

Los trabajadores no recuperan el poder de compra perdido pese al alza salarial

Los sueldos pactados en los acuerdos colectivos suben el 3,46%, casi como el IPC

GORKA R. PÉREZ, Madrid
Aunque en el argot económico el término *sorpasso* se refiera al adelantamiento de un país respecto de otro en términos del producto interior bruto (PIB), lo cierto es que fuera de este ecosistema se emplea para identificar cambios de tendencia insólitos o hasta cierto punto inesperados. De ahí que no sea descabellado utilizarlo para calificar el resultado de la carrera emprendida por los precios y los salarios en 2023, donde las subidas firmadas en los convenios que se registraron durante el año pasado estuvieron por encima de lo que se encareció la vida a lo largo de los últimos 12 meses. En números: mientras que los salarios crecieron, de media, un 4,1%, el IPC lo hizo un 3,5%. Una relación positiva para los salarios que, sin embargo, solo maquilla una cadena de derrotas que se sigue prolongando un año más.

Los datos de variación salarial pactada los recoge un informe mensual que elabora el Ministerio de Trabajo sobre convenios, y que publicó ayer sobre el mes de diciembre. Es un documento extenso en el que puede comprobarse el éxito (o no) de la negociación colectiva a lo largo del año. Además, si se compara con los resultados del Índice de Precios de Consumo (IPC) que elabora el Instituto Nacional de Estadística (INE), la foto *finish* de la carrera entre ambas estadísticas está servida.

En el último informe de Trabajo se especifica, por ejemplo, que en los 3.512 convenios colectivos que tuvieron efectos económicos en 2023 —hubieran sido

firmados en este año o no— la variación salarial media registrada fue del 3,46%, algo más baja que la referente a los textos rubricados en el ejercicio pasado (4,1%), y que se beneficiaron de ella casi 11 millones de trabajadores. Del otro lado, la inflación media del último año fue del 3,5%, por lo que ambas relaciones estuvieron prácticamente empatadas. Sin embargo, tomando como referencia los últimos cinco años (2019-2023), los precios se encarecieron de media un 3,326% en este periodo, mientras que los sueldos lo hicieron un 2,386%.

Una de las razones para que esto sea así tiene que ver con que los sindicatos y las patronales firmaron en el mes de mayo del año pasado el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC)—un documento en el que se crean distintos parámetros para abordar la negociación—, donde se establecía un incremento mínimo de las remuneraciones del 4% para 2023 (del 3% en 2024 y de otro 3% en 2025), que, de acuerdo con la estadística oficial, parece haberse cumplido con precisión.

Sin embargo, esta comparativa no refleja la realidad de todo el colectivo de trabajadores. Esto es, solo se refiere a aquellos que trabajan bajo el paraguas de algún convenio colectivo, y que este tuviera efectos sobre el ejercicio pasado. Así, un trabajador cuyo convenio esté descolgado, que no pertenezca a ninguno, o que sea autónomo —Trabajo solo computa a los asalariados, no a los trabajadores por cuenta propia— podría no haber experimen-



Una trabajadora en un bar de Vilanova de Arousa (Galicia), el día 8. / OSCAR CORRAL

Las remuneraciones crecieron más en la empresa privada que en el sector público

Los incrementos en los pactos estatales son menores que en los autonómicos

tado una subida equiparable a la media recogida por el ministerio.

Las variaciones salariales también se comportaron de distinta forma, independientemente del tipo de convenio en el que estuvieran contempladas. Por ejemplo: en la empresa privada, los salarios crecieron más que el sector público (3,39% por 2,68%), mientras que los convenios provinciales y autonómicos contemplaron subidas mayores que los estatales (3,55% y 3,45%, por 3,36%).

De hecho, el desglose de las subidas por comunidades autónomas también refleja las grandes diferencias territoriales que existen entre los trabajadores (y que tienen que ver con la fuerza que los sindicatos tienen en ellos). Las comunidades con mayores incrementos dentro de los convenios con efecto económico en 2023 fueron la Región de Murcia (5,13%), el País Vasco (5,04%) y Baleares (4,20%). En el plano provincial, el récord lo marcan Gipuzkoa (6,42%), Salamanca (6,21%) y Almería (5,07%).

El porcentaje de empleados con un plan de pensiones en los convenios se dobló en 2023

Solo el 5% de quienes negociaron sus condiciones redujeron su jornada respecto a 2022

RAQUEL PASCUAL, Madrid
La negociación colectiva incluye muchos aspectos de las condiciones laborales de los trabajadores más allá de lo que suben sus salarios en sus respectivos convenios de aplicación. En dichos acuerdos colectivos, patronales y empresas acuerdan cuestiones que van desde la jornada, el empleo y la contratación, la igualdad, la conciliación, la salud laboral, la organización del trabajo, la formación o la transformación digital, entre otros. Por eso, un análisis detallado de cuáles han sido estas cláusulas y a cuántos trabajadores afectan

refleja por donde van las tendencias de las relaciones laborales. La estadística oficial de convenios colectivos publicada ayer por el Ministerio de Trabajo apunta a un destacado aumento de los trabajadores que tienen un plan de pensiones de empleo promovido por sus empresas o sectores. En concreto, de los 3,7 millones de asalariados que firmaron un nuevo convenio colectivo en 2023 hubo 432.447 trabajadores con cláusulas sobre planes de pensiones u otras prestaciones relacionadas con la jubilación, lo que supuso el 11,5% del total, el doble de los que

tenían estos fondos colectivos en los nuevos convenios de 2022, que eran el 6,6% (183.281 asalariados de los 2,7 millones que estreñaron un convenio en 2022). Este aumento se ha producido incluso antes de que se pusiera en marcha el macrofondo de pensiones de empleo de promoción pública diseñado por el Gobierno.

Otra de las tendencias que reflejan estas cláusulas especiales tiene que ver con la reducción de la jornada laboral que se pacta en los nuevos convenios. Aunque uno de los principales objetivos del Gobierno de coalición sea re-

ducir la jornada máxima legal de 40 horas semanales a 38,5 horas en 2024 y a 37,5 horas en 2025 sin rebaja de sueldo, la negociación colectiva no está poniendo el foco en dicha reducción. Bien es cierto que las jornadas pactadas en convenio son en cómputo anual y suelen rebajar la máxima legal, pero la estadística refleja que apenas el 5% de los trabajadores que firmaron su convenio en 2023 vieron reducida su jornada respecto al año anterior (no llegan a 200.000 trabajadores). Este porcentaje fue incluso el doble en 2022, cuando el 11% de los trabajadores con nue-

vo convenio redujeron su jornada respecto a 2021.

La formación es otro aspecto regulado en los convenios que ha perdido peso el pasado año. El 27,6% de los trabajadores que negociaron sus condiciones laborales en 2023 estuvo afectado por cláusulas que recogían la posibilidad de realizar cursos de formación, frente al 43% de los asalariados que firmaron sus convenios en 2022. Llama también la atención la recuperación que se está produciendo del complemento salarial por antigüedad, que ha estado a punto de extinguirse y lleva varios años al alza. De hecho, en 2022 el 60% de los asalariados con nuevas condiciones laborales tenía uno de estos complementos retributivos que se cobran a medida que se van cumpliendo años en la empresa (1,6 millones de trabajadores), mientras que este porcentaje subió seis puntos hasta el 66% del pasado año.