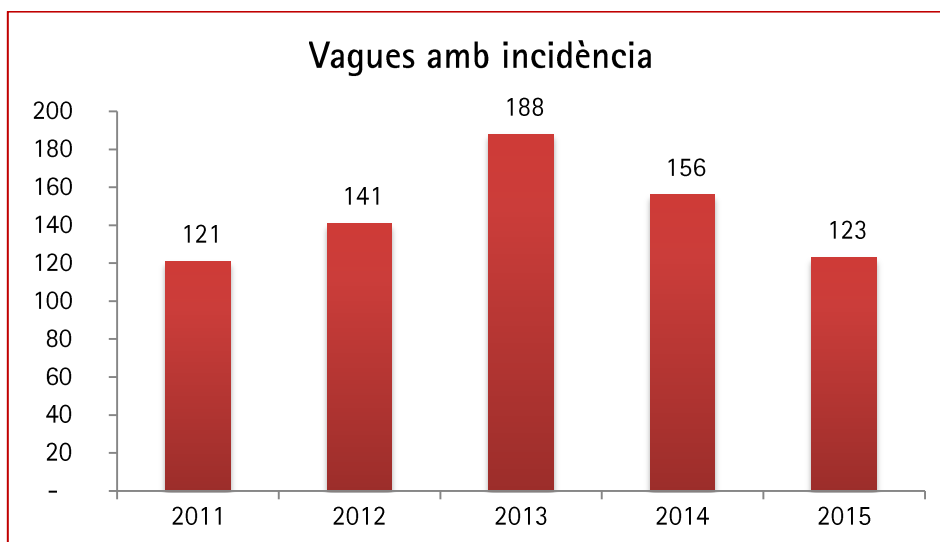
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori d'Empresa i Ocupació.

⁷ Els treballadors afectats de Terres de l'Ebre estan sumats a la demarcació de Tarragona. No es disposen de dades diferenciades entre ambdós territoris.

⁸ No es disposen de les dades de treballadors afectats.

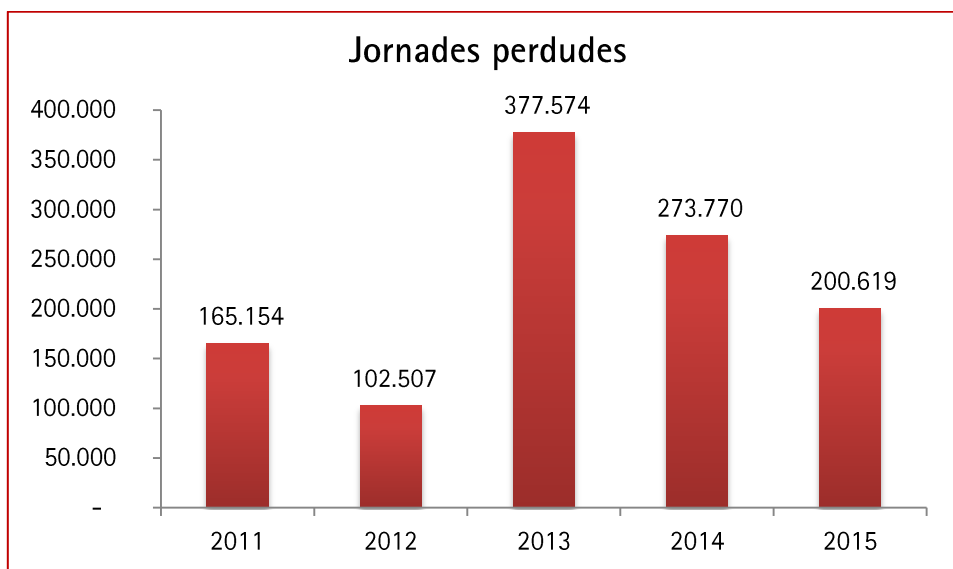
2.5. CONFLICTIVITAT LABORAL

Segons les dades publicades per l'Observatori d'Empresa i Ocupació, a Catalunya es van produir 123 vagues a l'any 2015, amb un total de 72.249 treballadors participants i 200.619 jornades laborals perdudes, reduint-se el nombre de vagues registrades (33 vagues menys que el 2014) així com el nombre de jornades perdudes disminueix un 26,72% (73.151 jornades perdudes menys) respecte 2014.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori d'Empresa i Ocupació.

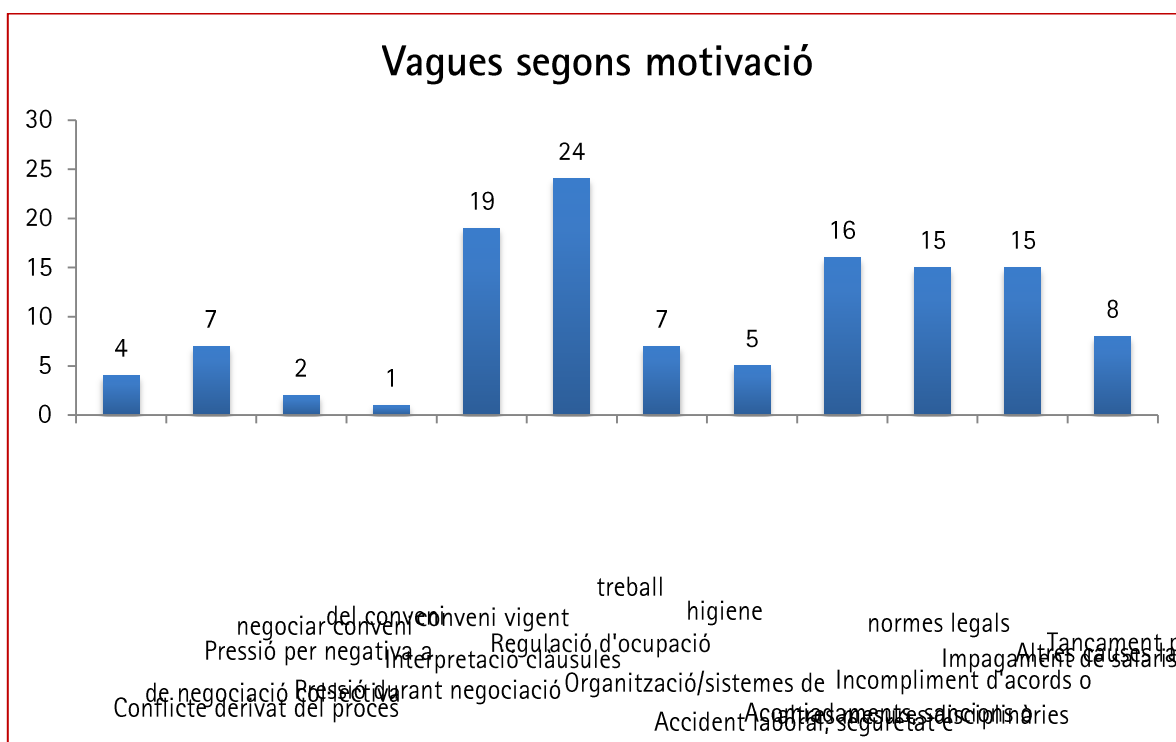
A nivell estatal, el nombre de vagues produïdes durant l'any 2015 és de 615, amb 170.528 treballadors participants i un total de 497.483 jornades no treballades. En relació a les variacions respecte l'any 2014, es van reduir tant el nombre de vagues (162 menys), els treballadors participants (-46.519) i les jornades no treballades (-123.085).



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori d'Empresa i Ocupació.

Durant l'any 2015, la major part de les vagues es van produir en el sector serveis (64 vagues; 52,03% de total), seguit per la indústria (55 vagues; 44,72% del total). En el sector serveis hi van haver més treballadors participants (37.290), en canvi, es van perdre més jornades laborals en la indústria (147.546).

Quant a la motivació de la vaga, els principals motius de les vagues són l'organització i sistemes de treball (24 vagues) la regulació d'ocupació (19), incompliment d'acord o normes legals (16), impagament de salaris (15) i altres causes laborals-tancament patronal (15). Pel nombre de treballadors participants i jornades laborals perdudes, destaquen, les vagues motivades per accidents laborals, seguretat e higiene (19.600 treballadors participants, 86.000 jornades perdudes i 100% d'índex d'incidència).



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori d'Empresa i Ocupació.

En relació a la forma d'acabament, de les 123 vagues produïdes a Catalunya durant el 2015, van acabar 111 vagues, de les quals, 74 van acabar per finalització del temps fixat en la convocatòria, 24 per negociació directa entre les parts, 7 per decisió dels treballadors, 4 per mediació de tercers i 2 per altres motius.

Segons el resultat, de les 111 vagues acabades, 77 van finalitzar sense acord, 8 amb acord entre les parts i 26 amb acord, però sense predomini de cap de les parts en l'acord aconseguit.

Segons l'àmbit territorial, durant l'any 2015, a la província de Barcelona van afectar 113 vagues, a

Girona 18 vagues, a Lleida 14 vagues i a Tarragona 22 vagues.

Respecte el mateix període de 2014, s'ha reduït el nombre de vagues en les quatre províncies, concretament, a Barcelona un -15,67% (21 menys), a Girona un -54,55% (15 menys), a Lleida -66,66% (28 menys) i a Tarragona un -38,88% (14 menys).

En quant a les dades de 2016, segons l'Estudi de Conflictivitat Laboral d'abril de la CEOE, a nivell Estatal, durant el primer trimestre de l'any, s'han computat 234 vagues, amb 1.210.008 treballadors, dels quals 34.913 van participar directament i amb 1.329.360 hores perdudes, el que suposa un 67,44% menys que en 2015.

Del total de 234 vagues si s'extreuen les produïdes en serveis de caràcter públic i les que responen a motivacions d'indole extra-laboral quedarien 168 vagues de gener a març de 2016, amb 22.828 treballadors, dels quals 7.896 van participar i 558.628 hores perdudes.

La variació respecte al primer trimestre de 2015 quedaria de la següent manera:

-12,04%	Xifra de vagues
-41,06%	Treballadors convocats
-30,64%	Treballadors implicats
17,31%	Total hores no treballades

Les activitats econòmiques principalment afectades per les vagues del primer trimestre van ser: Metall, amb 33 vagues, 4.571 treballadors convocats, dels quals 1.995 van participar i es van perdre 234.080 hores. I Transports i comunicacions amb 32 vagues, 25.304 treballadors convocats, 6.740 participants i 228.616 hores perdudes.

Segons les dades de CEOE, a Catalunya durant el primer trimestre de 2016, s'han produït 33 vagues, amb 13.973 treballadors convocats, dels quals 6.722 treballadors van participar i es van perdre 359.264 hores.

D'aquestes, 31 vagues es van produir a la província de Barcelona, amb 13.623 treballadors convocats i 6.642 participants que van perdre 358.456 hores. A Girona es va produir 1 vaga, amb 326 treballadors convocats, dels quals 71 van participar i es van perdre 592 hores. Per últim, a Tarragona es va registrar 1 vaga en el primer trimestre, amb 24 treballadors convocats, dels quals van participar 9 treballadors i es van perdre 216 hores.

2.6. RESOLUCIÓ EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTES

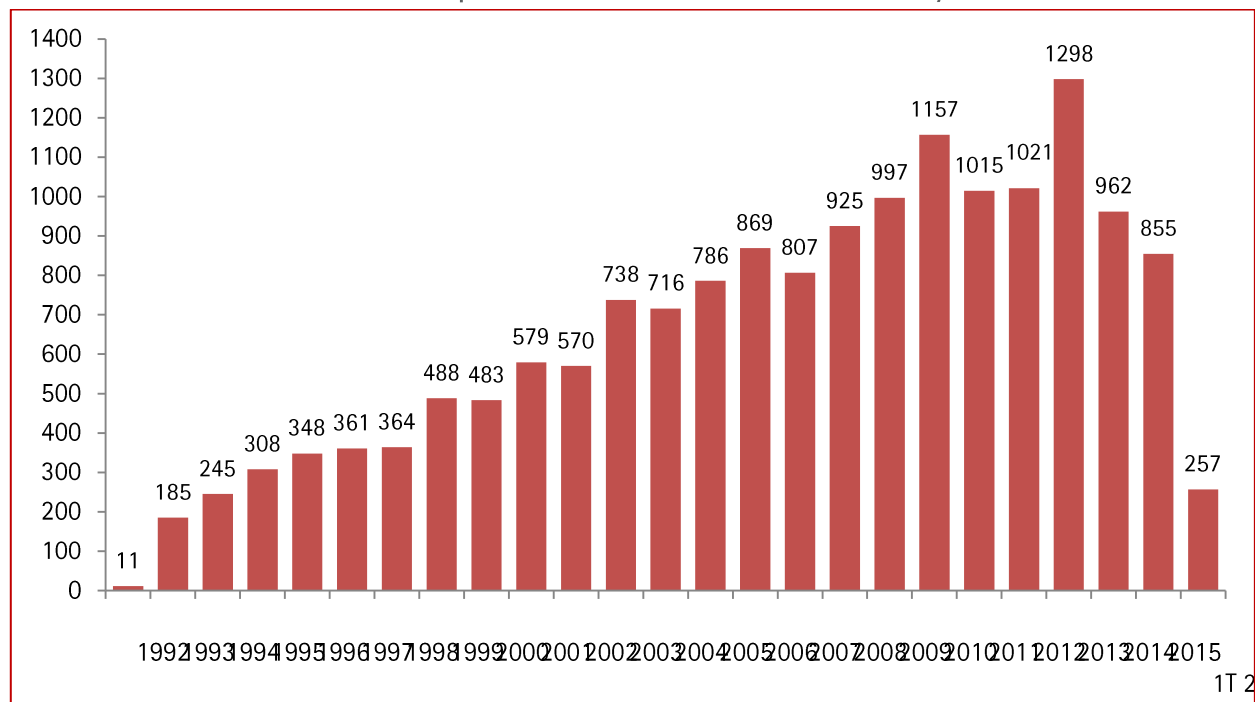
2.6.1. Tribunal Laboral de Catalunya

Segons les dades del Tribunal Laboral de Catalunya, durant el primer trimestre de 2016 s'han presentat un total de 257 expedients, dels quals 1 ha sigut arbitratge, 212 conciliacions i 44 mediacions.

CATALUNYA Gener – març 2016	NÚMERO		EMPRESSES AFECTADES	TREBALLADORS AFECTATS
EXPEDIENTS PRESENTATS	257		1.075	82.269
ARBITRATGES	1	0,39%	1	520
CONCILIACIONS/MEDIACIONS	256	99,61%	1.074	81.749
TRAMITACIONS EFECTIVES	226	87,94%	1.041	78.306
Amb avenença	110	48,67%	126	10.823
Avenença Parcial	3	2,73%	3	603
Sense avenença	113	50,00%	910	66.918
TRAMITACIONS NO EFECTIVES	30	11,67%	33	3.443
Intentat sense efecte	19	63,33%	19	2.641
Desistits	7	23,33%	7	404
Arxiu	4	13,33%	7	398

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Tribunal Laboral de Catalunya

Evolució Expedients Tribunal Laboral de Catalunya



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Tribunal Laboral de Catalunya

Interanualment, el total d'expedients ha disminuït en un 3,75%, registrant-se un decreixement en tots els tipus de procediment, llevat en les mediacions. En aquest sentit, els arbitratges s'han reduït en un 50%, les conciliacions en un 11,67%, i les mediacions han augmentat en un 76%.

CATALUNYA 01/01 a 31/03	TOTAL	ARBITRATGES	CONCILIACIONS	MEDIACIONS
2016	257	1	212	44
2015	267	2	240	25
DIFERÈNCIA	-10	-1	-28	19
%	-3,75%	-50%	-11,67%	76%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Tribunal Laboral de Catalunya

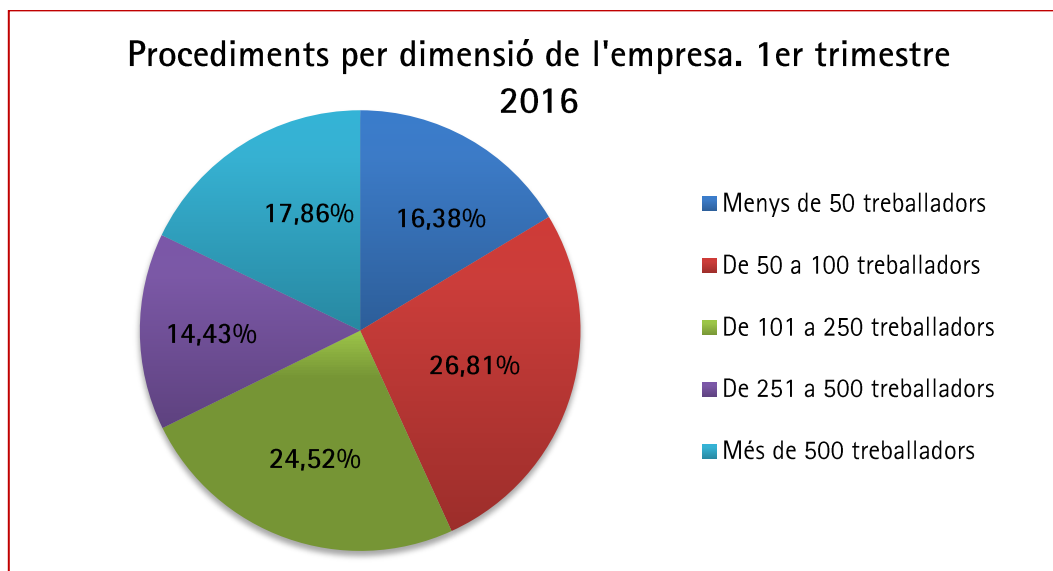
En atenció a la causa al·legada, destacar que el 21,49% ha sigut per qüestions salarials, seguides per conflictes per jornada/calendari/vacances amb un 20,16%, l'incompliment de Conveni Col·lectiu/pacte d'empresa 9,02% i conflictes derivats de la negociació col·lectiva/pacte d'empresa amb un 8,75%.

TIPUS PROCEDIMENT. TOTAL GENER-MARÇ 2016 ⁹		
Salari	81	21,49%
Jornada/calendari/vacances	76	20,16%
Incompliment Conv. Col/pacte empresa	34	9,02%
Interpretació /aplicació Conv. Col/pacte de empresa	11	2,92%
Negociació col·lectiva-pacte empresa	33	8,75%
Acomiadaments objectius	19	5,04%
Drets sindicals	18	4,77%
Categoria professional	8	2,12%
Interpretació /aplicació acords/laudes TLC	2	0,53%
Incompliments acords/laudes TLC	2	0,53%
Vaga	19	5,04%
Modificació substancial de les condicions de treball	13	3,45%
Organització del treball	13	3,45%
Salut laboral	11	2,92%
Incapacitat Temporal	4	1,06%
Drets socials	6	1,59%
Subrogació	6	1,59%
Contractació	2	0,53%
Altres causes laborals	2	0,53%
Altres	17	4,51%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Tribunal Laboral de Catalunya

⁹ La suma de la totalitat dels expedients per raó de la causa és superior al nombre d'expedients total del mes degut a que un mateix expedient pot haver sigut comptabilitzat més d'un cop si el mateix té com a objecte més d'una matèria.

Pel que fa a la dimensió de l'empresa, el 16,38% es correspon a empreses de menys de 50 treballadors, el 26,81% a empreses de 50 a 100 treballadors, el 24,52% a empreses de 101 a 250 treballadors, el 14,43% empreses de 251 a 500 treballadors i, per últim, el 17,86% empreses de més de 500 treballadors.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Tribunal Laboral de Catalunya

Per raó del sector productiu, el 63,04% dels expedients -162- s'han donat en el sector terciari, el 36,96% en el secundari -95- i el 0% en el primari. Per branques d'activitat podem destacar que el major nombre de procediments han sigut en l'àmbit del metall (17,12% amb 44 expedients), seguit de sanitat (14,79% amb 38 expedients), transport (14,40% amb 37 expedients) i químiques (7,78% amb 20 expedients).

53

A nivell de vagues, de gener a març, s'han desconvocat un total de 21 vagues (9 de caràcter indefinit), amb un total de 52.496 hores desconvocades¹⁰ i amb un valor d'hores mensual desconvocades de 811.413,17 euros¹¹.

¹⁰ No inclou les corresponents a vagues indefinides desconvocades.

¹¹ Hores desconvocades per 15,65 €/hora. "Coste salarial medio total por hora efectiva, por Comunidad Autónoma. Anuario 2011. Font."Ministerio de Trabajo e Inmigración" segons dades del Tribunal Laboral de Catalunya.

Evolució vagues desconvocades. Variació acumulada 1T 2016- 1T 2015

	Vagues desconvocades		Hores desconvocades		Convocatòries indefinides desconvocades		Valor mensual hores desconvocades (en euros)	
	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015
Gener	5	1	8.480	4.800	3	0	131.072,53	75.120
Febrer	7	4	21.544	4.728	3	0	332.998,43	73.993,20
Març	9	4	22.472	17.872	3	0	347.342,21	279.696,80
Total gener-març	21	9	52.496	27.400	9	0	811.413	428.810
Variació 1t 2015 – 1t 2016	133,33%		91,59%		900%		89,22%	

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Tribunal Laboral de Catalunya

Segons l'àmbit territorial, durant el període gener-març, a Barcelona s'han presentat un total de 217 expedients, dels quals 1 han sigut arbitratges, 178 conciliacions i 38 mediacions.

Interanualment, el total d'expedients ha disminuït en un 9,96%, registrant-se un decreixement en tots els tipus de procediment, llevat en les mediacions. En aquest sentit, els arbitratges s'han reduït en un -50%, les conciliacions en un 17,21%, i les mediacions han augmentat en un 58,33%.

En el primer trimestre del 2016, a Girona s'han presentat un total de 18 expedients, els quals han sigut conciliacions.

Interanualment, el total d'expedients han augmentat respecte el mateix període del 2015, en 5 expedients (38,46%), aquest augment correspon a les conciliacions, ja que en la resta de procediments el nombre al igual que l'any anterior és de 0 procediments.

A Lleida, entre el mes gener i el mes de març, s'han presentat un total de 5 expedients, dels quals 4 han sigut conciliacions i 1 mediació.

Interanualment, el total d'expedients ha crescut un 66,67%, atès que s'han presentat 2 procediments més, augmentant el nombre de conciliacions en un 33,33% (1 conciliació més) i un 50% les mediacions (1 mediació més).

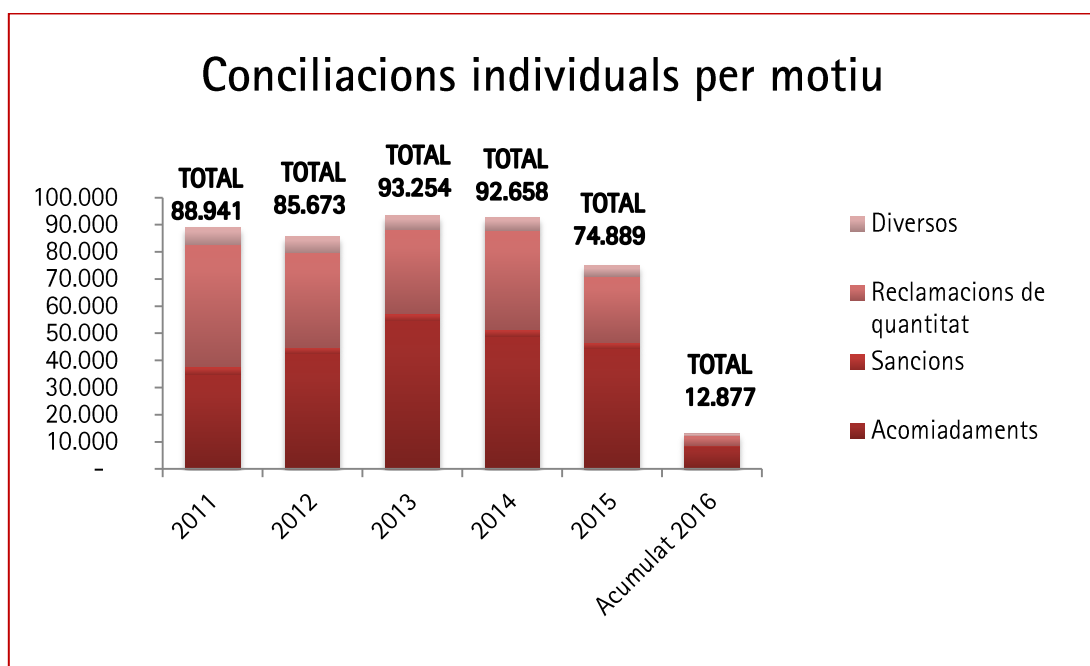
Durant els tres primers mesos de l'any, a Tarragona s'han presentat un total de 17 expedients, dels quals 12 han sigut conciliacions i 5 mediacions.

Interanualment, el total d'expedients s'ha incrementat en un 70%, registrant-se augment en les conciliacions del 33,33% (3 més), i les mediacions en un 400% (4 més).

2.6.2. Servei de Mediació, Arbitratge i Conciliació (SMAC)

a) Conciliacions individuals

Durant els dos primers mesos de l'any, s'han produït 12.877 conciliacions individuals a Catalunya, un -14,2% respecte a l'any 2015, que hi van haver 15.006 conciliacions individuals.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori d'Empresa i Ocupació.

Segons la forma d'acabament, del total de 12.877 conciliacions, 5.225 han estat amb avenença, per contra, 4.243 han estat sense avenença. A més, 2.841 conciliacions han acabat intentades sense efecte, 275 s'han considerat no presentades i 293 desistides i altres.

A continuació, es mostra un quadre comparatiu entre 2015 i 2016, del nombre total de conciliacions i la forma d'acabament:

	Amb avenença	Sense avenença	Intentades sense efectes	Considerades no presentades	Desistides i altres	Total
Acumulat 2016	5.225	4.243	2.841	275	293	12.877
Acumulat 2015	5.095	5.755	3.319	360	477	15.006
Variació Interanual	2,6%	-26,3%	-14,4%	-23,6%	-38,6%	-14,2%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori d'Empresa i Ocupació.

Pel que fa a les quantitats acordades durant els dos primers mesos de l'any, es van acordar un total de 138.636.252,95 euros, dels quals la part més gran correspon a conciliacions derivades d'acomiadaments (135.353.576,22 euros). Respecte a l'any anterior, s'ha incrementat un 0,59% les quanties acordades en conciliacions individuals.

Per demarcació territorial, a la província de Barcelona durant gener i febrer van haver-hi 196 conciliacions individuals, el que suposa una reducció del 15,5% respecte el mateix període de l'any anterior del nombre de conciliacions.

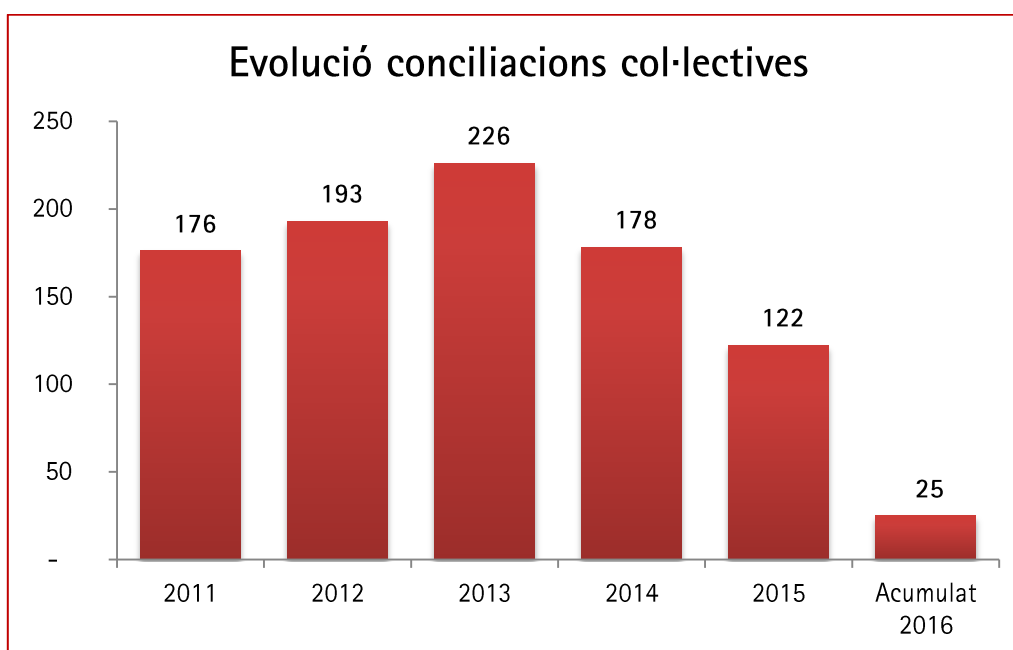
A la província de Girona, van haver-hi 21 conciliacions individuals, en comparació a l'any anterior, s'ha produït un augment del 23,6%.

A Lleida, van haver-hi 13 conciliacions individuals, reduint-se així el nombre de conciliacions un 25,9%.

Per últim, a la província de Tarragona, van produir-se 20 conciliacions individuals, el que suposa un 17.1 % menys.

b) Conciliacions col·lectives

L'Estadística de Conciliacions Laborals de l'Observatori d'Empresa i Ocupació, estima que durant els dos primers mesos de l'any, van haver-hi 25 conflictes col·lectius en el Servei de Mediació, Arbitratge i Conciliació, fet que suposa una variació del -21,9% respecte a l'any anterior (7 conflictes menys).



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori d'Empresa i Ocupació.

Els 25 conflictes col·lectius, van afectar en total a 26 empreses i a 7449 treballadors. Amb una variació interanual del -18,8% i del 61,7% respectivament.

Període	Conflictes col·lectius	Empreses afectades	Treballadors afectats
2011	176	196	68.867
2012	193	207	134.831
2013	226	16.038	404.127
2014	178	190	68.379
2015	122	124	114.979
Gener i Febrer 2016	32	32	19.445
Gener i Febrer 2016	25	26	7.449
Variació Interanual	-21,9%	-18,8%	-61,7%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori d'Empresa i Ocupació.

El resultat de les 25 conciliacions col·lectives, va ser de 20 sense avenença, 2 intentada sense efecte i 1 desistiment. En relació al sector econòmic, els conflictes col·lectius han afectat majoritàriament al sector serveis, amb 13 conflictes col·lectius, el sector de la indústria amb 10 i per últim, la indústria amb 1 conflicte col·lectiu.

Per demarcació territorial, a la província de Barcelona fins al mes de febrer va haver-hi 17 conciliacions col·lectives, que fan afectar a 6.537 treballadors, a la província de Girona 2 que van afectar a 194 treballadors i a la província de Tarragona 2 conflictes col·lectius que van afectar a 718 treballadors.

1.7. ESTUDI SOBRE NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA. RÈGIM RETRIBUTIU

1. Introducció

Foment del Treball Nacional ha elaborat un estudi de la negociació col·lectiva, en el que s'analitza la regulació de diferents matèries en la negociació col·lectiva. Concretament s'han analitzat els Convenis Col·lectius que són d'aplicació a Catalunya, és a dir, un total de 219 Convenis Col·lectius. D'aquests, 100 són d'àmbit estatal, 42 d'àmbit autonòmic (Catalunya) i 77 d'àmbit provincial (Barcelona, Girona, Lleida o Tarragona).

En aquest Informe es mostren els resultats de l'apartat relatiu al Règim retributiu, en el que s'observen dades de la regulació de l'estructura salarial, els elements que integren la retribució dels treballadors, el conceptes fixos i variables, els complements que habitualment es fixen en conveni o les clàusules d'increment salarial i d'inaplicació salarial. Tanmateix, s'assenyalaran els aspectes més rellevants i innovadors que en matèria retributiva mostren els convenis analitzats.

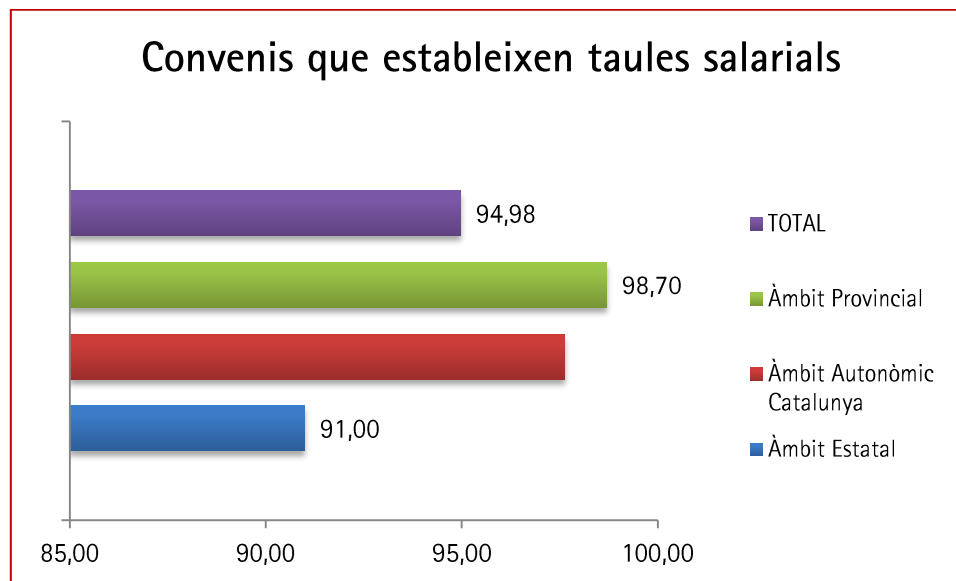
2. Model salarial i pagues anuals.

L'Estudi mostra que el model salarial en base a les taules salarials és predominant en la negociació col·lectiva, atès que, del total de convenis el 95% estableixen taules salarials i el 5% no apliquen taules salarials. Dels convenis col·lectius que no estableixen taules, la major part són d'àmbit estatal (9 de 11).

Dels convenis col·lectius sectorials d'àmbit nacional el 91% estableixen taules salarials com a model retributiu, en comparació amb l'Enquesta de CEOE sobre Negociació Col·lectiva del 2008, hi ha un increment de 5 dècimes, ja que en aquesta Enquesta se situaven en el 86% dels convenis sectorials nacionals examinats.

Pel que fa als convenis col·lectius autonòmics examinats, el 97,62% estableixen taules salarials com a model salarial, xifra molt similar a les dades de 2008 de CEOE (97%).

En els convenis col·lectius provincials trobem l'índex més elevat d'establiment de taules salarials, amb un 98,70% dels convenis, superant la xifra de l'Enquesta de 2008 que era del 97% de convenis.



Font: Estudi propi sobre Negociació Col·lectiva.

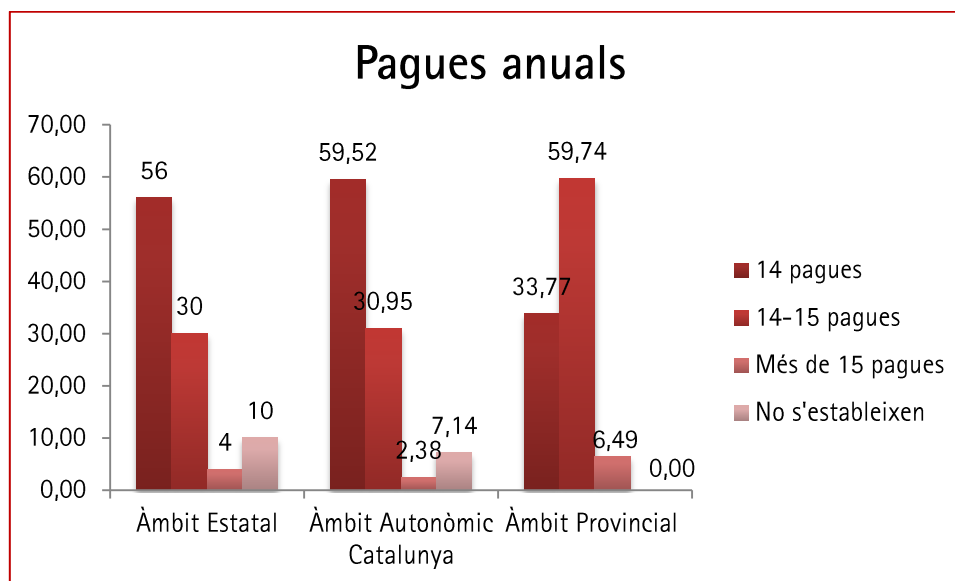
Entre els convenis col·lectius que no estableixen taules salarials (5%), trobem diferents fórmules de regulació del model salarial. Per exemple, convenis que estableixen que les taules salarials es fixaran per conveni col·lectiu sectorial d'àmbit inferior i en el seu defecte per contracte individual (Conveni Col·lectiu Estatal de Grúes Mòbils Autopropulsades), altres formules com el Conveni Col·lectiu d'empreses d'autotaxis i lloguer de vehicles amb conductor de la província de Barcelona que estableix una retribució equivalent al 40% sobre la recaptació bruta diària, una vegada extret l'IVA.

59

Pel que fa a les pagues anuals, l'Estatut dels Treballadors estableix el dret dels treballadors a percebre dues gratificacions extraordinàries l'any, una de les quals, ha de ser amb ocasió de les festes de Nadal, i l'altre es podrà establir per conveni col·lectiu, igualment per negociació col·lectiva s'establirà la seva quantia.

Segons les dades analitzades, el 94% dels convenis col·lectius estableixen el nombre de pagues extraordinàries i el 6% de convenis no fixen o recullen el nombre de pagues extraordinàries o la seva quantitat.

En el grup de convenis que regulen les gratificacions extraordinàries en el seu contingut, observem que el 51,94% estableixen 14 pagues extraordinàries, el 43,20% fixen entre 14 i 15 pagues a l'any, i el 4,86% estableixen més de 15 pagues l'any. Dels últims, el 50% són d'àmbit provincial.



Font: Estudi propi sobre Negociació Col·lectiva.

Segons l'àmbit territorial, dels convenis col·lectius sectorials estatals, el 56% estableixen 14 pagues, el 30% estableixen entre 14 i 15 pagues, el 4% estableixen més de 15 pagues i el 10% no contenen pagues anuals.

Sobre el total de convenis d'àmbit autonòmic, el 59,5% estableixen 14 pagues, el 30,95% estableixen entre 14 i 15 pagues, el 2,38% estableixen més de 15 pagues anuals, i el 7,14% no contempen el número de pagues anuals.

Per últim, entre els convenis provincials, cal destacar que en tots s'ha trobat regulat el nombre de pagues anuals, i en la major part de convenis estableixen entre 14 i 15 pagues (59,74%), mentre que el 33,77% estableixen 14 pagues i el 6,5% més de 15 pagues anuals.

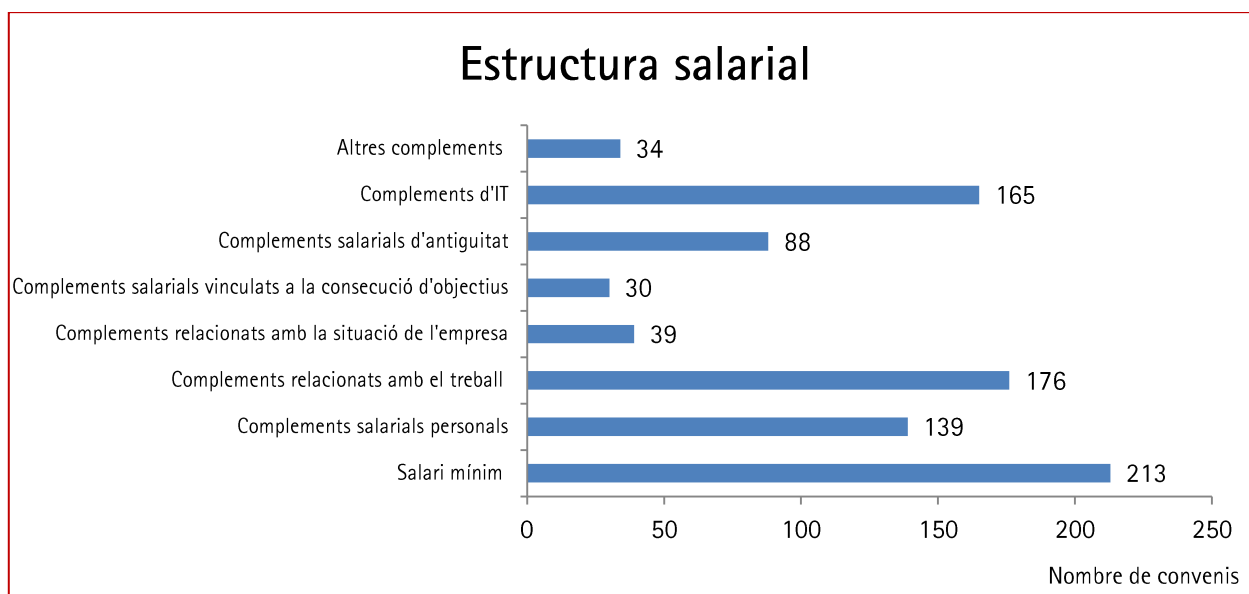
3. Estructura salarial

L'article 26.3 de l'Estatut dels Treballadors remet a la negociació col·lectiva en matèria d'estructura salarial, ampliant les possibilitats de la delimitació de l'estructura salarial.

Pel que fa a la regulació de l'estructura salarial en els convenis analitzats, el 98,63% la regulen en el text de l'acord, a diferència dels resultats obtinguts en 2008 en l'Enquesta de la CEOE, on es mostrava que el 78% dels convenis regulaven l'estructura salarial, mentre que el 1,37% no la regulen, en concret, s'han trobat 3 convenis d'àmbit estatal.

Dels convenis col·lectius que regulen l'estructura del salari, el 97,26% estableixen el salari mínim pels treballadors, el 63,47% de convenis estableixen complements personals, el 80,37% dels convenis estableixen complements lligats amb el treball realitzat (en l'Enquesta de CEOE de 2008 la presència

d'aquests complements era del 52%), el 17,81% regulen complements vinculats amb la situació i resultats de l'empresa, així com els que estableixen complements per la consecució d'objectius que són el 13,70%. Aquests últims presenten escassa variació quantitativa respecte al 2008. En conclusió podem observar com els convenis col·lectius mantenen una ampla relació de complements salarials tradicionals, sent baixa la presència de complements variables que compensin la quantitat i qualitat del treball.



Font: Estudi propi sobre Negociació Col·lectiva.

Els convenis col·lectius que no regulen l'estructura salarial (representen l'1,37%), observem que són d'aplicació en l'àmbit estatal i en el provincial, i tot i que no regulen l'estructura salarial, si que remeten a altres convenis del sector d'àmbit superior o inferior.

En relació als complements personals, els més habituals són el d'antiguitat, el d'idiomes i els de coneixements especials. Respecte a l'àmbit territorial: en l'àmbit estatal són presents en el 64% de convenis, en l'àmbit autonòmic en el 62% i en el provincial en el 63,6%.

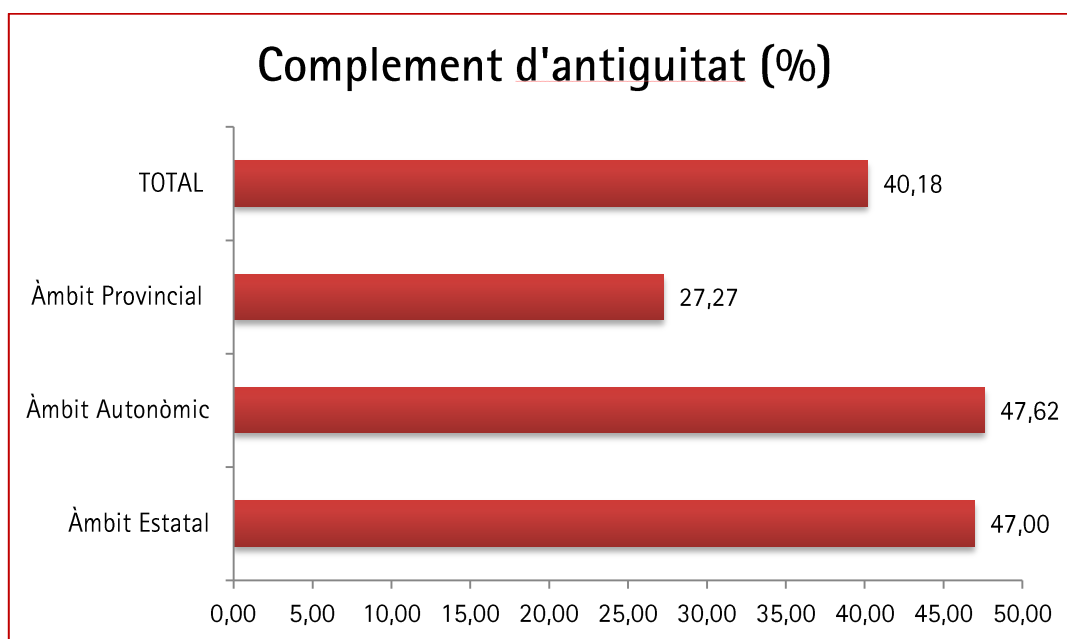
Pel que fa als complements de lloc de treball, aquests són els complements que més es recullen en els convenis col·lectius, i els més habituals són per exemple, els que compensen factors com la perillositat, nocturnitat, toxicitat, penositat, el treball en festius, el treball a torns, etc. En relació a l'àmbit territorial, es recullen en el 80% de convenis d'àmbit nacional, en el 78,57% d'autonòmics i en el 82% de provincials.

Els complements relacionats amb la situació i resultats de les empreses, tenen com a finalitat que els treballadors s'impliquin en la situació econòmica de l'empresa en la que treballen, i inclouen diversos sistemes de participació en els beneficis, que es troben recollits en el 17,81% dels convenis. Aquests complements, són més presents en els convenis d'àmbit estatal (27%) que en els d'àmbit autonòmic (19%) o provincial (5%).

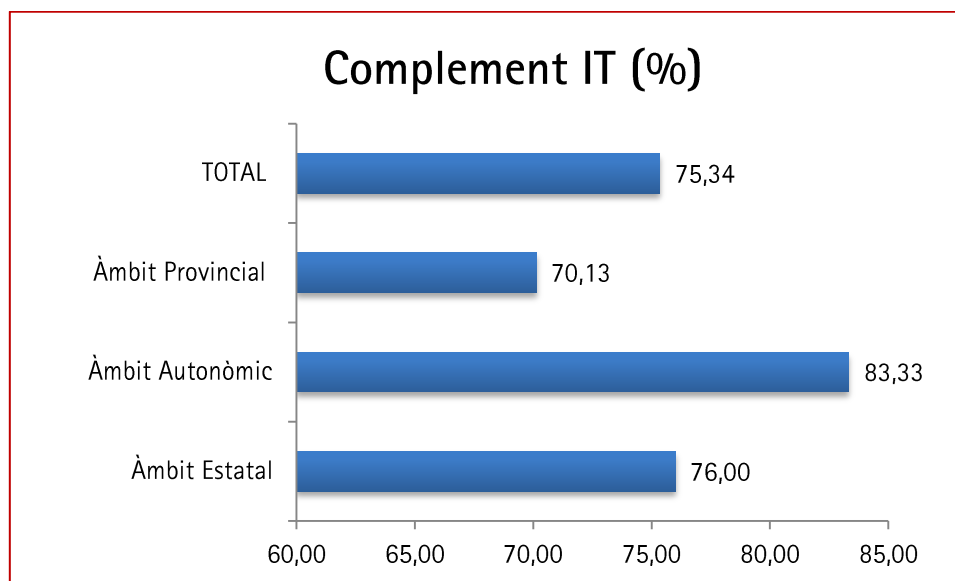
En quant als complements salarials vinculats a la consecució d'objectius, només el 13,70% dels convenis ho regulen, i els més habituals són els incentius, les comissions però també s'han trobat d'altres com la participació en beneficis o les primes per excés de producció. En relació a l'àmbit territorial, aquests complements s'estableixen en el 20% del convenis estatals, en el 14% dels autonòmics, i en el 5,19% de provincials.

En referència al complement d'antiguitat, és un complement salarial de caràcter personal, que amb la reforma laboral de l'any 1994, va passar a ser matèria disponible per a la negociació col·lectiva. En els convenis d'àmbit estatal i provincials estan més presents (47%) que en els provincials (27%).

En quant a aquest complement, cal destacar que el 40,18% dels convenis mantenen l'antiguitat. Si comparem les dades amb l'Enquesta de la CEOE de 2008, es dedueix que estem davant d'un complement que progressivament ha anat perdent rellevància (56% de presència en els convenis sectorials en 2008 i 80% en 1999), per altra banda, els resultats de l'Informe mostren que un 58,45% dels convenis no estableixen el complement d'antiguitat o ha estat suprimit.

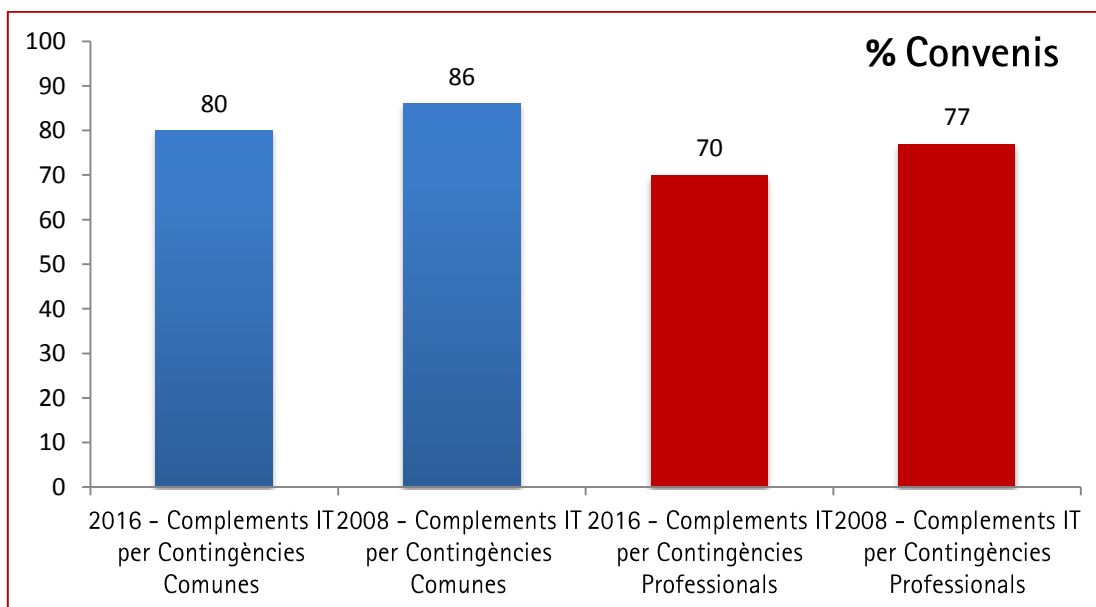


Font: Estudi propi sobre Negociació Col·lectiva.



Font: Estudi propi sobre Negociació Col·lectiva.

En relació al complement salarial per a la Incapacitat Temporal, el 75,34% dels convenis l'estableixen, el que comporta una progressiva disminució, atès que l'any 2008 aquest complement es regulava al 86% dels convenis en baixes derivades d'accident de treball o malaltia professional (actualment un 80%) i al 77% en supòsits d'IT originades per malaltia comuna o accident no laboral (actualment un 70%). Segons l'àmbit territorial d'aplicació, destaca l'àmbit autonòmic amb un 83%, seguit de l'estatal amb un 76% i per últim els provincials, amb un 70%.



Font: Estudi propi sobre Negociació Col·lectiva.

Dels resultats de l'estudi es dedueix que la quantia de millora és diferent segons el conveni col·lectiu, així com les modalitats de fixació, podent ser un percentatge, que pot ser variable segons períodes temporals, i també en funció de la contingència causant de la IT.

Per altra banda, la quantificació d'aquests complements respon a diverses fórmules:

- En alguns casos es complementa fins el 100%.
- En altres no s'arriba a l'esmentat percentatge, variant el concepte retributiu sobre el que s'aplica aquest percentatge (salari base o d'altres conceptes retributius).
- També existeixen diferències respecte el moment a partir del qual es percep aquest complement i en el número de dies de durada.
- Alguns convenis estableixen limitacions per a la percepció del complement, vinculat a variables com:
 - Índex d'absentisme individual i/o del centre de treball, empresa o sector.
 - Introducció de períodes de carència.
 - Establiment de reconeixements mèdics per part de l'empresa per a verificar l'estat de salut del treballador.

Per últim, un 15% dels convenis col·lectius estableixen complements diferents als anteriorment assenyalats, com per exemple: complements de presència, dedicació, puntualitat i assistència.

4. Incrementos salariales

El 57,08% dels convenis analitzats estableixen percentatges per a l'increment salarial i el 42,92% no marquen increments salarials o s'estableixen segons altres criteris.

Entre els convenis que no apliquen percentatges per a l'increment salarial, trobem una diversa tipologia de criteris per determinar els increments salarials, com per exemple segons les variacions de l'IPC, del PIB o directament establint les taules salarials pels anys de vigència pactada en conveni col·lectiu.¹² El 32,19% dels convenis sectorials fixen increments referenciats a l'IPC (En 2008 el 75%) i el 8,73% dels convenis vinculen els augments al PIB.

Segons l'àmbit territorial, el 51% dels convenis col·lectius d'àmbit estatal estableixen increments salarials mitjançant un percentatge pactat i el 49% no estableixen increments o aquests es fixen segons criteris diferents. Dels convenis d'àmbit autonòmic, el 59,52% apliquen increments salarials segons percentatge i el 40,48% no. Per últim, entre els convenis d'àmbit provincial el 63,64% fixen l'increment salarial en base a un percentatge i el 36,36% no.

Pel que fa a les clàusules de garantia salarial dels convenis col·lectius, s'ha analitzat en quina mesura

¹² Veure Conveni Col·lectiu general de centres i serveis d'atenció a les persones de discapacitat, Conveni Col·lectiu estatal d'indústries làcties i derivats, Conveni Col·lectiu de treball del sector de centres especials de treball per disminuïts físics i sensorials de Catalunya, Conveni Col·lectiu per a les indústries per a la aquicultura marina nacional, a tall d'exemple.

estan regulades aquestes clàusules, si tenen caràcter retroactiu o no, així com de quins valors es fan dependre.

El resultat és que del total de convenis col·lectius el 36,07% dels convenis contenen la clàusula de garantia salarial (en 2008 el 63%), i el 63,93% dels convenis no la contenen.

Dels convenis que regulen la garantia salarial, el 96,20% estableixen que la seva aplicació té caràcter retroactiu (en 2008 el 91%), en el 83,54% dels casos depenen del valor de l'IPC, i el 11,39% prenen com a referència per la actualització el valor del PIB.

5. Antiguitat

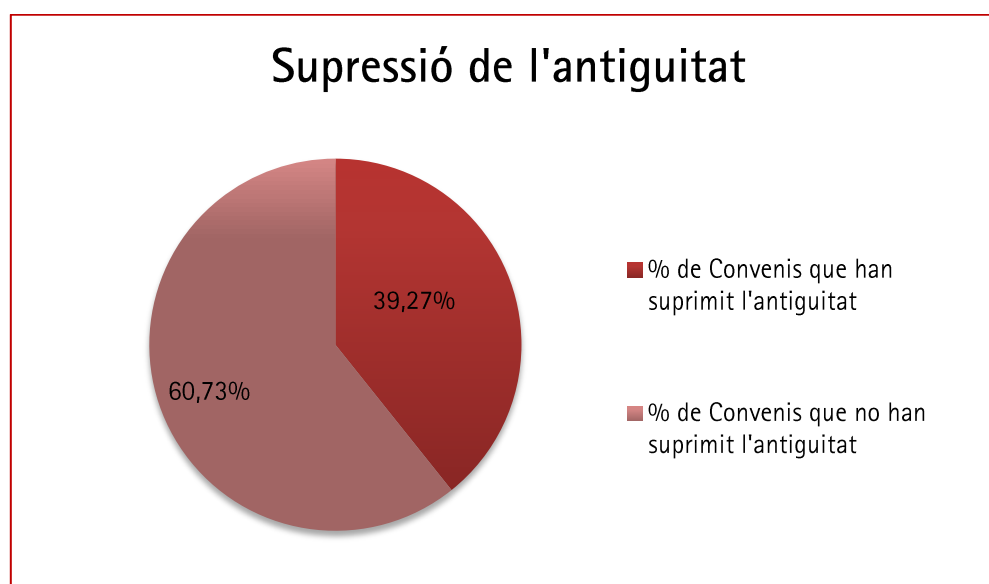
En l'apartat d'estructura salarial, s'ha destacat que el 40,18% dels convenis estableixen complements per antiguitat, ara bé, s'ha d'observar en quina mesura en la resta de convenis han estat eliminats o el conveni no realitza cap referència a l'antiguitat com a element en la retribució dels treballadors.

Del total de convenis col·lectius, en el 39,27% s'ha suprimit el complement pels treballadors nous i s'han mantingut els imports d'antiguitat, passant a abonar-se la part consolidada com a complement *ad personam*.

Per àmbits territorials, la supressió de l'antiguitat amb manteniment pels treballadors en actiu abans de la modificació del conveni, sobre el total de cada àmbit és la següent:

Àmbit Nacional	38,37%
Àmbit Autonòmic	20,93%
Àmbit provincial	40,70%

En definitiva, del total de convenis, el 60% no estableixen antiguitat, i el 40% sí que contenen en la seva regulació el complement d'antiguitat com a element de l'estructura salarial. Pel que fa als convenis que han suprimit l'antiguitat pels treballadors nous, mantenint-se pels antics, si comparem les dades amb les de l'Enquesta de la CEOE es pot observar un progressiu increment d'aquestes clàusules, atès que, el percentatge en 2000 era del 20%, en 2007 era del 22% i actualment sobre el total de convenis analitzats el 39,27% l'han suprimit.



Font: Estudi propi sobre Negociació Col·lectiva.

6. Treball nocturn i festiu

Respecte al total de convenis analitzats, el 63,47% dels convenis estableixen una retribució específica pel treball nocturn.

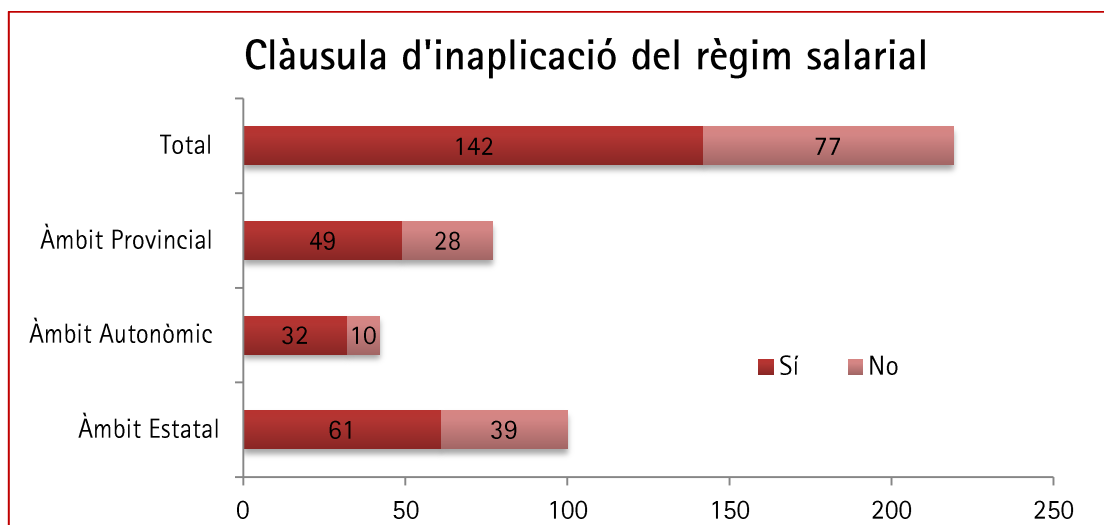
Per altra banda, el 21,92% dels convenis contenen retribucions específiques pel treball en dies festius.

Segons l'àmbit territorial, s'ha de destacar que en els convenis d'àmbit estatal, el 63% estableixen plus nocturn i el 23% plus festiu. En els d'aplicació d'àmbit autonòmic, el 69,05% contenen retribucions específiques pel treball nocturn, i el 28,57% per al treball en dies festius. Per últim, en l'àmbit provincial, el 61,04% regulen la retribució del treball nocturn i el 16,88% del treball en dies festius.

7. Inaplicació del règim salarial

En virtut de l'article 85.2 c) de l'Estatut dels Treballadors, les condicions i el procediment per a la inaplicació del règim salarial s'han d'establir a través dels convenis col·lectius sectorials.

No obstant aquesta configuració legal, les clàusules d'inaplicació del règim salarial, es troben presents en el 64,84% dels convenis col·lectius. Dada que no ha variat gaire respecte l'Enquesta de 2008 de CEOE, que mostrava ja que estaven presents en el 64% del convenis analitzats. Com es pot observar en el següent gràfic, hi ha 77 convenis col·lectius dels que hem analitzat que no contenen clàusula d'inaplicació salarial.



Font: Estudi propi sobre Negociació Col·lectiva.

Com s'observa en el gràfic, és superior la presència d'aquests tipus de clàusules en els convenis col·lectius sectorials estatals que en els autonòmics i provincials.

Dels convenis col·lectius que regulen la inaplicació del règim salarial, en el 98% de convenis, s'estableixen les condicions per acollir-se a l'esmentada clàusula. Així, es delimiten les situacions en que és possible la inaplicació dels increments salarials, terminis, i tràmits que han de complir-se, documentació a entregar als representants dels treballadors, etc. També el 98% de convenis, atorguen competències a la Comissió Paritària del conveni col·lectiu en matèria d'inaplicacions, concretament són funcions de recepció de la comunicació d'inaplicació. El 95% de convenis preveuen limitacions per dur a terme les sol·licituds d'inaplicació, com per exemple, l'establiment de límits temporals a l'efectivitat de la inaplicació o l'establiment de terminis per realitzar la comunicació per l'empresa, entre d'altres.

67

8. Percepcions extrasalarials

El 72% dels convenis col·lectius estableixen l'abonament de dietes o de despeses de manutenció, el 48% regulen les percepcions per locomoció, el 29% dels convenis estableixen el plus transport, el 16% contenen percepcions extrasalarials per "menyscapte de moneda" o "eines", i en el 10% dels convenis s'estableixen indemnitzacions específiques per situacions de suspensió, trasllats o extincions.

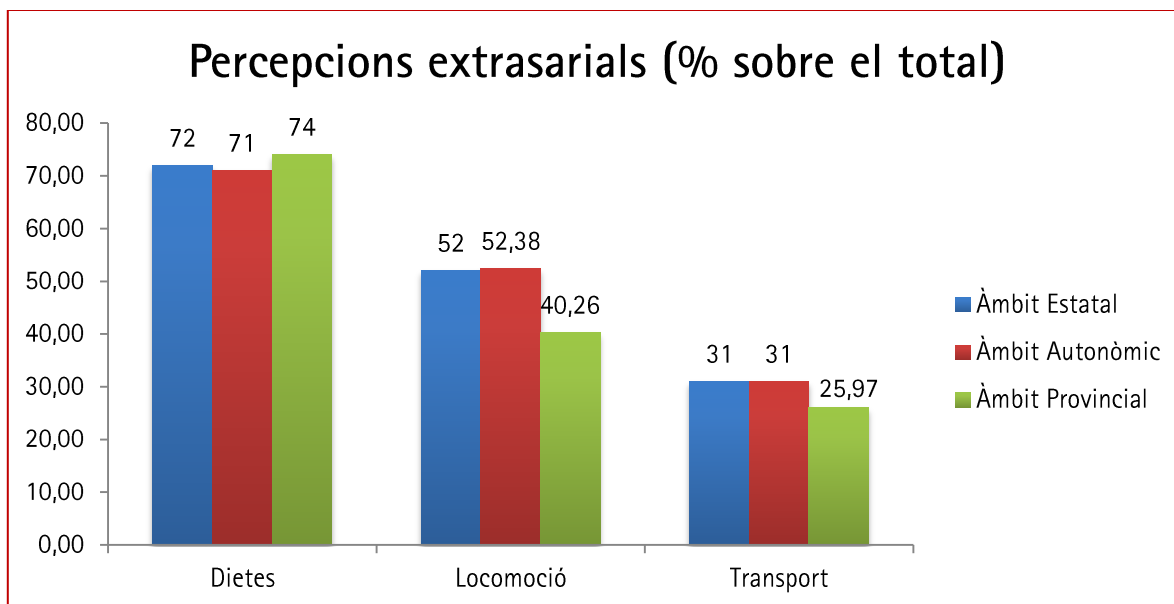
En quant a les dietes i despeses de manutenció, es troben presents per igual en els tres àmbits d'aplicació (àmbit estatal: 72%, àmbit autonòmic: 71% i àmbit provincial 74%).

Les percepcions extrasalarials per locomoció són més presents en els convenis d'àmbit estatal i autonòmic que en els d'àmbit provincial (52%, 52,38% i 40,26% respectivament).

El plus transport s'estableix més en els convenis d'àmbit estatal i autonòmic que en els provincials (31%, 31% i 25,97% respectivament).

L'abonament per menyscapte de diners o per eines s'estableix més en els convenis d'àmbit provincial que en l'estatal i autonòmic (19,5%, 14% i 12% respectivament).

Per últim, en l'àmbit on més s'identifica la regulació d'indemnitzacions específiques per situacions de suspensió, trasllats o extincions és en l'estatal (12%) en comparació amb l'autonòmic (9,5%) i amb el provincial (6,50%).



Font: Estudi propi sobre Negociació Col·lectiva.

NOTA METODOLÒGICA

L'objectiu de la present Nota Metodològica és explicar de quina forma s'obtenen els indicadors que es mostren a cada apartat i com han de ser interpretats, segons la font utilitzada.

Per aquest informe del mes de maig, les dades que s'han treballat són les següents:

1. **Ocupació (Atur, Afiliació i EPA):** Les dades generals d'ocupació es fan públiques el segon dia hàbil de cada mes, pel Ministerio de Empleo y Seguridad Social, però les dades amb més detall de Catalunya es publiquen a l'Observatori d'Empresa i Ocupació, durant la primera setmana de cada mes. Pel que fa a les dades d'atur registrar i afiliació.

Per altra banda, les dades de l'Enquesta de Població Activa, s'obtenen de l'Observatori d'Empresa i Ocupació, a partir de les dades de l'Institut Nacional d'Estadística, i segons el calendari de publicacions de l'INE.

2. **Contractació:** Les dades detallades de Catalunya i províncies sobre contractació laboral que s'obtenen de l'Observatori d'Empresa i Ocupació, es fan públiques durant la primera setmana del mes.
3. **Negociació Col·lectiva:** Les dades sobre la Negociació Col·lectiva a Catalunya, s'obtenen del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social. Per al present informe es treballen les dades publicades el 9 d'octubre.
4. **Expedients de Regulació d'Ocupació:** Les dades sobre Expedients de Regulació d'Ocupació, s'obtenen de l'Observatori d'Empresa i Ocupació, que es publiquen entre el dia 15 i 20 de cada mes.
5. **Solució Extrajudicial de Conflictes:** Les dades sobre Solució Extrajudicial de Conflictes, s'obtenen de dues fonts diferents; les corresponents al Servei de Mediació, Arbitratge i Conciliació (SMAC), s'obtenen de l'Observatori d'Empresa i Ocupació i les relatives als procediments del Tribunal Laboral de Catalunya, s'obtenen del mateix organisme. En quant a les primeres, es publiquen cada mes. En quant a les dades del TLC, ens les fan arribar des del propi organisme entre el dia 1 i 2 de cada mes.
6. **Conflictivitat laboral:** Les dades sobre Conflictivitat Laboral, s'obtenen de l'Observatori d'Empresa i Ocupació, així com de l'Informe sobre Conflictivitat Laboral de CEOE del mes d'abril de 2016.
7. **Estudi sobre Negociació Col·lectiva. Règim Retributiu:** Les dades relatives a aquest apartat s'han obtingut principalment de l'estudi propi de Foment del Treball sobre Negociació Col·lectiva, així com de l'últim l'Estudi sobre Negociació Col·lectiva de CEOE de 2008.