CGT

Noviembre de 2026

7 de cada 10 personas con convenio están desprotegidas frente a la inflación

La evolución de las cláusulas de garantía salarial en el Estado español

Nota de Coyuntura 5 – Gabinete Socioeconómico Confederal de CGT

Resumen

- Las cláusulas de garantía salarial son la principal herramienta defensiva de la que disponen las personas trabajadoras frente a la inflación.
- Sin embargo, su incidencia ha caído con fuerza en los últimos 20 años. En 2005, 7 de cada 10 personas trabajadoras estaban protegidas por cláusulas de garantía salarial. En 2025 lo están **menos de 3 de cada 10**.
- El porcentaje de trabajadores y trabajadoras protegidos por cláusulas de garantía salarial es **un 61 % más bajo** que hace 20 años.
- Las propias cláusulas también han empeorado. Mientras que en 2009 la mayoría de las cláusulas eran retroactivas (el 87 %), ahora sólo lo son **el 34 %**.
- En los últimos años, la cobertura de este tipo de cláusulas está volviendo a aumentar, pasando de un 13 % de las personas trabajadoras con convenio en 2021 a **un 28 %** en 2025. Sin embargo, este porcentaje sigue siendo insuficiente, pues deja a la mayoría de las personas desprotegidas frente a la inflación.
- En esta situación, CGT subraya la necesidad de recuperar las cláusulas de garantía salarial en todos los convenios.
- Además, dado que el IPC no recoge adecuadamente el coste de la vivienda, CGT propone que el INE elabore un índice de precios que sí lo refleje, y que se negocien complementos salariales por vivienda en los convenios.

Introducción

En 2022, tras la pandemia, la inflación se disparó. Los salarios reales cayeron con fuerza, y desde entonces, aunque se han ido recuperando, no han recobrado por completo su poder adquisitivo previo (en 2025 el salario real por hora era todavía un 2,8 % inferior al de 2021)[1]. Es más, ahora que la inflación vuelve a aumentar, lo más probable es que los salarios reales no sigan el ritmo y retrocedan de nuevo.

Por el lado de las empresas, la imagen es la contraria. Aunque el rápido incremento del precio de la energía y otros bienes y servicios afectó inicialmente a los resultados empresariales, las subidas generalizadas de precios permitieron proteger los beneficios, y cuando los precios de los insumos bajaron, aumentaron los resultados y los márgenes empresariales. Este fenómeno ha sido estudiado en profundidad por importantes economistas como Isabella Weber[2], que lo ha denominado "inflación de vendedores". Como hemos explicado en otros informes[3], la inflación funciona así como un mecanismo de devaluación salarial indirecto, permitiendo a las empresas reducir el peso de los costes laborales. La otra cara de este fenómeno es la erosión del poder adquisitivo: el coste de los *shocks* externos recae sobre las personas trabajadoras, y las empresas aprovechan para afianzar el ajuste salarial.

Este tipo de episodios inflacionarios está dejando de ser algo extraordinario. El aumento de los conflictos geopolíticos, las tensiones en las grandes rutas logísticas globales y la crisis climática aumentan drásticamente la probabilidad de nuevos *shocks* inflacionarios, como estamos viendo en este mismo momento con el nuevo aumento de precios de la energía vinculado a las guerras de Ucrania e Irán. En este contexto, la inflación amenaza con golpear continuamente el poder adquisitivo de los salarios.

La importancia de las cláusulas de garantía salarial

La inflación es un fenómeno esquivo y silencioso. Si una empresa reduce los salarios un 5 %, provocará indignación y protestas entre la plantilla. Sin embargo, si todas las empresas suben los precios un 5 %, la pérdida de poder adquisitivo es la misma, pero no se genera la misma oposición, pues el salario parece no haber cambiado, y se

hace más difícil localizar un responsable directo. Además, la inflación ocurre poco a poco, de forma progresiva a lo largo del tiempo. Normalmente, los salarios se fijan en la negociación de los convenios colectivos, y durante su vigencia es más complicado iniciar conflictos para lograr mejoras salariales. Si se producen subidas de precios inesperadas mientras el convenio está en vigor, es muy probable que la erosión de los salarios se prolongue, como poco, hasta la firma del nuevo convenio.

Por estas razones, tradicionalmente los trabajadores y trabajadoras se han defendido de la inflación impulsando cláusulas de garantía salarial en los convenios. Éstas obligan a las empresas a garantizar el poder adquisitivo ante el aumento de precios, actualizando regularmente los salarios al nivel del IPC. De esta forma, las cláusulas de garantía salarial funcionan como escudos defensivos que protegen de forma automática el poder de compra de los salarios frente a la inflación. Pero ¿qué porcentaje de trabajadores y trabajadoras está cubierto por este tipo de cláusulas? ¿Y en qué medida protegen realmente la totalidad de los salarios?

Evolución de las cláusulas de garantía salarial en los convenios

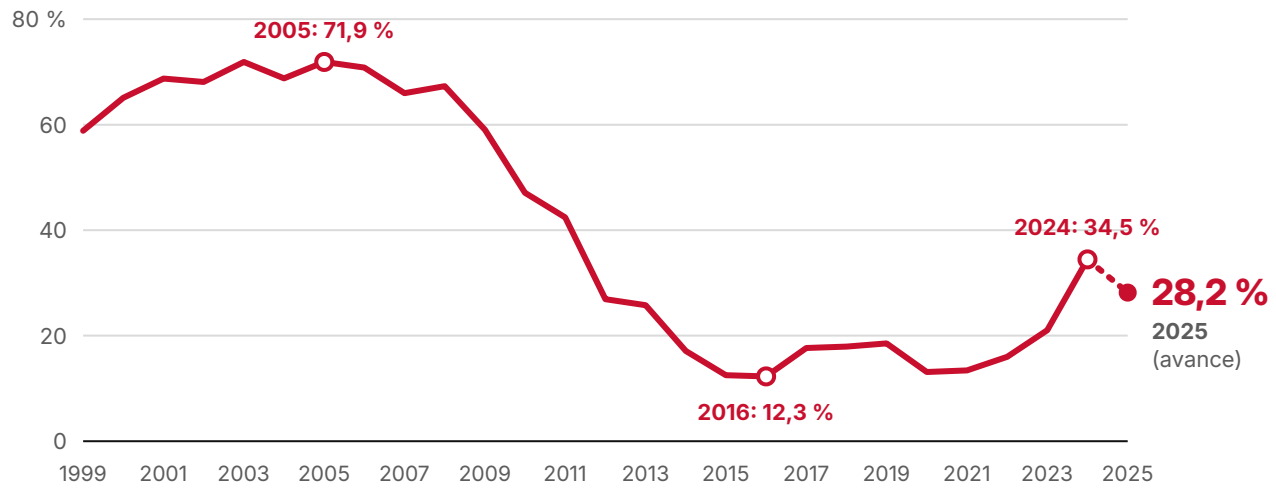
Según los datos provisionales[4] del Ministerio de Trabajo, en 2025 había activos un total de 4.100 convenios colectivos de trabajo que cubrían a 12,7 millones de trabajadores y trabajadoras. De esos trabajadores y trabajadoras, el 72 % (unos 9,1 millones) no tenían cláusulas de garantía salarial, mientras que el 28 % (3,6 millones) sí las tenían. Es decir, en la actualidad menos de 3 de cada 10 personas trabajadoras están protegidas por cláusulas de garantía salarial.

La cobertura de las cláusulas de garantía salarial es hoy marcadamente inferior a la que existía antes de la crisis de 2008. Los datos muestran cómo en la primera década de los 2000, entre el 60 % y el 70 % de las personas trabajadoras estaban protegidas frente a la inflación mediante este tipo de cláusulas. Sin embargo, a partir de la crisis de 2008, el porcentaje de personas trabajadoras con cláusulas de garantía salarial cayó con fuerza, tocando suelo en 2016 con sólo un 12,3 %. Esta caída se debió fundamentalmente a la pérdida de poder de negociación de los trabajadores y trabajadoras frente a las empresas en un contexto de crisis y gran desempleo, así

como al inicio de un periodo de inflación muy baja, que llegó a ser incluso negativa en algunos años. La deflación derivó en un conflicto con las plantillas en torno a la interpretación y aplicación de las cláusulas de garantía salarial cuando las empresas actualizaron los salarios a la baja basándose en la inflación negativa. Las patronales aprovecharon este conflicto para empujar hacia la desaparición de las cláusulas de garantía salarial en los convenios, algo que las personas trabajadoras acabaron aceptando ante su posición de debilidad y la previsión de una baja inflación en los años siguientes. Tras el episodio inflacionario de 2021-2022, la importancia de estas cláusulas ha vuelto al debate sindical, y su implantación ha aumentado desde 2021, aunque sigue estando muy lejos no solo de los niveles previos a la crisis de 2008, sino de cubrir a todas las personas trabajadoras. Además, según los datos provisionales de 2025, en el último año la cobertura de estas cláusulas habría vuelto a retroceder.

Figura 1. Personas trabajadoras con cláusula de garantía salarial, 1999–2025

Porcentaje sobre el total de personas trabajadoras con convenio colectivo



Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo (CCT), Ministerio de Trabajo y Economía Social. Los datos de 2025 son provisionales (avance).

En líneas generales, durante la última década la patronal se ha opuesto con fuerza a la utilización de cláusulas de garantía salarial en los convenios. El III y el IV AENC, firmados por CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, omitieron cualquier referencia directa a las cláusulas de garantía salarial. Más recientemente, en 2022, en pleno episodio inflacionario, CEOE y CEPYME hicieron público un comunicado con recomendaciones para la negociación de convenios colectivos en el que rechazaban explícitamente vincular las subidas salariales a la

inflación[5], y recomendaban, en caso de hacerlo, establecer límites o topes a las posibles revisiones.

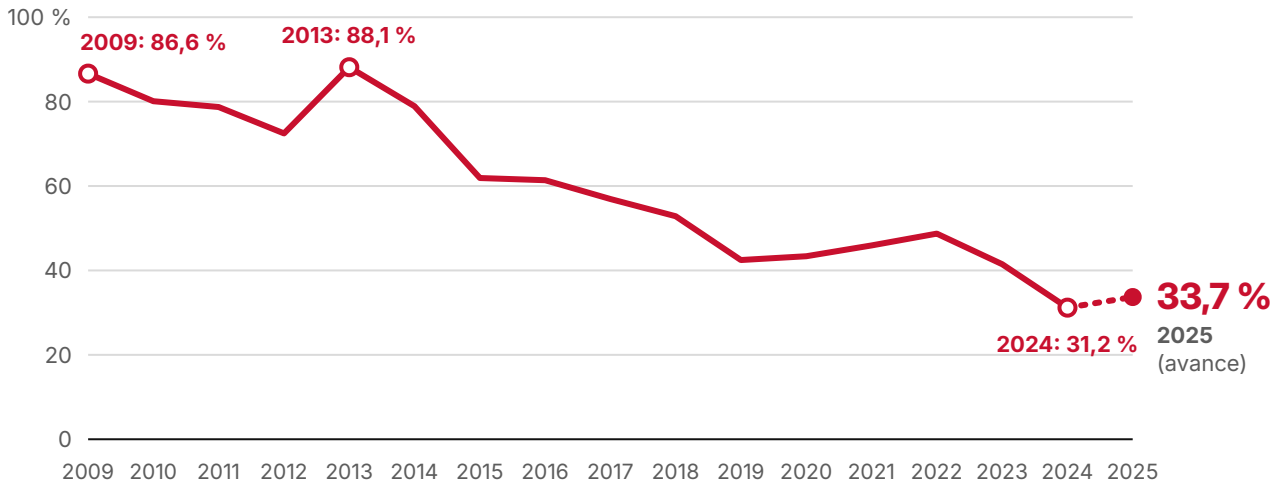
En ese sentido, las cláusulas de garantía salarial que se están incorporando actualmente a los convenios son muy diferentes de las de hace dos décadas. La fórmula —dominante en los años previos a la crisis— basada en un incremento inicial a partir del IPC previsto más una revisión al final del año a partir del IPC definitivo, en muchos casos retroactiva, ha dejado paso a una variedad de fórmulas que tratan de dotar de más flexibilidad a las empresas (un eufemismo para evitar hablar de reducción de costes laborales, a costa, por supuesto, del poder adquisitivo de las personas trabajadoras). Entre estas fórmulas destacan:

- La no retroactividad, actualizándose los salarios únicamente para el nuevo año, pero sin compensar la pérdida de poder adquisitivo acumulada hasta diciembre.
- La introducción de topes a las subidas, que establecen límites máximos por encima de los cuales, aunque el IPC suba, no se incrementarán los salarios[6].

Actualmente, solo el 34 % de las personas cubiertas por cláusulas de garantía salarial tienen una cláusula con efectos retroactivos; para la gran mayoría (el 66 %), no lo es.

Figura 2. Personas trabajadoras con cláusula de garantía salarial retroactiva, 2009–2025

Porcentaje sobre el total de personas trabajadoras con cláusula de garantía salarial



Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo (CCT), Ministerio de Trabajo y Economía Social. Los datos de 2025 son provisionales (avance).

Conclusión: recuperar las cláusulas de garantía salarial

Conseguir cláusulas de garantía salarial en todos los convenios es una prioridad para proteger los salarios de la inflación. Como ya se ha subrayado, este tipo de cláusulas son una herramienta defensiva fundamental que salvaguarda el poder adquisitivo y evita que sean las personas trabajadoras las que paguen el coste de los *shocks* de precios externos. De esta forma, las cláusulas no sólo protegen los salarios, sino que evitan que la inflación se traduzca en una transferencia de rentas del trabajo al capital. Además, para que esta protección sea completa, las cláusulas de garantía salarial deben ser retroactivas y no incluir topes.

Siguiendo en esta dirección, en un contexto de crisis de la vivienda como el actual, conviene subrayar que el IPC no contempla por completo la cuestión de la vivienda en su composición[7]. El acceso a una vivienda digna es una necesidad básica para todas las personas y el aumento del precio de la vivienda vuelve cada vez más insuficientes los salarios de los trabajadores y trabajadoras, por lo que, aunque las cláusulas de garantía salarial basadas en el IPC sean fundamentales, es necesario ir más allá. Por un lado, proponemos que el INE publique un índice de precios que refleje adecuadamente la evolución del coste de la vivienda, como se hace ya en muchos países, y como están incluso solicitando algunas voces en el Banco Central Europeo[8].

Por otro lado, de forma complementaria a las cláusulas de garantía salarial, es necesario empezar a incorporar en la negociación colectiva mecanismos que tengan en cuenta el incremento de los precios de la vivienda en la evolución de los salarios, para evitar que los trabajadores y trabajadoras sigan perdiendo poder adquisitivo por esta vía. Así, urge negociar complementos salariales por vivienda en los convenios.

Notas

1 Fuente: Salario ordinario por hora real a partir de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral y el IPC (INE).

2 Véase, por ejemplo, Weber, I. & Wasner, E. (2023). "Sellers' inflation, profits and conflict: why can large firms hike prices in an emergency?". *Review of Keynesian Economics*, *11*(2), 183-213. Disponible en: doi.org/10.4337/roke.2023.02.05.

3 CGT Catalunya (2025). "Erosión del poder adquisitivo en Cataluña y la necesidad de la acción sindical". Disponible en: cgt.es/informe-erosion-del-poder-adquisitivo-en-catalunya-y-la-necesidad-de-la-accion-sindical/.

4 Para la elaboración de este informe se han utilizado los datos del avance de 2025 de la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo (CCT). La versión definitiva de los datos de 2025 no aparecerá hasta mediados de 2027. Cabe esperar que con la actualización de los datos varíen ligeramente los datos de 2025, lo que no altera las tendencias generales analizadas en este informe.

5 CEOE (2022). "Comunicado CEOE-Cepyme sobre AENC". Disponible en: ceoe.es/es/ceoe-news/laboral/comunicado-ceoe-cepyme-sobre-aenc.

6 Aunque la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) no proporciona datos a este respecto, son numerosos los estudios que confirman esta tendencia. Véase, por ejemplo: CCOO (2023). "La cláusula de garantía salarial en los convenios colectivos firmados en 2022"; así como Puebla Pinilla, A. M. de la (2022). "Negociación de salarios en un contexto de inflación acelerada. Incrementos salariales y cláusulas de revisión: dos puntos de tensión en la negociación colectiva". *LABOS. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, *3*(3), 4-19. Disponible en: doi.org/10.20318/labos.2022.7365.

7 El IPC solo recoge el alquiler, con un peso reducido, y excluye la vivienda en propiedad. Para un análisis de la inflación que viven los hogares inquilinos, véase Cirera, L. & García-Duch, M. (2026). "IPC inquilino: midiendo la inflación real de los hogares de alquiler", CGT, disponible en: cgt.es/wp-content/uploads/2026/03/InformeIPC_CGT_DEF_DIGITAL-1.pdf.

8 Eiglsperger, M., Ganoulis, I., Goldhammer, B., Kouvavas, O., Roma, M. & Vlad, A. (2024). "Owner-occupied housing and inflation measurement", European Central Bank. Statistics Paper Series, No. 47.