

Más de 3,6 millones de trabajadores tienen blindado el sueldo ante la escalada del IPC

EL 19% DEL TOTAL DE ASALARIADOS/ Las empresas con convenios con cláusulas de garantía salarial deberán aplicar una subida adicional de un punto porcentual para compensar el aumento de precios, que se situará en el 4% de media anual.

Gonzalo D. Velarde. Madrid
La presión de la inflación acumula efectos colaterales sobre las empresas. Al aumento de costes de producción por el repunte de precios de la energía y los combustibles se añadirá en los próximos meses una nueva vuelta de tuerca a los costes laborales por la vía de la actualización del salario mínimo que volverá a elevar el Gobierno por encima del IPC y también por el empuje que está ejerciendo sobre las revalorizaciones pactadas en los convenios colectivos.

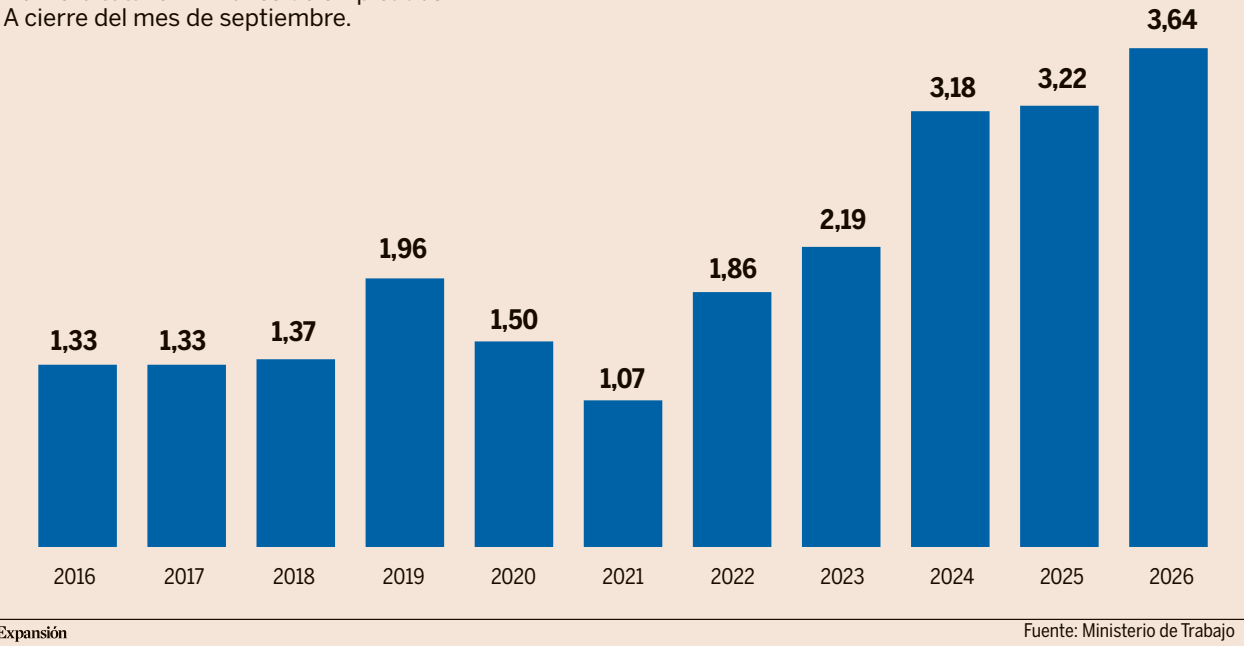
En este caso cohabitan dos circunstancias: por un lado, los nuevos convenios reflejan aumentos salariales por encima de la media (3,6%) y, por otro, la proliferación de las cláusulas de garantía salarial también forzará a los empresarios a efectuar compensaciones a los trabajadores por el fuerte repunte de precios. Estos son, según los datos oficiales del Ministerio de Trabajo de cierre de septiembre, un total de 3,64 millones de asalariados, que percibirán un extra en las retribuciones por contar con esta salvaguarda. La cifra, aunque supone solo el 19% de total de asalariados de alta en la Seguridad Social, es relevante teniendo en cuenta que supone 39% de aquellos que están protegidos por un convenio colectivo (9,32 millones de trabajadores).

Además, esos 3,64 millones de empleados protegidos por cláusula de garantía salarial son un 12,9% más que en el pasado ejercicio, lo que suponen 416.039 más. Entre ellos, es especialmente notable el avance de los trabajadores cuya cláusula de revisión tienen carácter retroactivo, 1,3 millones en total, lo que supone un incremento del 39% respecto al pasado ejercicio (367.459 empleados más). Sin efectos retroactivos de la revisión salarial por el IPC se contabilizan 2,33 millones de trabajadores, un aumento del 2,13% (48.580 empleados más).

Observando el peso de cada sector sobre el total de 3,64 millones de trabajadores amparados por cláusulas de garantía salarial, el sector servi-

TRABAJADORES CON CONVENIO PROTEGIDOS POR CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Número total en millones de empleados. A cierre del mes de septiembre.



Medidas para contener el impacto del absentismo en las empresas

G. D. Velarde. Madrid
En un contexto de incremento de precios de producción y de costes laborales, que estrecha los márgenes empresariales, el impacto creciente del absentismo añade más presión si cabe a las cuentas de las empresas. Estas ausencias, cuando son prolongadas en tiempo generan costes económicos por los complementos salariales que incluyen los convenios para las situaciones de incapacidad temporal, que suponen

4.800 millones de euros al año según cálculos de las mutuas de accidentes de trabajo, e incluso en los casos más extremos obligan a los empleadores a llevar a cabo nuevas contrataciones. En este sentido, con un absentismo desbocado que cuesta cada año más de 33.000 millones de euros a empresas y las arcas de la Seguridad Social, los convenios colectivos comienzan a recoger medidas para minorar el impacto de las bajas laborales. Según ex-

plican desde Confemetal, ante el auge de los procesos de incapacidad temporal, algunos convenios recientes “incorporan medidas para favorecer una gestión más eficiente”. Entre ellas, figuran la limitación temporal de los complementos hasta el 100% del salario, reduciendo su duración máxima a periodos de entre 100 y 200 días. También la restricción del número de procesos de incapacidad temporal que pueden generar derecho al complemen-

to; la exclusión de determinadas mejoras a partir de la tercera baja por enfermedad común dentro de un mismo año (salvo situaciones especialmente protegidas); o la implantación de incentivos ligados a la asistencia al trabajo. “Se comienzan a incorporar herramientas dirigidas a mejorar la gestión del absentismo y de los procesos de incapacidad temporal de larga duración”, explican desde la organización empresarial.

La inflación fuerza a los empresarios a pactar subidas del 4% a 2,9 millones de empleados

Los convenios firmados en 2026 cierran revalorizaciones del 3,6% de media

fuerzo para los empleadores que deberán compensar salarialmente a sus empleados por el IPC.

“Estos mecanismos permiten revisar automáticamente las tablas salariales en aquellos casos en los que la inflación supera a los incrementos salariales pactados, garantizando una actualización adicional de las retribuciones de cientos de miles de trabajadores del sector”, explican desde Confemetal.

En la industrial del metal, concretamente, existen 40 convenios colectivos con efectos económicos en 2026, de los que 25 incorporan cláusula de garantía salarial vinculadas a la evolución de los precios. En este caso, son 870.000 los empleados con estas salvaguardas de los 1,3 millones con convenios colectivos.

Aumentos del 4%

Además de que estas cláusulas fuerzan subidas adicionales, la presión del contexto inflacionista se traslada a la negociación colectiva. No solo es que la subida media de los nuevos acuerdos de condiciones laborales firmados en 2026 se sitúen en el 3,6% (seis décimas por encima de la media de todos los que tienen efectos económicos este año) sino que un buen número de convenios y de trabajadores bajo su paraguas experimentan incluso aumentos retributivos mayores. Así, a mes de septiembre, 866 convenios, que afectan a 2,97 millones de trabajadores recogen subidas del 4,04% (un punto por encima de la media). Estos acuerdos de mayor volumen de subida afectan al 31% de todos los trabajadores con convenio colectivo.

cios se sitúa en cabeza al concentrar el 43,3% del total (1,57 millones de personas), seguido de la industria con un 36,6% (1,33 millones de personas), la construcción con un 19,8% (721.525 personas) y el sector agrario, donde apenas el 0,2% (9.265 personas) de trabajadores está protegido por este tipo de salvaguarda. Dentro de la modalidad con efectos retroactivos –el 36% de los asalariados con

cláusula–, servicios acaparan el 22,8% del total con esta modalidad de cláusula, mientras que la industria cuenta con el 12,4% del colectivo protegido, y la construcción (0,6%) y el campo (0,1%) apenas registran cláusulas con carácter retroactivo.

Por su parte, las garantías salariales sin carácter retroactivo son la opción mayoritaria entre los convenios colectivos, englobando al 64%

de todos los trabajadores protegidos (2,33 millones de personas). En este apartado, la industria lidera el volumen global al suponer un 24% del total de asalariados con garantía, seguida por servicios con un 20,5% y por la construcción con un 19,2%, quedando el sector agrario nuevamente en un papel marginal con apenas un 0,1% del colectivo con cláusula sin retroactividad.

Teniendo en cuenta que la subida media pactada por convenio se sitúa en el 3% y que la inflación media del año rozará el 4% (en septiembre alcanzó el 4,9%), desde la patronal calculan que la media revalorización aplicable a los salarios por las cláusulas de garantía rondará el 1%. “En muchos casos estas subidas adicionales están acotadas”, explican reconociendo que supondrá un es-