



Solicita ahora tu Tarjeta y recibe **400€\*** para pagar tus compras

\* Sujeto a condiciones



Tarjeta American Express Business Gold  
Solicítala online ahora >



SALARIOS >

## ¿Quién me devuelve el poder adquisitivo?

Los incrementos salariales en los convenios colectivos no llegan al 2% mientras que la inflación ha escalado hasta el 5,6%. La pérdida de poder adquisitivo puede disparar la conflictividad laboral



El secretario general de UGT, Pepe Álvarez, durante la concentración de los sindicatos de este jueves.  
J.J.GUILLEN (EFE)



CARMEN SÁNCHEZ-SILVA



[Otro año más de pérdida de poder adquisitivo para los españoles](#). Las empresas no están por la labor de que los salarios suban conforme evoluciona la inflación, que el pasado noviembre escaló hasta el 5,6%, una cifra que no se veía desde 2012. Salvo raras excepciones el año que viene las revisiones salariales no se parecerán en nada al ascenso del IPC. Y ello preocupa a los ciudadanos y también a [los sindicatos, que el pasado jueves se lanzaron a la calle para reclamar incrementos retributivos](#).

Los representantes de los trabajadores quieren que se desbloquee la parálisis en que se encuentra la negociación de los convenios. Los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social reflejan que en los 11 primeros meses de este año se han firmado 785 convenios colectivos, 594 de empresa y 191 de ámbito superior, así como 159 correspondientes a nuevas unidades de negociación. Es una cifra aún más baja que la de 2020, cuando la covid paralizó la economía y las negociaciones de empresas y sindicatos. Hoy con un 13,5% menos de convenios sellados, las centrales sindicales reclaman que la patronal se sienta con ellas para [revisar los salarios de cara a 2022](#). “Hay una situación de bloqueo de la negociación colectiva. Y ya no estamos como el año pasado, ahora la pandemia tiene una menor repercusión en la economía, las empresas crecen, obtienen beneficios y eso tiene que tener reflejo en los salarios, si no genera conflictividad social”, sostiene Mari Cruz Vicente, secretaria confederal de Acción Sindical de CC OO.

PUBLICIDAD

Thanks for watching!



Powered By WeMass

En lo que va de año, los convenios recogen un incremento salarial medio del 1,5%, por debajo del 1,78% alcanzado en 2020. Seis de cada diez de ellos fijan la subida en menos del 1,5%; casi el 14% entre el 1,5% y el 2% y solo un 24% superan ese porcentaje.

La representante de CC OO señala que su sindicato cree que unos aumentos razonables de cara al año que viene estarían entre el 2% y el 3%, más acordes con las previsiones del IPC para 2022, pues también confía en que la escalada de la inflación sea coyuntural. Eso sí, su intención es que se pueda retomar en años sucesivos el poder adquisitivo perdido, “recuperar la cláusula de revisión salarial en los convenios, que actualmente no afecta ni al 30% del total”, indica Mari Cruz Vicente.

Por su parte, [la patronal CEOE](#) no quiere ni oír hablar de incrementos salariales y mucho menos definir las cuantías que los empresarios están dispuestos a ofrecer para 2022. Fuentes de la confederación empresarial se limitan a decir que la escalada de la inflación es preocupante, pero coyuntural, por lo que hay que tener prudencia a la hora de abordar las revisiones. Además, antes de negociarlas, “hay que ver cómo queda la reforma laboral, que puede afectar a la negociación colectiva. Tenemos que ir paso a paso”, dicen.

“Este año no ha habido acuerdo marco para los convenios colectivos, y la evolución que del IPC unida a la eventual reforma laboral que vamos a tener, hace que no sea el mejor momento para negociar”, aprecia Alberto Santos,

[como pretende el Gobierno](#)), que va a pasar con la subcontratación y con la ultraactividad de los convenios, continúa Santos.

---

Conoce en profundidad todas las caras de la moneda.

SUSCRÍBETE

A su juicio, mientras no se despejen estas incógnitas (está previsto que antes del 31 de diciembre), será muy difícil negociar. Santos señala que lo que se están planteando las empresas es hacer convenios de transición, que solo afecten a 2022, mientras se estudia el alcance de la reforma laboral. Y en vez de vincularlos al IPC, tener en cuenta otros valores, como la evolución sectorial de los precios. Después ya se volverá a los convenios plurianuales. Las empresas que se reúnen en torno a Adirelab piensan en [incrementos salariales en torno al 2%](#), según su vicepresidente. Y puede que intenten compensar el aumento del coste de la vida con la reducción de las jornadas, “será una de las palancas”, igual que la regulación del teletrabajo, asegura.

## Menos congelaciones

La consultora de recursos humanos PeopleMatters acaba de publicar el estudio anual que realiza para determinar los incrementos salariales que prevén las empresas de cara al año que viene. En 2022 las compañías subirán los salarios el 2,3% en promedio, más de medio punto por encima que este año, “pero llama la atención que sea un aumento tan alejado de la inflación”, reflexiona Victoria Gismera, directora de la compañía. Si bien hay que tener en cuenta, anota Jorge Herraiz, director de Recompensa y Rendimiento de AON, que actualmente solo uno de cada cinco convenios colectivos está vinculado a la evolución de los precios al consumo. También que la pérdida de poder adquisitivo suma y sigue. En los últimos diez años, mientras que los sueldos crecían un 9%, la inflación superaba el 12%, agrega.

Sin embargo, es una buena noticia que las empresas vislumbren la mitad de congelaciones de sueldos que el año pasado, según PeopleMatters. Como en 2021, este ejercicio los mayores incrementos irán a parar a los puestos más altos del organigrama empresarial. Si bien en el año que entra mandos intermedios, técnicos cualificados y comerciales ganarán más poder adquisitivo que los directivos. En cambio, los salarios de entrada, aquellos para trabajadores sin experiencia, retroceden, modificando la tendencia ascendente de los últimos años y situándose cerca de 23.000 euros anuales para los graduados.

Solo empresas de tecnología y consultoría están dispuestas a revisar las remuneraciones de sus empleados hasta un 3%, porque se trata de empresas donde la captación de talento es tan clave como difícil, igual que en las organizaciones que quieren detener la enorme rotación de personal que viven, como sucede en el caso de los auxiliares de laboratorio, aprecia Herraiz.

Ante esta coyuntura, [se plantea un incremento de la conflictividad laboral, como se visibilizó hace algunas semanas con el sector del metal de Cádiz](#). “La ausencia de un acuerdo marco está propiciando que se dificulten los convenios y que tengamos que hacer movilizaciones”, admite la representante de CC OO.

### La mitad de los asalariados son precarios

Es alarmante, pero el análisis de un conjunto de académicos de distintas universidades, liderados por la de Alicante, no deja lugar a dudas: la precariedad laboral afecta al 48% de la población asalariada, que conjuga uno o varios de los elementos que llevan a ella, es decir, temporalidad, salarios inferiores a 1.200 euros brutos mensuales, jornadas laborales atípicas, sobrecualificación, etcétera. “Solo un 28% de los asalariados no tienen carencias, es una realidad muy preocupante”, señaló en la presentación del estudio Hipólito Simón, catedrático de la Universidad de Alicante. La precariedad afecta especialmente a las mujeres (54% frente al 42% de los hombres), a las tres cuartas partes de los inmigrantes y al 75% de los jóvenes. Y aumentó entre 2008 y 2014 por la reforma laboral del PP y se redujo en 2019 por la subida del SMI y el registro horario, dijo Simón.

SOBRE LA FIRMA

Carmen Sánchez-Silva | 