

ECONOMÍA Y TRABAJO



Un camarero atendía a los clientes en un bar en Sevilla el día 4. / ALEJANDRO RUESGA

Solo 1,2 millones de trabajadores tienen contratos vinculados al IPC

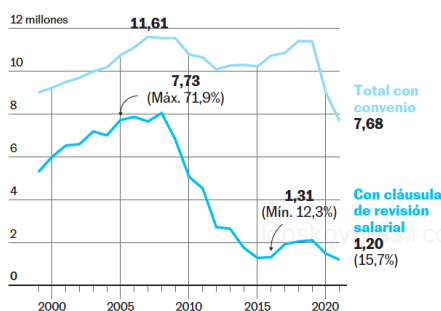
La proporción de empleados con cláusula de garantía salarial cayó al 15,65% en 2021

HUGO GUTIÉRREZ, Madrid
La crisis derivada de la pandemia hizo mella el año pasado en el poder adquisitivo de los trabajadores, que acusaron la brecha entre el incremento del coste de la vida —el IPC interanual en diciembre fue del 6,5% y la media anual, del 3,1%— y una revalorización salarial inferior, del 1,47%. Y pocos verán compensada esa diferencia. En 2021, según los datos provisionales del Ministerio de Trabajo, solo 1,2 millones de empleados contaban en su convenio con cláusula de garantía salarial. Esto es, un escaso 15,65% de los trabajadores con convenio está cubierto por uno que vincule su sueldo con el IPC.

El problema, además, amenaza con cronificarse: desde la crisis de 2008, cada vez son más los empleados sin una disposición que garantice su revalorización salarial. De hecho, en 2008 ocho millones de empleados, el 70% de los cubiertos por un convenio, tenía esta salvaguarda, 55 puntos más que ahora. "Desde la Gran Recesión, los regímenes de indexación de la inflación en la fijación de los salarios son algo menos frecuentes", confirmó el BCE en su boletín económico de noviembre.

Hay diferencias en los motivos que han llevado a esta situación. Según los sindicatos, el desplome del porcentaje de cobertura tiene un claro culpable: la reforma laboral de 2012. "Influyen siempre las crisis, pero la reforma del Gobierno de Mariano Rajoy dio a las empresas toda la fuerza en la negociación", explican fuentes de CC OO. En 2012 se produjo la mayor caída de la serie histórica de la

Trabajadores con convenio colectivo



Datos provisionales en 2020 y 2021

Fuente: Estadística de Convenios Colectivos del Ministerio de Trabajo

EL PAÍS

estadística de convenios colectivos del Ministerio de Trabajo, que comienza en 1999. Entonces, de una tacada, el porcentaje de trabajadores con esta disposición bajó más de 15 puntos —del 42,5% a algo menos del 27%—. En números absolutos, pasó de cubrir a 4,5 millones de trabajadores a apenas 2,7 millones. La línea descendente continuó hasta el suelo alcanzado en 2016 (12,28%).

La CEOE no cree que la reforma laboral de entonces fuese tan decisiva. "Lo que más pesa, sin duda, es la situación de crisis económica. No hay más que ver el ejemplo actual, que ha vuelto a bajar por la pandemia", opina Rosa Santos, directora de Empleo, Diversidad y Protección Social.

Raymond Torres, director de Coyuntura y Economía Internacional de Fincas, argumenta que la progresiva desaparición de la salvaguarda salarial se debe a los años con escasa subida del coste de la vida. "Además de la reforma laboral y las crisis económicas, ha influido muchísimo el periodo de baja inflación, casi nula. Las cláusulas de garantía salarial dejaron de tener sentido", afirma. Fuentes gubernamentales esperan que con la nueva legislación laboral se recupere parte del terreno perdido, al menos hasta que llegue la caída inflacionaria pronosticada por los gurús económicos.

A pesar de la importancia que se le da a esta cuestión, solo con la disposición de salvaguarda sala-

Siete de cada diez asalariados contaban con esa salvaguarda en 2008

Desde 2007, la inflación ha crecido un 20,3%, el doble que las nóminas

rial no se evita la pérdida de poder adquisitivo. "A veces se fijan otros baremos como referencia y no el IPC. O se marca una subida fija, que puede ser mayor o menor que la inflación", explican responsables de la negociación colectiva de CC OO.

Actualmente, existen varios ejemplos de acuerdos. El más claro es Mercadona, que por convenio debe subir a su plantilla a partir del 1 de enero lo que suba el IPC: un 6,5%, según el dato confirmado por el INE el pasado viernes. Un movimiento que no es baladí, ya que cuenta con unos 93.300 trabajadores en España, según sus cuentas anuales de 2020. Entonces acumulaba un gasto en personal de 3.265 millo-

nes, una cifra que crecerá al menos en unos 200 millones de euros, sin contar el alza por promociones o nuevas contrataciones.

Sin embargo, es una excepción. Hay otros casos como Lidl, que a principio de año firmó un convenio con los sindicatos que incluía una subida del 5% a los empleados con al menos un año de antigüedad (unos 15.000). O el reciente acuerdo entre trabajadores y la Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (Anged) para la subida salarial de un 1%. Dentro de Anged están El Corte Inglés, Carrefour, Alcampo, Ikea y MediaMarkt, entre otros, que dan trabajo a más de 220.000 personas. Según un estudio de CC OO, el 30% de los trabajadores con convenio tiene pactada una subida de entre el 0% y el 1%; el 45% de entre el 1,01% y el 2%; el 18% de entre el 2,01% y el 3%, y el 7% restante, por encima de esa barrera del 3%. Es decir, solo parte de este último grupo podría mantener su poder adquisitivo o al menos perder poco.

Bucle alcista

El pulso está servido de cara a las próximas negociaciones, mientras expertos y organismos internacionales alertan del temido efecto de segunda ronda —si el alza de la inflación se traduce en un incremento similar de los salarios, esto presionará sobre los costes y alimentará que se prolongue la espiral alcista del IPC, que dejaría de ser coyuntural para convertirse en permanente—. Elvira Rodríguez, vicesecretaria de Política Sectorial del PP, argumenta que los incrementos no tienen que realizarse al ritmo de la inflación, sino al paso del crecimiento del PIB: "Los salarios deben subir a la par del crecimiento económico o será insostenible para las empresas, porque les supondría una pérdida de competitividad".

Por el momento, España parece estar bien parapetada. Según las estadísticas provisionales de Trabajo hasta diciembre, las alzas pactadas fueron del 1,47%, mientras que el IPC cerró en el 6,5% en diciembre, con una inflación media en el año del 3,08%, muy por encima. La situación si es preocupante en otros países, según recuerda Raymond Torres. "En Estados Unidos ya se ven ajustes salariales al alza y tiene una inflación del 7%, con la subyacente al 5,5%", relata. En España, la inflación subyacente, que no tiene en cuenta la energía y los alimentos frescos por su volatilidad, se situó en el 2,1% en diciembre.

Eso sí, el tiempo corre en contra de España si la inflación se mantiene disparada por más tiempo. Hasta ahora no ha centrado el debate porque no había sido necesario: desde 2007, España ha tenido cinco años con precios medios en negativo, cuatro ejercicios con la inflación por debajo del 2% (objetivo del BCE) y seis con niveles iguales o superiores. Aunque incluso con un IPC controlado, los salarios han quedado rezagados. La Agencia Tributaria cifra en el 10,2% su crecimiento medio entre 2007 y 2020, mientras que en ese periodo la inflación repuntó, según el INE, un 20,3%, prácticamente el doble. La situación se agrava por momentos y se puede tornar insostenible si la escalada de precios sigue desbocada.