

ECONOMÍA Y TRABAJO

La variación salarial en convenios se limita al 2,69% frente al 6,8% del IPC en noviembre. Los supermercados y el sector público, entre los que más aumentan las retribuciones

Suben los sueldos, pero por debajo de la inflación

GORKA R. PÉREZ EMILIO SÁNCHEZ HIDALGO. Madrid La preocupación general en torno a la inflación ha empujado a muchas empresas a abordar una subida de salarios de sus trabajadores, aunque no lo hagan al ritmo que marca el alza de los precios. Sobre la posibilidad de un pacto de rentas no hay noticias.

Las soluciones son disparas. Hay empresas que apenas revisan las retribuciones, y otras que han elevado los sueldos en torno al Índice de Precios de Consumo (IPC). Una de las mejores varas de medir es la estadística del Ministerio de Trabajo sobre la variación salarial aprobada en convenios. En noviembre las retribuciones pactadas aumentaron un 2,69% respecto al mismo mes del año pasado, muy por debajo de la inflación (6,8% en noviembre). Otra cifra orientativa es el dato de coste salarial del Instituto Nacional de Estadística, que mide cuánto le cuesta una hora de trabajo de cada empleado. En el tercer trimestre aumentó un 3,5% respecto al mismo mes de 2021.

"La mayoría de las subidas están por debajo del IPC", protesta Gonzalo Puentes, de CC OO Servicios. "Si no cambian las cosas habrá conflicto". Un estudio de UGT revela que los beneficios empresariales explican el 84% del alza del IPC y los salarios solo el 15%.

Empleo público. El Estado da trabajo a casi tres millones de empleados públicos en España. Tras varias negociaciones, los sindicatos mayoritarios, UGT y CC OO, alcanzaron en octubre un acuerdo salarial para los próximos tres años, que incluía, además, varias cláusulas de revisión. Así, la subida acumulada podía llegar hasta el 9,5% en 2024.

Distribución. Uno de los sectores que ha asumido el liderazgo en materia de incrementos salariales, Mercadona ha elevado los sueldos un 6,5% para su plantilla de 93.500 trabajadores. Es un incremento parecido al aplicado por Lidl (18.000 trabajadores), del 7%, y que además ya se ha comprometido con los sindicatos a aumentar al menos otro 3,5% en 2023. Día no ha incrementado los salarios en 2022, pero ha acordado un aumento de entre el 8% y el 12% en 2023 y en 2024.

En otros supermercados como Eroski, Carrefour o Alcampo, los salarios han crecido un 1% en 2022. Este aumento es parte del último convenio suscrito por los sindicatos y la Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED). Aquel texto se rubricó en 2021. Ahora, con los precios desbocados y las mejoras aplicadas en otros supermercados, los sindicatos esperan un incremento importante. Antonio Pérez, secretario general del sindicato que lidera las negociaciones

(Fetico), explica que su posición de salida es reclamar una subida del 22,5% en cuatro años. ANGED ha rechazado anticipar cifras.

Textil. Las negociaciones son más complejas en el sector textil. Las condiciones laborales en las grandes empresas del sector, como Inditex, Tendam o Mango, se articulan mediante convenios provinciales. Como explica *Cinco Días*, de las 52 provincias españolas, solo 11 tienen un convenio que estará vigente en 2023. La pérdida de poder adquisitivo ha conducido a movilizaciones como la de las dependientes de Inditex en A Coruña.

Hostelería. El sector de la hostelería vive una situación parecida: no hay un convenio estatal, sino un crisol de acuerdos provinciales. Así, en Asturias han pactado un incremento del 15% en los próximos cinco años, mientras que en Baleares el acuerdo no termina de concretarse (los sindicatos piden un incremento del 10% para 2023). Si hay un convenio estatal que aplica a la restauración moderna y recoge un incremento a partir de julio de 2023 de en torno al 3% en las tablas salariales. También hay un acuerdo nacional de restauración colectiva: las retribuciones han crecido un 3% este año y lo harán un 2,5% en 2023 y en 2024.

Banca. En banca, el escenario depende de la patronal. Para CaixaBank, Unicaja y las agrupadas en CECA el convenio establece un incremento del 0,75% en 2022 y otro 1% desde enero de 2023. Las de la Asociación Española de Banca (AEB) —Santander, BBVA o Sabadell— han acordado un aumento del 4,5% para el año que viene, mientras que el incremento en 2022 ha sido del 1%.

Energéticas. Repsol (17.000 trabajadores), cuenta con un acuerdo marco que determina un incremento salarial del 75% del IPC; Iberdrola (9.800 trabajadores) incrementó un 3% los salarios en 2022 y aún se desconoce cuánto crecerán en 2023, ya que depende de los resultados. De forma adicional, para el 50% de la plantilla la empresa agrega otro incremento de entre el 1% y el 3% por méritos y una paga extra de 1.000 euros. Endesa (9.300 trabajadores) ha incrementado un 1% el sueldo de su plantilla en 2022 aplicará la misma subida en 2023. Aunque el incremento terminará siendo mayor, en torno al 5%, ya que incluye una cláusula de revisión vinculada al IPC. Naturgy (4.000) firmó recientemente un nuevo convenio colectivo que contempla subidas de entre un 1,25% y un 3% hasta 2024, con posibilidad de mayores incrementos en función de los resultados. En las estaciones

de servicio destaca el acuerdo firmado en noviembre entre los sindicatos y la patronal AEEVECAR, que recoge un incremento del 5% en 2022 con efectos retroactivos, un 2% en 2023 y otro 2% en 2024.

Telecomunicaciones. Orange España ha pactado con los sindicatos la prórroga por dos años del convenio colectivo, que incluye la aplicación de una subida salarial equivalente al IPC real de 2022

para los trabajadores que cobren un salario fijo igual o menor de 37.573 euros. Lo que arroja hasta ahora una subida proyectada del 6%. A quienes reciban una remuneración superior, la compañía les incrementará en, al menos, un 2% su salario fijo.

Telefónica aún no ha resuelto la subida de sus 18.000 empleados. Las negociaciones con los sindicatos comenzarán el próximo año.

Construcción. En la construcción, en cambio, agentes sociales definieron en mayo un acuerdo estatal en el que se establecía un alza del 10% para el próximo trienio. CNC, CC OO y UGT-FICA pactaron una subida del 4% para 2023, un 3% en 2024 y otro 3% en 2025. Aun así, las centrales no descartan mejoras en los acuerdos provinciales.

Industria. Sus actividades están bajo el paraguas de un convenio estatal en el que no se negocian los salarios. Estos dependen de los 50 convenios provinciales que existen, cada uno con sus particularidades. En el sector químico, donde se concentran 300.000 trabajadores, se firmó una subida salarial del 1% para 2021 y del 2% para 2022 y 2023.

Automoción. Tampoco existe un convenio sectorial, aunque según Anfac, la patronal de los fabricantes, la mayoría de ellos contemplan cláusulas que ligan los sueldos con la inflación. Renault, por ejemplo, decidió congelarlos en 2021 y 2022, pero llevará a cabo una actualización de acuerdo con el IPC en 2023 más un 0,5% adicional, y otro medio punto por la consecución de beneficios. Seat firmó un nuevo convenio con un planteamiento similar para el próximo año, mientras que los 6.000 empleados de la fábrica de Ford en Almussafes (Valencia) irán recibiendo distintos pagos de forma lineal hasta 2026 (de entre 1.000 y 2.500 euros al año) después de que la compañía decidiera congelarlos hasta 2026.

Agricultura y ganadería. El campo español no contempla un convenio estatal que cobije a sus trabajadores, sino varios provinciales que están desactualizados, según denuncian los sindicatos. Las subidas del salario mínimo ejercen de palanca para forzar una actualización de las remuneraciones que están por encima.



Manifestación convocada en noviembre para reclamar el aumento de los salarios. / OLMO CALVO

El coste salarial aumentó en el trimestre un 3,5% interanual

"Si no cambian las cosas habrá conflicto", avisa un portavoz sindical

En hostelería no hay un convenio estatal, sino un crisol de pactos provinciales