

## ECONOMÍA Y TRABAJO

suelos en un acuerdo marco para todo el territorio español. El sueldo mínimo se ha fijado en 18.000 euros al año, y el máximo a partir de 24.500 euros. En todos los casos hay que incorporar la retribución variable correspondiente, también mejorada, y que supone una parte muy relevante del salario. Las cuantías, que se aplicaron desde el 1 de enero, se revisarán conforme al IPC en los tres años en vigor del acuerdo (2023-2025). Según calcula UGT, se trata de una subida media de los salarios del 20%, y para 2024 el alza será según el IPC, en torno a otro 3%.

En cuanto a El Corte Inglés (80.872 empleados en España), los salarios de la plantilla se rigen según el convenio de grandes almacenes. Las subidas han sido del 1% en 2021 y 2022, y aceleraron un 4,5% en 2023. El salario base fijo más bajo es ahora de 15.705 euros brutos y el más alto contemplado en el convenio se sitúa a partir de 19.219 euros, además de complementos. La subida acumulada en los últimos tres años (2021, 2022 y 2023) ha sido

del 6,5%, a menor ritmo de lo que ha evolucionado el IPC. Pero los empleados recuperarán parte del poder adquisitivo perdido en los próximos años: se han pactado subidas mínimas del 5,5% en 2024, el 3% en 2025 y el 2% en 2026.

**Telecomunicaciones.** Desde la salida de la pandemia, las grandes operadoras de telecomunicaciones (Telefónica, Orange, Vodafone, MásMóvil y Digi) vienen aplicando generosas subidas de sueldos a sus trabajadores para compensar la pérdida de poder adquisitivo por la inflación, que van desde el 3% hasta casi el 8%. Telefónica ha sido la más espléndida. Los más de 16.000 trabajadores de Telefónica España, Telefónica Móviles y Telefónica Soluciones englobados dentro del Convenio de Empresas Vinculadas (CEV) recibieron un aumento del 7,8% en 2023 y una paga extra de 300 euros. La compañía ha cerrado ahora el nuevo convenio para los próximos tres años, con el logro sindical de las 36 horas semanales, aunque bajo el nubarrón del expediente de

## El acuerdo colectivo de Telefónica se negocia al mismo tiempo que un ERE

### Ryanair subirá hasta un 3% anual las nóminas de sus pilotos

Varios empleados trabajaban el viernes en la fábrica de Stellantis en Vigo. / EP



## La construcción, primer sector en subir dos dígitos

El sector de la construcción fue el primero en acordar una subida de dos dígitos, en 2022. Entonces, sindicatos y patronal pactaron un alza del 10% hasta 2024, repartida en un 4% para 2022 y un 3% los dos años sucesivos. La mayoría de las grandes empresas, como ACS, Ferrovial, Sacyr, OHLA o FCC, se acogen al acuerdo sectorial para el grueso de la plantilla de **cuello azul** (los llamados **blue collar**, que realizan tareas

de base) e incluyen ciertas mejoras (ACS, a través de Dragados, ha pactado remuneraciones que suman un alza del 13,5% desde 2021 y hasta el año próximo). Pero la inflación pisa los talones. Solo en lo que se lleva de aplicación del convenio, la inflación ha crecido un 9,4%. La remuneración bruta anual recogida en el acuerdo se establece para 2023 entre los 18.457 euros de la categoría más baja a 21.420

euros para la mayor. Tomando, por ejemplo, los datos que aporta Ferrovial en sus memorias (referidos a 2022), su plantilla suma 2.408 personas en el área básica de construcción con una retribución media de 28.933 euros en España. ACS no ofrece datos segregados por países, y FCC trabaja en sectores muy diversos con una plantilla que solo en España está sujeta a 900 convenios diferentes. La Confederación Nacional de la Construcción recuerda que, más allá de la compensación salarial, su convenio fue el primero en recoger un plan de pensiones sectorial a nivel estatal.

regulación de empleo para 3.421 empleados, aunque en condiciones muy halagüeñas.

Orange España, con 6.000 trabajadores en plantilla, ha pactado con los sindicatos CC OO, UGT y USO la prórroga por dos años del convenio colectivo que incluye la aplicación de una subida salarial equivalente al IPC real de 2022 para aquellos trabajadores que cobren un salario fijo igual o menor de 37.573 euros, y al menos un 2% para los que cobren más. MásMóvil, en proceso de fusión con Orange, y con 1.900 empleados, aprobó un incremento del salario fijo de sus trabajadores para los años 2023 y 2024 dependiendo del tramo salarial de cada empleado, oscilando entre un 3,5% y un 7,1% acumulado en dicho período.

Vodafone ha elevado un 3% la masa salarial de la plantilla en su actual ejercicio fiscal (31 de marzo de 2023 a 1 de abril de 2024). El futuro de los alrededor de 4.000 trabajadores dependerá de los planes que tenga Zegona, el fondo que ha adquirido la empresa por 5.000 millones y que ya ha avisado de que habrá recortes de plantilla y de costes.

**Aerolíneas.** El sector de la aviación es el paradigma del efecto de la pandemia y la recuperación explosiva posterior. Con el parón del confinamiento, la mayor parte de las plantillas sufrieron un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE). El sector despertó tímidamente en 2021, y disparó su actividad en 2022 y, más aún, este año, con muchas compañías, como Iberia y Ryanair, casi al máximo de su capacidad y con beneficios récord.

Los sindicatos presionaron entonces con varias huelgas. Iberia logró la paz social: con sus 1.400 pilotos, firmó un convenio colectivo hasta 2025 que recoge una subida salarial del 12% en cuatro años. El aumento fue del 6,05% en 2022 y del 2% en 2023, con un pago no consolidado adicional del 1% y otro del 1,25%, respectivamente. Con los tripulantes de cabina, más de 3.500, se pactó un incremento salarial consolidado del 6,05% en 2022 y del 4% en 2023. Además, la compañía ha pagado un 1% no consolidable en 2022 y otro 1,25% en 2023. Asimismo, el convenio colectivo firmado con la sección de tierra (11.000 empleados) incluye un alza salarial del 6,05% en 2022 y del 2% en 2023, a las que se añadirá un 1,75% en 2024 y en 2025.

Vueling cerró el conflicto con sus tripulantes de cabina con un incremento salarial consolidado del 4,5%, un pago no consolidado anual del 0,8% del total del salario en 2022, y un alza del 3% y un pago no consolidado de hasta el 1,5% en 2023. Hasta 2025 se fija un esquema de aumentos consolidados y no consolidados ligados a los resultados de la empresa y al incremento del IPC. Air Europa también pactó con sus pilotos (en torno a 610) una subida salarial del 10% en tres años hasta 2025. Con el personal de tierra, que trabaja en la filial Groundforce (5.000 trabajadores), firmó un convenio con un aumento salarial de un 11,5% para los próximos tres años hasta 2025.

Pero, sin duda, la mayor novedad fue el acuerdo alcanzado por

Ryanair y el Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (Sepila) al rubricar en marzo el primer convenio colectivo de su historia. Afecta a 900 pilotos y estará en vigor hasta marzo de 2027, contemplando una subida salarial anual de entre el 2,8% y el 3% a partir del próximo año. Con los tripulantes de cabina, también firmó un acuerdo de aumento salarial, pero solo se aplica a los afiliados de CC OO.

**Energía.** A falta de los datos completos de 2023, la empresa del sector energético que más ha subido los salarios de sus empleados ha sido Repsol. El año pasado, en el que logró el mayor beneficio de su historia, la petrolera aumentó un 9,4% la remuneración media de sus empleados en todo el mundo. Una cifra en la que no se incluye el alza en la remuneración variable, ligada a resultados. Sin datos precisos de este ejercicio, lo único claro es que su plantilla (más de 17.000 personas en España, 24.000 en todo el mundo) mantendrá su poder adquisitivo: el último acuerdo marco recoge un aumento mínimo de la remuneración en línea con el IPC.

La mayor eléctrica europea por valor de mercado, Iberdrola, únicamente informa sobre el salario medio de su plantilla a escala global. Según los últimos datos remitidos a la CNMV, la retribución media de sus empleados creció casi un 7,8% el año pasado, hasta los 83.000 euros, una de las medias más altas del Ibx. En 2021 y en 2020 —antes del estallido inflacionario—, esta cifra cayó: un 1,3% y un 4,9%, respectivamente. Y en 2023, todo apunta a que las cosas no han sido tan fáciles: en septiembre, la dirección de Iberdrola España ya transmitió a los sindicatos la imposibilidad de emparentar los salarios con la inflación.

Naturgy solo informa de que el convenio colectivo en vigor incluye subidas de entre un 1,25% y un 3% para sus cuatro años de vigencia (de 2020-2023), "con posibilidad de mayores incrementos en el salario base de los dos primeros años si los resultados de la compañía cumplen sus mejores expectativas, y quedando una parte variable de la retribución de los empleados vinculada a esos resultados", indica un portavoz. Dejando al margen esta última variable —la del desempeño financiero, que está siendo más que notable en todo el sector y, muy particularmente, en la antigua Gas Natural Fenosa— y con la inflación en las cotas actuales, una parte sustancial de sus trabajadores perderá poder adquisitivo en este período.

En Endesa, el salario medio cerró el tercer trimestre en 68.300 euros, una cifra que crece hasta los 73.000 si se suma el variable y los beneficios sociales. Tras bajar ligeramente (-1,6%) en 2021, el sueldo fijo promedio de las más de 9.000 personas que tiene en nómina creció un 3,7% el año pasado —bastante menos que el IPC— y un 3,6% en los nueve primeros meses de 2023.

Con información de **Ignacio Fariza**, **Hugo Gutiérrez** y **María Fernández**.