

## Recuadro 6

**UN ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LAS CLÁUSULAS DE SALVAGUARDA FIRMADAS RECIENTEMENTE**

Mario Izquierdo y José Luis Herrera

Este recuadro fue publicado anticipadamente el 28 de septiembre

Los convenios colectivos en España incluyen, en ocasiones, cláusulas de salvaguarda frente a la inflación. Estas cláusulas contemplan revisiones de los salarios si la inflación al final del año (o del período de vigencia del convenio) supera el incremento salarial pactado inicialmente y, por tanto, tratan de compensar a los trabajadores, total o parcialmente, cuando se producen «sorpresas inflacionistas».

La información referida a los convenios colectivos registrados en nuestro país hasta agosto muestra que la incidencia de las cláusulas de salvaguarda en estos acuerdos ha aumentado en relación con la observada a lo largo de los últimos años. En particular, hasta agosto el 25 % de los trabajadores con convenio ya firmado para 2022 estarían afectados por dichas cláusulas<sup>1</sup>, porcentaje superior al 16,6 % observado en el promedio entre 2014 y 2021, aunque significativamente por debajo del registrado a principios de los años 2000 (véase gráfico 1). Asimismo, la información parcial disponible para 2023 apunta a un aumento adicional de esta incidencia: hasta algo más del 45 % de los trabajadores con convenio ya firmado para dicho ejercicio.

A la luz de la creciente relevancia de las cláusulas de salvaguarda, este recuadro ofrece un análisis pormenorizado de las características de aquellas cláusulas que se han incluido en los convenios colectivos con vigencia en 2022 registrados hasta agosto. Para ello se utilizan técnicas de *web scraping*, que permiten extraer información detallada, y de forma individual, para todos los convenios colectivos disponibles en el [Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad](#)<sup>2</sup>.

Este análisis debe entenderse como un primer intento de profundizar en la naturaleza concreta de las cláusulas de salvaguarda que se firman en nuestro país y de valorar sus posibles implicaciones, en particular sobre la evolución futura de los salarios. En este sentido, son cuatro las cuestiones principales que se intentan responder: qué medida de inflación suele tomarse como referencia en las cláusulas, cuál es su horizonte

temporal, cuán retroactivo es el ajuste que implican y qué grado de cobertura proporcionan ante una sorpresa inflacionista.

En relación con la primera cuestión, el análisis desarrollado no ha identificado ningún convenio que utilice como referencia de la evolución de los precios la inflación subyacente o alguna otra medida de inflación que descuenta la evolución del componente energético de los precios. Esto es particularmente relevante en la coyuntura actual, en la que las dinámicas de los precios y, en particular, los índices de inflación general se encuentran muy distorsionados por el fuerte repunte y la volatilidad que han mostrado los precios de la energía recientemente, la mayor parte de los cuales son productos que la economía española importa. En este sentido, en el contexto actual, las medidas más generales de inflación no estarían ofreciendo una visión completamente ajustada de las verdaderas presiones inflacionistas subyacentes y/o internas en nuestro país.

En cuanto a la segunda cuestión, una revisión individualizada de todas las cláusulas de salvaguarda firmadas en los convenios colectivos con vigencia en 2022 que se han registrado hasta agosto pone de manifiesto que algo más del 60 % de los trabajadores cubiertos por estas cláusulas tienen una referencia anual. Esto es, una eventual revisión salarial se determinaría a partir de la inflación al final del año<sup>3</sup>. En cambio, un 20 % de los trabajadores afectados por estas cláusulas se enfrentan a una referencia plurianual. En este caso, las posibles revisiones salariales se determinarían a partir del comportamiento de la inflación a lo largo del período de vigencia del convenio. En principio, en un contexto en el que las elevadas tasas de inflación actuales podrían desacelerarse de forma apreciable durante los próximos años, estas cláusulas plurianuales contribuirían a mitigar el impacto de la inflación sobre los costes salariales en el corto plazo.

En relación con la tercera cuestión, la información disponible sugiere que algo más de la mitad de los trabajadores con convenio vigente en 2022 estarían afectados por cláusulas de salvaguarda sin efectos retroactivos, lo que prolongaría la

- 1 Este porcentaje es algo inferior al observado a principios de 2022, cuando la incidencia de las cláusulas de salvaguarda se acercó al 30 % de los trabajadores con convenio registrado para el presente año. En este sentido, el descenso que se ha observado en este porcentaje en los últimos meses apuntaría a que, en el período más reciente, los convenios de nueva firma estarían incorporando este tipo de cláusulas en menor proporción.
- 2 Esta información cubre en torno al 85 % de los trabajadores afectados por los convenios colectivos incluidos en la estadística oficial publicada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- 3 La referencia de inflación utilizada en los convenios suele ser la tasa interanual al final de cada año, aunque en algunos casos también se emplean las tasas interanuales medias del conjunto del ejercicio.

## Recuadro 6

**UN ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LAS CLÁUSULAS DE SALVAGUARDA FIRMADAS RECIENTEMENTE (cont.)**

tendencia alcista que se ha observado en dicho porcentaje desde 2009, cuando se situaba en el 20%. Para este colectivo de trabajadores, una eventual activación de las cláusulas no implicaría ajustes salariales asociados a los años pasados, sino que únicamente conllevaría una actualización de las tarifas salariales para el año siguiente.

Por último, se observa que, para el 75 % de los trabajadores con convenios vigentes en 2022 que incorporan una cláusula de salvaguarda, dicha cláusula contempla determinados topes o umbrales. La presencia de estos elementos puede condicionar muy sensiblemente la intensidad con la que eventuales sorpresas inflacionistas pueden acabar trasladándose a los salarios. Es decir, no necesariamente la revisión salarial que se acuerda en las cláusulas supone una traslación plena a los salarios de las diferencias que se producen entre la inflación observada y el incremento salarial inicialmente pactado (esto es, de la sorpresa inflacionista), sino que esta

traslación es, en la mayor parte de los casos, parcial.

En este sentido, la evidencia histórica apunta a que el grado de cobertura que las cláusulas de salvaguarda han venido proporcionando ante distintas sorpresas inflacionistas a lo largo de los últimos años se ha reducido notablemente. Así, por ejemplo, entre 1994 y 2011<sup>4</sup> la desviación media de la inflación con respecto al incremento salarial pactado fue de 1,1 puntos porcentuales (pp)<sup>5</sup>. Según las estadísticas disponibles, la revisión salarial media inducida por las cláusulas de salvaguarda en este período fue de unos 0,56 pp. Teniendo en cuenta que la incidencia de las cláusulas de salvaguarda entonces era del 60,1 %, su grado de cobertura implícito<sup>6</sup> durante este período habría alcanzado el 85 % (véase gráfico 2). En cambio, en el promedio del período 2012-2016 y, especialmente, en 2021 se estima que el grado de cobertura proporcionado por las cláusulas habría sido inferior —del 41 % y del 33 %, respectivamente—.

Gráfico 1  
Incidencia de las cláusulas de salvaguarda frente a la inflación (a)

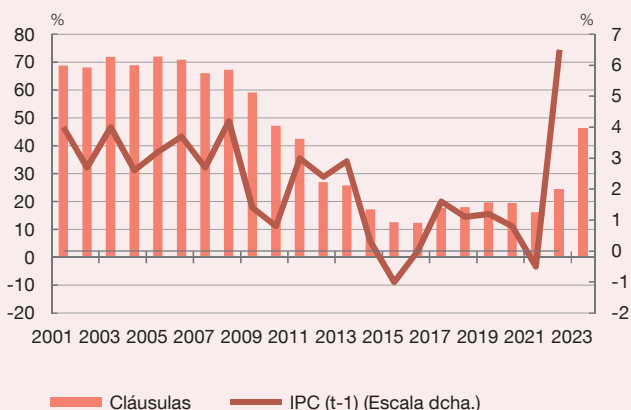
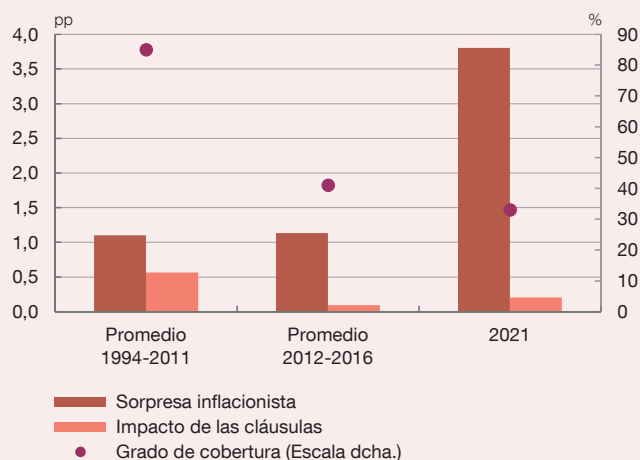


Gráfico 2  
Impacto de las cláusulas de salvaguarda



FUENTES: Ministerio de Trabajo y Economía Social e información individual de los convenios colectivos disponible en <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/>.

a La estadística de convenios colectivos de trabajo ofrece información sobre la incidencia de las cláusulas de salvaguarda hasta 2022. El dato de 2023 es de elaboración propia, a partir de la lectura de los convenios registrados hasta agosto de 2022 con vigencia en 2023.

4 Para realizar este ejercicio se consideran únicamente años en los que la sorpresa inflacionista fue positiva, debido a que las cláusulas de salvaguarda presentan un carácter asimétrico y no implican un ajuste a la baja sobre los salarios cuando la sorpresa inflacionista es negativa, esto es, cuando la inflación se sitúa por debajo del incremento salarial inicialmente pactado.

5 Esta desviación se calcula como la inflación observada al final del año menos el incremento salarial pactado en los convenios colectivos que incluyeron algún tipo de cláusula de salvaguarda en su negociación. Este cálculo está sujeto a diversos errores de medida, por lo que los resultados deben interpretarse con cautela.

6 Para un determinado período, este grado de cobertura puede aproximarse como la ratio entre la revisión salarial que finalmente tuvo lugar y el resultado de multiplicar la sorpresa inflacionista observada por el grado de incidencia de las cláusulas de salvaguarda en la negociación colectiva.

## Recuadro 6

**UN ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LAS CLÁUSULAS DE SALVAGUARDA FIRMADAS RECIENTEMENTE** (cont.)

Como ya se ha señalado, el propósito de este recuadro es tratar de avanzar en el conocimiento de las principales características que definen las cláusulas de salvaguarda que habitualmente se incluyen en los convenios colectivos registrados en nuestro país. Si bien este ejercicio puede resultar informativo en cuanto a las implicaciones que dichas cláusulas —que han ganado relevancia en los convenios con vigencia en 2022, frente a los registrados

en años anteriores— podrían tener en términos de la evolución futura de los salarios, es importante interpretar con cautela los resultados preliminares presentados en este trabajo. Entre otros factores, porque la propia naturaleza de las cláusulas de salvaguarda que se firmen en el futuro no tendría por qué seguir los mismos patrones históricos —o incluso los más recientes— que se han identificado en este análisis.