

CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL INSTRUCCIONES DE USO PARA TIEMPOS DE CRISIS

JESÚS R. MERCADER UGUINA

Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social
Universidad Carlos III de Madrid

DANIEL PÉREZ DEL PRADO

Investigador en formación. Becario FPU
Universidad Carlos III de Madrid

EXTRACTO

Palabras Clave: Negociación colectiva, Inflación, IPC, cláusulas de revisión salarial

En los últimos meses los datos de inflación registrados han sido inferiores a los previstos por el Gobierno. Esta situación, que no es nueva en la economía española, sin embargo supone una rotura en la tendencia de los últimos años.

Esta diferencia entre la inflación registrada o real y la esperada u oficial tiene implicaciones para las relaciones laborales y, en particular, en la aplicación de las cláusulas de revisión salarial. Estas cláusulas, que son usadas para garantizar los salarios frente al efecto de la inflación, son aplicadas cuando la inflación real supera la esperada. Pero, ¿qué ocurre en el caso contrario? ¿permanecen estas cláusulas también activas en este caso?

Este trabajo trata de ofrecer una respuesta a estas cuestiones. Así, se analizan las implicaciones económicas de la garantía salarial para la economía española, su uso en la negociación colectiva y su aplicación por los Tribunales, sin olvidar algunos aspectos prácticos para las empresas.

ABSTRACT

Key Words: Collective Bargaining, Inflation, IPC, wage guarantee clause (cost-of-living allowance, -US-)

In the last months, the inflation rate registered by the Government has been lower than expected. This situation, which is not new in the Spanish economy, however it represents a break in the trend of last years.

This difference between the registered or real inflation rate and the expected or official one has some implications for industrial relations and, particularly, for the application of "wage guarantee clauses". These clauses, that are used to protect wages against the inflation effect, are applied when the real inflation is higher than expected. But, what happens in the opposite case? Are these clauses also valid in this case?

This research tries to offer an answer to these questions. We analyse the economic implications of the wage guarantee in the Spanish economy, its use in collective bargaining and its application by Courts of Justice, without forgetting some practical aspects for companies.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS SALARIOS. UNA MIRADA ECONÓMICA
3. MORFOLOGÍA DE LAS CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL
4. LA INTERPRETACIÓN DE LAS CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL
 - 4.1. La posible revisión a la baja cuando el IPC real resulta ser inferior al IPC previsto
 - 4.2. Pero... ¿existe un IPC previsto por el Gobierno?
 - 4.3. Imposibilidad de compensación salvo que la misma se encuentre prevista en convenio colectivo
5. CONCLUSIONES

1. INTRODUCCIÓN

La situación económica que atraviesa España en los últimos meses se ha caracterizado por un rápido deterioro de nuestra economía que, por lo que a los precios se refiere, ha llevado aparejado un descenso de sus tasas de crecimiento interanuales, situándose incluso en los últimos meses en cifras negativas.

Este doble aspecto, el general y el particular, la crisis económica y la caída de los precios, tiene, como no puede ser de otra forma, importantes repercusiones en el ámbito de las relaciones laborales.

El presente estudio se centra en una de ellas, la relativa a los salarios y, en concreto, en un instrumento jurídico, las cláusulas de revisión salarial (también denominadas de garantía o salvaguarda salarial), al que no se prestó gran atención, que no suscitó especial interés, hasta el advenimiento de las circunstancias actuales que acabamos de describir. En efecto, como se verá, el hecho de que en su concepción clásica se trate de un mecanismo que sólo se “activa” cuando la inflación real supera a la prevista, ha supuesto que no haya sido hasta ahora cuando se ha despertado una cierta curiosidad por esta figura, en un intento de conciliar el mantenimiento de poder adquisitivo de los trabajadores, finalidad esencial a la cual sirve, con la flexibilidad que requieren las empresas, especialmente cuando están atravesando dificultades como las que se derivan de la actual coyuntura económica.

Por ello, en un primer apartado abordaremos, desde una perspectiva económica, la importancia que la revisión salarial tiene como mecanismo de garantía del poder adquisitivo de los trabajadores en nuestra economía, deslindándola del concepto de crecimiento salarial, a la vez que explicaremos tangencialmente la forma de su funcionamiento, el modo en que se “activa”, en su concepción clásica.

En segundo lugar, estudiaremos el modo en que la negociación colectiva ha hecho uso de este instrumento jurídico para, por último, pormenorizar el tratamiento jurisprudencial que se ha dado a la cuestión, esto es, la forma en

que se han resuelto los conflictos interpretativos que la aplicación de las cláusulas de revisión salarial en las circunstancias actuales han suscitado. Todo ello en un intento de determinar cuál es la verdadera naturaleza jurídica de la salvaguarda salarial en nuestro país, cuál es la finalidad última que las partes pretenden otorgarle al fijarla en el contenido del pacto o convenio.

En definitiva, de lo que se trata es de mostrar, desde diversos puntos de vista y desde una perspectiva práctica, cuál es el estado actual de la cuestión, además de descubrir la enorme potencialidad que las cláusulas de revisión salarial pueden tener como mecanismo flexibilizador de los incrementos salariales, aunque ello suponga apartarse, como veremos, de la tradicional concepción que de ellas hemos tenido.

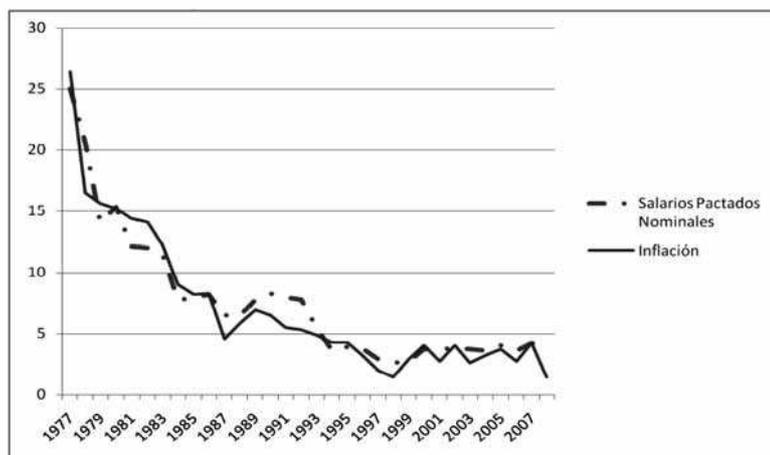
2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS SALARIOS. UNA MIRADA ECONÓMICA

Si tomamos en consideración el período comprendido entre los conocidos como `Pactos de la Moncloa` de 1977 y la actualidad, la nota caracterizadora de la evolución sufrida por los salarios sería sin duda la moderación. En efecto, aun cuando dentro de ese mismo período puedan identificarse distintas etapas de mayor o menor incremento salarial y, en su caso, de mayor o menor ganancia de poder adquisitivo¹, la tendencia seguida por la remuneración del trabajo en España es paralela a la experimentada por la inflación², esto es, un suave decrecimiento hasta tasas relativamente bajas.

¹ Para un análisis pormenorizado de tales etapas, tanto en lo referido a la evolución de los salarios, como en lo que hace al poder adquisitivo, *vid.* Pérez Infante, José I., “*La negociación colectiva y la inflación: las cláusulas de revisión salarial*”, *La reforma del sistema de negociación colectiva y el análisis de las cláusulas de revisión salarial*, XIX y XX Jornadas sobre la negociación colectiva, Colección Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales, nº 87, MTIN, 2008 pp. 139–144.

² Para una mejor comprensión, utilizaremos los términos inflación, Índice de Precios al Consumo (IPC), variación de los precios, etc. como sinónimos, si bien, en puridad, y en un sentido técnico, estamos haciendo referencia a la tasa de variación interanual del mencionado índice en un determinado momento.

GRÁFICO 1: Serie Temporal Salarios e Inflación



Fuente: salarios, MTIN (Encuesta de Convenios Colectivos); IPC, INE (Base 2006. Téngase en cuenta los cambios de base experimentados por este indicador. Así, puede consultarse la serie completa en: <http://www.ine.es/GSTConsul/infDatosSeriesAction.do?codigo=IPC77346>).

Esta moderación salarial paralela a la sufrida por la inflación tiene su origen, además de en diversos factores económicos, y por lo que al objeto del presente estudio respecta, en el cambio de orientación de la negociación colectiva que en ese concreto período de la historia reciente de nuestro país se inicia, y que supuso el abandono de la inflación pasada y su sustitución por la inflación prevista por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio como método para la fijación de los incrementos salariales o de la revisión de los mismos.

Por lo que a esto último se refiere, de sobra es conocido que el instrumento jurídico a través del cual se articula tal revisión son las cláusulas de revisión o salvaguarda salarial, cuya utilización relativamente elevada es característica de nuestro sistema de negociación colectiva³. Esta importancia en cuanto a su uso está estrechamente ligada con la existencia o no de desviaciones entre el IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado y el IPC real

³ Jimeno, J. F., "La indicación salarial y la inflación", *La reforma de la negociación colectiva y el análisis de las cláusulas de revisión salarial*, XIX y XX Jornadas sobre la negociación colectiva, Colección Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales, nº 87, MTIN, 2008, p. 127.

a diciembre de cada ejercicio y con la entidad de la misma, a juzgar por los datos de trabajadores que tienen incorporadas cláusulas de revisión salarial. En efecto, el porcentaje de trabajadores que tienen incorporadas tales tipos de cláusulas disminuye tras la recuperación de la última gran crisis sufrida en nuestro país (1995) para alcanzar su mínimo en 1998 (este período se caracteriza por una caída de la inflación), año de menor inflación en cuatro décadas. A partir de ahí, se produjo un paulatino incremento para mantenerse a lo largo de la última década en porcentajes en torno al 70 %, si bien tales porcentajes se reducen notablemente cuando de revisión efectiva de la misma se refiere (*vid.* Tabla 1). Dicho de otra forma, los períodos de moderación de los precios (lo que frecuentemente conlleva que el IPC previsto sea superior al real y la desactivación consiguiente de las cláusulas de revisión salarial, como posteriormente veremos) llevan aparejados un “desuso” de este instrumento jurídico. En concreto, puede observarse que dicho efecto se produce con un cierto retraso (algo lógico, dado el sistema “retroactivo” de revisión), de tal forma que salvo la excepción del año 2006, los cambios de tendencia en la inflación se plasman en el porcentaje de trabajadores con cláusula al año siguiente. Así por ejemplo, el repunte sufrido por la inflación en 2007 se ha traducido en un importante aumento del número de trabajadores con cláusula de salvaguarda en 2008 (*vid.* Gráfico 1).

Tabla 1: Porcentaje de trabajadores con cláusula de revisión salarial (CRS), con revisión efectiva y porcentaje de convenios colectivos que las incorporan.

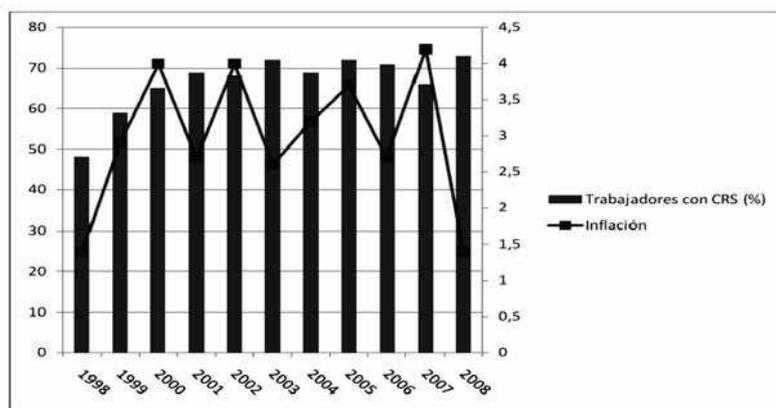
Año	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Trab. con CRS	48	59	65	69	68	72	69	72	71	66	73
Con revisión efectiva	1	30	39	29	40	34	54	58	47	44	0,2*
CC con CRS	-	-	44	48	49	59	52	48	59	65	69

Fuente: MTIN, Encuesta sobre Convenios Colectivos. * Datos provisionales.

Sin embargo, como acabamos de señalar, la relevancia de las cláusulas de revisión salarial en cuanto a su uso depende no solamente de la diferencia entre inflación prevista y real, sino también de la “amplitud” de la misma. A este respecto, los Gobiernos suelen ser modestos en sus previsiones, lo que en ocasiones provoca importantes diferencias con la inflación real. En particular desde el año 2000, el Gobierno ha venido manteniendo inalterada la previsión

de inflación en el 2 %⁴, tasa coincidente con el objetivo de inflación prevista por el Banco Central Europeo⁵ para la zona euro y que ha sido, asimismo, la considerada en los distintos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (AINC) suscritos hasta la fecha⁶.

Gráfico 1: Trabajadores con CRS e inflación.



Fuente: MTIN. Estadística sobre Convenios Colectivos, INE, IPC

⁴ Desde la Ley 61/2003 de 30 de diciembre, por el que se aprueban los PGE para 2004, ha dejado de utilizarse el término "IPC previsto", que en presupuestos anteriores acompañaban a los incrementos de los salarios de los empleados públicos y la revalorización de las pensiones (basta con ver la referencia de la Exposición de Motivos al Título III y capítulo III del Título IV de presupuestos anteriores como la Ley 13/2000 de 28 de diciembre, la Ley 23/2001 de 27 de diciembre o la Ley 52/2002 de 31 de diciembre). Aún así, no cabe duda de que el porcentaje señalado sigue siendo el "IPC previsto" o de referencia para el Gobierno para los incrementos salariales de sus empleados o de las pensiones. Así las cosas, para el año 2009, *vid.* mismas referencias en la Exposición de Motivos y, en concreto, arts. 22 y 44 de la Ley 2/2008 de 24 de diciembre. También puede consultarse el apartado cuarto del presente estudio.

⁵ La información al respecto puede consultarse en los siguientes enlaces: <http://www.ecb.europa.eu/mopo/intro/benefits/html/index.en.html>; <http://www.ecb.europa.eu/mopo/strategy/pricestab/html/index.en.html>

⁶ De forma expresa en los Acuerdos de 2002 y 2003 [RESOLUCIÓN de 26 de diciembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2002 (ANC-2002) (BOE de 17/01/2002); RESOLUCIÓN de 31 de enero de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (ANC 2003). (BOE de 24/02/2003)]; y de modo menos concreto en los de 2005 y 2007 [RESOLUCIÓN de 9 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007. (BOE de 24/02/2007); RESOLUCIÓN de 7 de marzo de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2005. (BOE de 16/03/2005)]

En los citados AINC se prevén, en lo que a los salarios se refiere y por lo que al presente estudio respecta, dos medidas relevantes: por una parte, la posibilidad de pactar incrementos salariales superiores al objetivo inicial de inflación siempre que esos aumentos no sobrepasen los límites derivados del incremento de la productividad (posibilidad que parece no haber generado grandes tensiones inflacionistas⁷; por otro, la ya mencionada previsión de que se incorporen a los convenios colectivos cláusulas de revisión salarial.

La plasmación práctica que han tenido estos dos mandatos se muestra en la Tabla 2. En ella se representa, en primer lugar, la inflación prevista (IPCp), la real (IPCr) y a la diferencia entre ambas⁸. A continuación, de acuerdo con la diferencia entre las anteriores, si se activa o no para ese año las cláusulas de salvaguarda. En concreto, la diferencia entre IPCp e IPCr se saldarán positivamente cuando el primero sea mayor que el segundo, lo que supone que la cláusula de revisión salarial, no se active para ese año.

La activación o no de las cláusulas de revisión salarial tiene consecuencias, lógicamente, en los salarios, lo que se muestra en la subtabla de la derecha. Como puede observarse, contiene información sobre los salarios pactados iniciales, finales, la diferencia entre ambos y su consideración en términos reales.

Así, en el apartado “inicial” se muestra la subida en términos porcentuales pactada para el año de que se trate. Como explicaremos más detalladamente a continuación, la activación de las cláusulas de revisión salarial produce que el salario que finalmente se recibe (“final”) sea distinto, varíe, lo que no ocurre o prácticamente no ocurre cuando la salvaguarda salarial permanece inoperativa. Por otra parte, en el extremo derecho de la tabla, podemos encontrar esos mismos salarios en términos reales, esto es, descontando la inflación (IPCr), lo

⁷ El presente estudio no pretende abordar el debate, ya clásico, en torno al supuesto carácter inflacionista de este tipo de cláusulas. No obstante, resulta interesante destacar a este respecto las posturas que vienen a recordar que ambas variables, inflación y crecimiento salarial, están fuertemente interrelacionadas, de tal forma que resulta difícil vislumbrar cuál es la causa y cuál el efecto y, ello, como consecuencia de que los salarios forman parte de los costes de producción (y, por tanto, del precio de los mismos) pero, al mismo tiempo, la evolución de la inflación condiciona las reivindicaciones salariales (vid. Pérez Infante, José I., “*La estructura de la negociación colectiva y los salarios en España*”, RMTAS, nº 46, 2008, pp. 78–80) o, del mismo autor, “*La negociación colectiva y la inflación: las cláusulas de revisión salarial*”, *Op. cit.*, p. 139–157; sobre el supuesto efecto inflacionista de la salvaguarda salarial puede consultarse Jimeno, J. F., *Op. Cit.*, pp. 127–135; Izquierdo, M. y Jimeno, J. F., “*Las consecuencias de la indicación salarial sobre la inflación*”, Boletín Económico del Banco de España, noviembre 2008, pp. 64–70.

⁸ Nótese que las cláusulas de salvaguarda se “activarán” cuando el $IPCr > IPCp$, esto es, se produzca una pérdida de poder adquisitivo (representada con el signo negativo).

que nos permite observar la variación porcentual de los salarios en términos de ganancia o pérdida de poder adquisitivo. En concreto, como también veremos con detalle, estas dos columnas permiten analizar si una pérdida inicial se convierte en ganancia o, en caso de no lograrlo, la cuantía en que se reduce la pérdida de poder adquisitivo.

Por último, entre ambas nos encontramos con la diferencia entre salarios inicial y finalmente pactados, que resulta de restar uno al otro, ya se elijan los salarios en términos reales o nominales. Tal diferencia permite ver el efecto de las cláusulas, como principal mecanismo que contribuye a la variación de los salarios, entre lo que se pacta inicialmente y lo que finalmente se retribuye. A este respecto, debe advertirse que el diferencial entre IPC previsto y real no se traslada de forma automática, esto es, los salarios finales no se incrementan exactamente en tal diferencia. La principal explicación es que, como hemos dicho, no todos los convenios colectivos las incorporan. No obstante, veamos los resultados con mayor detalle⁹.

⁹ Como veremos, existe una amplia amalgama de tipos de cláusulas de revisión salarial. No obstante, para facilitar el análisis, entenderemos éstas según la estructura descrita, esto es, si $IPC_r > IPC_p$, entonces se aplica IPC_r , en referencia a un crecimiento salarial hipotético del IPC_p .

Tabla 2: INFLACIÓN Y SALARIOS PACTADOS. FUNCIONAMIENTO DE LAS CRS

Año	Inflación				¿CRS?		Salarios Pactados			
	IPCp	IPCr	Diferencial				Inicial %	Final %	Diferencial	Inicial Real %
1997	2,6	2	0,6	No		2,88	2,87	-0,01	0,88	0,87
1998	2,1	1,4	0,7	No		2,56	2,56	0,	1,16	1,16
1999	1,8	2,9	-1,1	Sí	↑	2,44	2,72	0,28	-0,46	-0,18
2000	2	4	-2	Sí	↑	3,09	3,72	0,63	-0,91	-0,28
2001	2	2,7	-0,7	Sí	↑	3,5	3,68	0,18	0,8	0,98
2002	2	4	-2	Sí	↑	3,14	3,85	0,71	-0,86	-0,15
2003	2	2,6	-0,6	Sí	↑	3,48	3,68	0,2	0,88	1,08
2004	2	3,2	-1,2	Sí	↑	3,01	3,6	0,59	-0,19	0,4
2005	2	3,7	-1,7	Sí	↑	3,17	4,04	0,87	-0,53	0,34
2006	2	2,7	-0,7	Sí	↑	3,29	3,59	0,3	0,59	0,89
2007	2	4,2	-2,2	Sí	↑	3,14	4,21	1,07	-1,06	0,01
2008	2	1,4	0,6	No		3,58	3,58	0	2,18	2,18

Elaboración Propia. Fuente: MTIN. Estadística sobre Convenios Colectivos; e INE, IPC

Del período estudiado, tan sólo en tres años (1997, 1998 y 2008) no se aplicaron las cláusulas de revisión salarial por resultar el IPC previsto menor que el real. En concreto, las diferencias fueron de 0,6 y 0,7 puntos y, en términos reales, los salarios se incrementaron de forma importante: 0,87; 1,16 y 2,18 % respectivamente. Este último incremento es el más elevado del período estudiado y responde en buena medida a la evolución alcista de los precios sufrida en el período anterior que, junto con el rápido deterioro de la economía desde agosto de 2008, explican en buena medida ese relativamente amplio crecimiento de los salarios¹⁰.

Por otra parte, centrándonos en el crecimiento salarial inicialmente pactado en los convenios, es decir, sin aplicación de la cláusula de revisión salarial, puede observarse una escasa dispersión, rondando las subidas entre el 2,44 % en 1999 y el 3,58 % de 2008. En términos reales, esto es, si deflactamos esos salarios inicialmente pactados por el IPC a diciembre del año correspondiente (IPC_r), sin tener en cuenta el juego de las cláusulas de salvaguarda, habría habido tantos años de ganancia de poder adquisitivo (1997, 1998, 2001, 2003, 2006 y 2008), como de pérdida (1999, 2000, 2002, 2004, 2005, 2007).

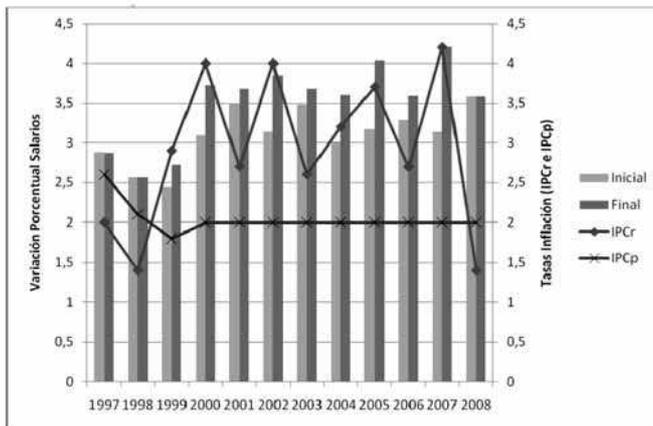
En relación con el primer grupo, aquellos años en los que se produce ganancia de poder adquisitivo, ya hemos visto que en tres de esos años, aquellos en los que no se aplicaron las cláusulas de revisión salarial, el diferencial entre el salario inicialmente pactado y el final es, lógicamente, cero o prácticamente cero. En el resto (2001, 2003 y 2006), sí se aplicaron las cláusulas de salvaguarda, aunque su efecto nos es excesivamente fuerte (la diferencia, esto es, lo que añade de subida la cláusula es 0,18; 0,2 y 0,3 % respectivamente).

Por otra parte, en los años en los que el crecimiento real de los salarios ha sido negativo y, por tanto, ha habido una pérdida de poder adquisitivo, los diferenciales son mucho mayores: 0,28; 0,63; 0,71; 0,59; 0,87 y 1,07 % respectivamente. Además, de los seis años contemplados, en tres la aplicación de la cláusula de revisión salarial contribuyó a convertir la pérdida de poder adquisitivo en ganancia (en concreto, esto se produjo en 2007, 2005 y 2004).

¹⁰ El Boletín de Coyuntura Laboral de febrero de 2009, lo explica con algo más de detalle: “Respecto a los aspectos retributivos, el aumento salarial pactado tanto inicial como final es de 3,6% en 2008, al no activarse las cláusulas de salvaguarda salarial en la mayoría de los convenios, puesto que la inflación en diciembre (referencia que se usa en la mayoría de las cláusulas) se situó en el 1,4%, por debajo del objetivo de inflación (2%). El crecimiento salarial inicialmente pactado en 2008 es cuatro décimas superior al de 2007, lo que se puede relacionar con la tónica alcista de la inflación observada desde septiembre de 2007 hasta julio de 2008, situación que termina manifestándose en elevaciones de los salarios inicialmente pactados. Sin embargo, el incremento salarial finalmente pactado en 2008 es inferior en seis décimas al de 2007, año en el que la desviación de la inflación y el impacto de las cláusulas de salvaguarda fueron notables”. Boletín Coyuntura Laboral, feb-09, MTIN, p. 2.

Estos mismos efectos pueden observarse también en el Gráfico 2, quizá de una forma más sencilla. Así, y centrándonos primero en los gráficos de líneas, puede observarse los tres años en que las cláusulas de revisión salarial no se activaron. En tal caso, vemos que la línea del IPCr se sitúa por encima del IPCp. Del mismo modo, cuando la línea del IPCr se sitúa por encima de las barras, nos encontramos ante períodos de pérdida de poder adquisitivo. En concreto, pueden distinguirse períodos en que la línea supera ambas barras (incrementos iniciales y finales –pe. 2000–) o únicamente la inicial, en cuyo caso el efecto de la salvaguarda salarial contribuyó a convertir una pérdida de poder adquisitivo en ganancia –pe. 2007–). Por último, utilizando únicamente el gráfico de barras, podemos observar las diferencias entre los incrementos iniciales y finalmente pactados. Obsérvese que en los años en que no se activaron las cláusulas de salvaguarda salarial, ambas barras coinciden.

Gráfico 2: Variación porcentual de los salarios e inflación



Fuente: MTIN. Estadística sobre Convenios Colectivos; e INE, IPC

Estos simples cálculos ponen de manifiesto la importancia de la incorporación de la salvaguarda salarial a los convenios colectivos y, ello, por tres motivos: en primer lugar, porque su efecto es mucho mayor cuando se producen pérdidas de poder adquisitivo, que cuando existen ganancias y sin embargo el IPC previsto es inferior al real; en segundo lugar, y esto es obvio, porque permiten pasar de situaciones de pérdidas reales de poder adquisitivo a ganancias; por último, porque, aun cuando se produzcan pérdidas de poder

adquisitivo, éstas son mucho menores que en el caso de los salarios inicialmente pactados. Por consiguiente, es un instrumento eficaz para cumplir con la función para la que han sido diseñadas, esto es, «para proteger a los trabajadores frente a las pérdidas de poder adquisitivo de sus salarios cuando la tasa de inflación se sitúa por encima de la tasa prevista en el momento de la negociación colectiva»¹¹.

A idénticas conclusiones llegamos si utilizamos otros indicadores habitualmente usados en este tipo de análisis como la tasa de variación de los salarios brutos. Se trata ésta de una tasa calculada no a través de la observación de los convenios colectivos, sino a través de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral elaborada por el INE. Así, si utilizamos esta otra variable, en el período estudiado, la pérdida de poder adquisitivo se produce en seis de los doce años contemplados, que son exactamente los mismos que en el caso de los salarios inicialmente pactados (Tabla 3).

Tabla 3: Salarios Brutos y Salarios Pactados en Convenio

Año	Salarios Pactados		Salarios Brutos		Salarios Pactados	
	Inicial %	Inicial R. %	Var %	Incremento Real	Final %	Final R. %
1997	2,88	0,88	3,4	1,4	2,87	0,87
1998	2,56	1,16	2,3	0,9	2,56	1,16
1999	2,44	-0,46	2,3	-0,6	2,72	-0,18
2000	3,09	-0,91	2,3	-1,7	3,72	-0,28
2001	3,5	0,8	3,5	0,8	3,68	0,98
2002	3,14	-0,86	3,9	-0,1	3,85	-0,15
2003	3,48	0,88	3,8	1,2	3,68	1,08
2004	3,01	-0,19	2,8	-0,4	3,6	0,4
2005	3,17	-0,53	2,6	-1,1	4,04	0,34
2006	3,29	0,59	3,4	0,7	3,59	0,89
2007	3,14	-1,06	3,9	-0,3	4,21	0,01
2008	3,58	2,18	5,1	3,7	3,58	2,18

Fuente: MTIN, Encuesta Convenios Colectivos; INE, Encuesta Trimestral sobre Costes Laborales.

¹¹ Jimeno, J. F., “La iniciación salarial y la inflación”, *Op. cit.*, p. 127.

Por otra parte, si comparamos los salarios brutos con los finalmente pactados, los que incluyen el efecto de las cláusulas de revisión salarial, nos encontramos, en lo que al poder adquisitivo de se refiere, un comportamiento más favorable a los segundos que de los primeros. En efecto, cuando se produce ganancia de poder adquisitivo (salvo en 1997, 2003 y 2008), éstas son mayores en el caso de los salarios pactados que en los brutos; cuando de pérdidas de poder adquisitivo se trata, éstas son menores (con la excepción de 2002) en los salarios finales que en los brutos.

Un concepto íntimamente relacionado con lo anterior, esto es, con la comparación entre salarios pactados y brutos, es el de “deriva salarial”, que se define como la diferencia entre las tasas de variación de los salarios brutos y los salarios finalmente pactados en la negociación colectiva, incluyendo en este último caso el impacto de las cláusulas de salvaguarda salarial en el año en que se cobran, que es el siguiente al que se pactan¹².

Así, en la mayor parte del período estudiado las derivas salariales han sido negativas, lo que significa que los salarios pactados fueron mayores que los brutos. Esto se explica debido a que la expansión económica provocó un fuerte crecimiento del empleo que se concentró fundamentalmente en grupos de trabajadores con salarios inferiores a la media (jóvenes, mujeres, inmigrantes), lo que presionó a la baja el salario medio percibido por el conjunto de los trabajadores. Con el advenimiento de la crisis y la destrucción de tales puestos de trabajo preferentemente, así como la consecuente reducción de la tasa de temporalidad, las derivas se han convertido en positivas¹³.

3. MORFOLOGÍA DE LAS CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL¹⁴

Por consiguiente, vista la función que las cláusulas de revisión salarial cumplen en nuestra negociación colectiva desde un punto de vista económico,

¹² Quizá a estas alturas el lector se haya realizado la siguiente pregunta: ¿Por qué existen diferencias entre los salarios pactados y los brutos si ambos miden lo mismo: salarios? Para responderla *vid.* Pérez Infante, I., “*La estructura de la negociación colectiva y los salarios en España*”, *Op. cit.*, pp. 86–87.

¹³ *Vid.* Pérez Infante, José I., *Idem*, pp. 88–91.

¹⁴ El presente apartado ha sido elaborado a partir del estudio de los convenios colectivos del sector del metal proporcionados por el Observatorio de la negociación colectiva de CC.OO. y de los convenios de empresa de las empresas integrantes del índice IBEX–35. Esta muestra no tiene ninguna pretensión estadística, esto es, no pretende ser una muestra representativa a efectos estadísticos, sino que simplemente se ha pretendido tener un número suficientemente elevado de convenios de sector y de empresa como para poder observar la existencia o no de una amplia variedad de cláusulas de revisión salarial en cuanto a la forma se refiere, por más que un estudio estadístico a este respecto resulte enormemente sugerente.

podrían definirse como aquel instrumento jurídico que tiene como objeto o finalidad garantizar o conservar el poder adquisitivo de los trabajadores cuando los incrementos pactados resultan inferiores al coste de la vida. Por tanto, desde un punto de vista jurídico y económico sirven a una finalidad distinta a la del incremento salarial o pacto regulador del crecimiento de los salarios para cada período por lo que, en este sentido, hacen bien algunos convenios en distinguir la salvaguarda salarial, del incremento propiamente dicho¹⁵.

No obstante, que existe una intrínseca relación entre la cláusula de revisión salarial y el incremento del salario es algo obvio: la salvaguarda salarial actúa como un instrumento de auxilio o apoyo del incremento salarial; frecuentemente los incrementos salariales utilizan, al igual que la salvaguarda salarial, el IPC previsto como medida de referencia, en un intento de que el incremento sea igual al coste de la vida y, frecuentemente, “algo más”; en todo caso, los incrementos salariales tienen en cuenta la evolución del coste de la vida, entre otras variables de la economía, a la hora de fijar su cuantía final. Esta intrínseca relación conlleva una frecuente regulación conjunta, cuando no su confusión, y suele ser utilizada en las argumentaciones tendentes a considerar que las cláusulas de salvaguarda salarial pueden activarse también en aquellos supuestos en los que el IPC previsto es superior al real y, por consiguiente, existe una ganancia de poder adquisitivo por parte del trabajador con el simple incremento salarial.

Por otra parte, las cláusulas de revisión salarial adolecen en nuestro país de una falta absoluta de coordinación y homogeneidad en cuanto a lo que a la forma se refiere¹⁶. Ni la patronal, ni los sindicatos han aconsejado la adopción de un determinado modelo de cláusula en los distintos AINC, por más que ello redundaría en un mayor seguridad jurídica, en una mejor comprensión del convenio por parte especialmente de los trabajadores y, en última instancia, en un mejor reconocimiento del verdadero contenido de la cláusula, es decir, si la cláusula pactada se aplica en todos los casos (y cómo) o si por el contrario únicamente cuando la inflación real supera a la prevista por el Gobierno.

Ello ha dado lugar a una amplia amalgama de cláusulas que podrían agruparse, de la siguiente forma:

¹⁵ Por citar algunos ejemplos, arts. 37 y 38, CC Sector Metal Lugo (BO Lugo 27/09/2007, nº 210); arts. 15 y 16, CC Sector Metal Málaga (BO Málaga 06/10/2008, nº 205); arts. 16 y 17, CC Sector Metal Ávila (BO Ávila 15/12/2008, nº 248);); arts 47 y 48 CC Sector Metal Burgos (BO Burgos 10/07/2008, nº 130); arts. 27 y 28, CC Sector Metal Palencia (BO Palencia 18/11/2005, nº 138); arts. 11 y 12, CC Sector Metal Salamanca (BO Salamanca 25/05/2009, nº 196); arts. 5 y 6, CC Metal Guadalajara (BO Guadalajara, 01/08/2007, nº 92).

¹⁶ Pérez Infante, I., “*La estructura de la negociación colectiva y los salarios en España*”, *Op. cit*, p. 75.

En primer lugar, podríamos distinguir entre cláusulas univariantes o bivariantes, según admitan una o dos formas respectivamente de regulación. Así, las cláusulas univariantes únicamente regularían los supuestos en los que el IPC previsto resulta menor que el real; por el contrario, las cláusulas bivariantes, serían aquellas que admiten dos tipos de regulaciones, la anterior y, además, aquella en que la inflación prevista es mayor que la real.

Así definidas, la mayor parte de las cláusulas de salvaguarda serían del primer tipo, mientras que las bivariantes se encuentran en franca minoría¹⁷. Dentro del primer grupo, a su vez, distinguimos diversas variedades:

La primera y, quizá más intuitiva, sería la que las distingue según produzcan efectos retroactivos y, por tanto, supongan la actualización de las tablas salariales y el abono de lo dejado de percibir¹⁸; y las que carecen de efectos retroactivos, limitándose a la actualización de los salarios o tablas salariales¹⁹. A este respecto, en el primero de los casos, la mayor parte de los

¹⁷ Art. 6, Acuerdo Marco de Grupo Respsol–YPF (BOE 30/06/2009, n° 157); art. 19, CC de Enagas (BOE 23/11/2005, n° 280), art. 26.2, CC de Gas Natural Servicios SDG (BOE 22/06/2009, n° 150), art. 39, CC Sector Metal Navarra (BOE 01/09/2008, n° 107); art. 13, CC de Sector Metal Sevilla (BO Sevilla 10/08/2006, n° 184). Citaremos estos concretos ejemplos, desarrollados, en el siguiente apartado.

¹⁸ Art. 25, CC Sector Automoción Málaga (BO Málaga 04/12/2007, n° 234); art. 10, CC Sector Metal Granada (1800305); art. 16, CC Sector Metal Málaga (BO Málaga 06/10/2008, n° 205); art. 21, CC Sector Metal Teruel (BO Teruel 09/12/2004, n° 264); art. 22, CC Montajes y empresas auxiliares del metal Asturias (3302825); art. 17, CC Sector Metal Ávila (BO Ávila 15/12/2008, n° 248); art. 48, CC Sector Metal Burgos (BO Burgos 10/07/2008, n° 130); art. 12, CC Sector Metal Salamanca (BO Salamanca 25/05/2009, n° 196); art. 18 CC Metal Segovia (BO Segovia 30/08/2006, n° 104); art. 13, CC Sector Metal Soria (BO Soria 26/09/2008, n° 110); art. 21, CC Sector Metal Zaragoza (BO Zaragoza 11/09/2006, n° 209); art. 5, CC Sector Metal Ciudad Real (BO Ciudad Real 08/08/2008, n° 95); art. 38 CC Metal Guadalajara (BO Guadalajara, 01/08/2007, n° 92); art. 38, CC Metal Toledo (4500305); art. 41, CC Sector Metal La Coruña (1500825); art. 3, CC Metal Vizcaya (BO Vizcaya 21/11/2009, n° 225); art. 17, CC Metal La Rioja (BO La Rioja 23/09/2006, n° 126); art. 49, CC Metal Alicante (BO Alicante 27/07/2006, n° 171); art. 13, CC Metal Valencia (BO Valencia 29/06/2007, n° 153); DA I, CC Kutxa (BOE 23/08/2004, n° 203); art. 6 CC Acerinox (BOE 22/11/2001, n° 101); CA VII, CC BBVA (BOE 16/08/2007, n° 196); art. 20, Mapfre Grupo Asegurador (BOE 19/07/2006, n° 171); DF I, Endesa Renovables (BOE 22/11/2001, n° 280); art. 22, Gestevisión Telecinco (BO Madrid 07/06/2008, n° 135); DF V, Iberdrola (BOE 29/11/2008, n° 25), art. 151, Iberia LAE con su personal de tierra (BOE 12/09/2008, n° 221); art. 62, Inditex (BOE 14/08/2003, n° 194); art. 52, Grupo Unión Fenosa (BOE 13/06/2002, n° 141).

¹⁹ DA III, CC Sector Metal Almería (BO Almería 20/01/2009, n° 12); art. 29, CC Sector Metal Jaén (BO Jaén 04/07/2008, n° 153); art. 26 Sector Metal León (BO León 13/06/2006, n° 112); art. 28, CC Sector Metal Palencia (BO Palencia 18/11/2005, n° 138); art. 18, CC Sector Metal Valladolid, (BO Valladolid 06/03/2008, n° 55); art. 6, CC Metal Guadalajara (BO Guadalajara, 01/08/2007, n° 92); art. 4, CC Metal Barcelona (DO Generalitat Cataluña 29/06/2007, n° 4915); art. 32, CC Metal Lleida (DO Generalitat Cataluña 05/09/2008, n° 5210); art. 50, CC

convenios, con buen criterio al tratarse de tasas interanuales, optan por abonar la diferencia por el conjunto del año, si bien existen convenios que lo hacen únicamente para los meses en que efectivamente el IPC real supera al previsto o a partir de que tal situación se produzca²⁰.

También podríamos distinguir entre cláusulas de revisión salarial indicadas absolutas o relativas. Al utilizar la salvaguarda salarial el IPC real como medida del “incremento del precio de la vida”, puede ocurrir que este indicador se compare, bien con un porcentaje fijo (por haberse pactado incrementos salariales no sujetos –explícita o implícitamente– a indicador alguno como el IPC previsto), en cuyo caso nos encontraríamos ante una cláusula indicativa relativa²¹; bien, como ocurren en la mayor parte de los casos, con el IPC previsto, lo que daría lugar a una cláusula indicativa absoluta.

Por otra parte, también suele ser relativamente frecuente que, a la hora de determinar el mecanismo de activación de la cláusula, a saber, que el IPC previsto sea inferior al real, se incluya la parte adicional del incremento salarial (la que se añade al IPC previsto)²². Ese tipo de fórmulas ponen de manifiesto una cierta confusión entre el incremento salarial y cláusula de salvaguarda y refleja la preocupación de que una redacción inadecuada determine un crecimiento salarial final inferior al previsto entre las partes. En puridad, la utilización de una u otra fórmula debieran conducir al mismo resultado²³. Lo que

Sector Metal Girona (DO Generalitat Cataluña 05/10/2005, nº 4483); art. 38, CC Sector Metal Lugo (BO Lugo 27/09/2007, nº 210); DA I CC Fontanería, Calefacción y Climatización Navarra (BO Navarra 10/09/2008, nº 111); art. 24, CC Metal Álava (BO Álava 07/03/2000, nº 28); art. 10, CC Metal Castellón (BO Castellón 11/08/2007, nº 5392); Art. 15, Abertis Infraestructuras Serie A (DO Generalitat Cataluña 08/05/2008, nº 5127); art. 37, Red Eléctrica de España (BOE 25/11/2004, nº 284); Cláusula 9 Anexo, Telefónica SAU (BOE 10/04/2007, nº 86).

²⁰ Art. 30, CC Sector Metal Asturias (BO Asturias 30/06/2006, nº 150); art. 8, CC Sector Metal Cantabria (BO Cantabria 07/07/2006, nº 131); art. 18 CC Sector Metal Segovia (BO Segovia 30/08/2006, nº 104).

²¹ Art. 29, CC Sector Metal Jaén (BO Jaén 04/07/2008, nº 153); art. 22, CC Montajes y empresas auxiliares del metal Asturias (3302825); art. 5, CC Sector Metal Ciudad Real (BO Ciudad Real 08/08/2008, nº 95), art. 8, CC Sector Metal Albacete (BO Albacete 09/05/2005, nº 54).

²² Si la fórmula clásica sería: “se aplicará la CRS, si $IPC_p > IPC_r$ ”, en este tipo de cláusulas es “si $IPC_p + X > IPC_r + X$. A este respecto *vid.* art. 16, CC Sector Metal Málaga (BO Málaga 04/12/2007, nº 234); CC Sector Metal Teruel (BO Teruel 09/12/2004, nº 264).

²³ Con un ejemplo se ve claramente: si el IPC_p es del 2%; el incremento salarial se pacta en el $IPC_p + 0,5$; el IPC_r es el 3% y la cláusula de revisión salarial pretende únicamente asegurar el mantenimiento del poder adquisitivo, entonces tal función se cumple cuando aplicamos el IPC_r , es decir, el 3%. Otra cosa bien distinta es que se pretenda evitar que el porcentaje adicional pactado sea absorbido por el IPC_r en aquellos supuestos en que $IPC_r > IPC_p + X$. Pero en estos casos, no se garantiza el poder adquisitivo de los salarios, sino el incremento pactado (adicional).

ocurre es que, dada la confusión entre salvaguarda e incremento salarial, pretende evitarse que el crecimiento adicional al mantenimiento del poder adquisitivo pactado como incremento total sea absorbido por la inflación real en aquellos casos en que ésta supera al anterior, lo que no debiera ocurrir si se distinguen correctamente ambas figuras y son correctamente pactadas.

No obstante, puede ocurrir que lo que las partes verdaderamente desean es que tal absorción se produzca, es decir, que acuerden un incremento salarial igual al coste de la vida más un porcentaje adicional pero que, para el caso en que la inflación supera tal incremento, los salarios suban únicamente el IPC real.

Esto nos llevaría a la distinción entre cláusulas suplementarias, en el sentido de que suponen aplicar a la inflación real al incremento adicional pactado (X), siempre que la cláusula se active; y las complementarias, en las que, pactado un determinado incremento, si el coste de la vida se dispara más allá de aquél, entonces se garantiza únicamente el mantenimiento del poder adquisitivo²⁴. En este último caso, podría hablarse incluso de una cierta sustitución del incremento salarial por la salvaguarda.

Al margen quedarían aquellas cláusulas que, más de treinta años después de los Pactos de la Moncloa, siguen utilizando el IPC real como medida de referencia para proceder o no a la actualización de los salarios y, en su caso, el abono de los atrasos²⁵. La inclusión de este tipo de cláusulas supone pactar incrementos salariales en los que se toma como referencia el IPC real (a diciembre normalmente) del año anterior, de tal forma que sólo se aplica la salvaguarda salarial cuando el IPC real del año en curso resulta superior al del anterior. La conjunción de cláusulas de crecimiento y salvaguarda salarial basada en tal indicador resulta, más allá de su carácter inflacionista, ilógico. Un sencillo ejemplo bastará para mostrar lo desacertado del mantenimiento de este tipo de cláusulas. Como ya hemos visto, el IPC en diciembre de 2007 fue del 4,2 %, en 2008 del 1,4 % ¿Tendría sentido que los salarios crecieran un 4,2%, casi dos puntos por encima del IPC del año en curso y sin que las partes lo hayan pactado expresamente?

²⁴ El art. 17 del Convenio del Sector del Metal de Ceuta, podría constituir un buen ejemplo a este respecto. (BO Ceuta 17/07/2007, nº 4652)

²⁵ Art. 10, CC Sector Automoción Huelva (BO Huelva 19/09/2007, nº 182); art. 11, CC Sector Metal Huelva (BO Huelva 19/09/2007, nº 124); art. 31 CC Metal Tenerife (BO Tenerife 27/03/2001, nº 36); art. 11, CC Metal Las Palmas (BO Las Palmas 28/03/2008, nº 41); art. 8, CC Sector Metal Cáceres (BO Cáceres 27/03/2001, nº 36); DT I, CC Metal Orense (BO Orense 22/09/2008, nº 193); art 45 bis, CC Sector Metal Pontevedra (BO Pontevedra 21/06/2006, nº 118), art. 26, CC Sector Metal Murcia (BO Murcia 07/11/2007, nº 257); art. 30, CC Automoción Navarra (BO Navarra 13/09/2006, nº 111); art. 15 CC Metal Guipuzcoa (BO Guipuzcoa 17/01/2008, nº 12); art. 3, CC Recambios y accesorios automóvil Madrid (2800785).

Por último, ya se utilice el IPC previsto o el real, suele ser habitual, añadiendo algo más de confusión al panorama descrito la mezcla entre distintos tipos, lo cuál ya ha sido puesto de manifiesto en algunos de los casos citados a los que ahora añadimos, el ejemplo presente tanto en el Convenio del Sector del Metal de Huesca como en el de Zaragoza, que optan por una revisión salarial de carácter no retroactivo, salvo que la diferencia entre el IPC previsto y el real sea superior al 150 % (art. 22 y art. 13 respectivamente); en otros casos, se mezcla de tal forma incremento con revisión, que resulta imposible determinar dónde empieza uno y acaba la otra²⁶. Otro caso *sui generis* es el de los arts. 2 y 27 de los Convenios del Sector del Comercio del Metal y del Metal de la provincia de Madrid respectivamente y el del art. 10 del Convenio del Sector del Metal de Castellón, en los cuales la cláusula de revisión salarial se aplica cuando el IPC real supera al previsto y unas décimas más según el caso, bien porque se añaden al IPC real incrementos inferiores al previsto, bien porque se aplican coeficientes correctores.

Sin duda alguna que esta falta de homogeneidad formal contribuye, como ya se señaló, a una mayor inseguridad jurídica y, con ella, mayor conflictividad. La crisis económica que atravesamos ha traído consigo un intento por la parte de los empresarios de utilizar las cláusulas de revisión salarial para adecuar los incrementos salariales a la coyuntura actual (el IPC en el mes de septiembre, último dato publicado por el INE, se situó en el -1 %, lo que supondría de mantenerse en diciembre, un incremento salarial real de un 3 %). Qué duda cabe que si tal intento se ha probado incluso con cláusulas relativamente claras²⁷, cuánto más si la confusión y la ambigüedad son la nota dominante.

Es más, aún cuando aparentemente por parte de los trabajadores no debe haber ningún incentivo a cambiar la salvaguarda salarial para adaptarla a situaciones como la actual, en la que la inflación real es menor que la prevista, es probable que sí existan buenos motivos para ello, si la inmovilidad puede conducir a una relajación del descuelgue salarial y, por consiguiente, el traspaso de las fronteras que le son propias²⁸.

²⁶ Art. 35 y 36: salarios y revisión: incremento 2008, 6%; años posteriores «Art. 36. Año 2009 y 2010. Para el año 2009 se acuerda un incremento del salario del IPC más 1,50 siempre que la suma de ambos conceptos no supere el 6% siendo éste en todo caso el tope máximo de incremento salarial para el 2009. Tan sólo para el supuesto de que el IPC fuese superior al tope máximo del 6% se garantizará el incremento salarial hasta el IPC real».

²⁷ Un ejemplo puede ser el de la SAN 43/2009 de 21 de mayo.

²⁸ Que esa es la línea que pretende seguir la patronal se constata en la Memoria 2008 del CES cuando señala: «Para las organizaciones CEOE y CEPYME, la actual situación requiere, excepcionalmente, no aplicar el modelo salarial pactado en años anteriores, y afrontar la crisis pasa por considerar, dentro de una política de reducción de gastos, la contención de los salarios y, sobre todo, tratar de lograr que la negociación colectiva se ajuste a las necesidades de los

4. LA INTERPRETACIÓN DE LAS CLAUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL

Antes de adentrarnos en el análisis jurisprudencial que los conflictos sobre la aplicación de las cláusulas de salvaguarda salarial han traído consigo, quizá este sea el mejor momento para echar un alto en el camino y recapitular, lo planteado hasta aquí.

Pese a poseer algunos antecedentes, lo cierto es que la interpretación de las cláusulas de revisión salarial ha tomado un especial protagonismo en nuestro actual contexto de crisis. El desplome de la inflación a mínimos históricos ha dado lugar a importantes conflictos a la hora de determinar el verdadero alcance de las citadas cláusulas cuya mecánica se encontraba asentada en una lógica según la cual la correspondencia entre el IPC previsto y IPC real a final de año se saldaba, por lo general, con incrementos que obligaban a corregir al alza los inicialmente previstos. Es claro que esta particular situación ha planteado una evidente contradicción entre intereses empresariales y los laborales. La representación de los trabajadores estima que la cifra relevante a tomar en consideración es la fijada inicialmente y, por tanto, previsto un determinado nivel de IPC, sería irrelevante cualquier alteración posterior cuando ésta resultara negativa. Por el contrario, para la representación de los empresarios, la revisión a efectuar a final de año debiera incidir, también, sobre el cómputo final cuando el resultado de la aplicación del IPC real resultara negativo.

El debate de fondo cuestiona el verdadero papel y, por encima de ello, la función real de las cláusulas de revisión salarial. Como a nadie se le escapa, para los representantes de los trabajadores la cláusula de revisión se vincula, exclusivamente, a situaciones de crecimiento económico, cuando más habitualmente se producen las circunstancias que provocan su activación. La misma no admite revisiones a la baja. Para los empresarios estas cláusulas debieran resultar instrumentos de ajuste salarial que, desde el respeto al poder adquisitivo de los trabajadores, permitieran una real adecuación al ciclo económico sin producir costes no previstos para ellos. La solución de este debate ha venido de la mano de jurisprudencia y algún significativo laudo arbitral.

sectores y empresas. Para dichas organizaciones, aplicar un incremento salarial del 2 por 100 a todos los ámbitos de negociación se traduciría en pérdida de competitividad y de empleo. Por ello, consideran que conservar la competitividad y el empleo exigirá esfuerzos extraordinarios de reducción de costes, a fin de mantener con unos niveles de demanda muy contraídos la presencia de las empresas en los mercados. A su vez, abogaban por un procedimiento de descuelgue más flexible.

4.1. La posible revisión a la baja cuando el IPC real resulta ser inferior al IPC previsto

Como decimos, el citado problema posee cierta tradición en nuestro país. La STSJ Cataluña de 18 de octubre de 1993 (AS 4546), Asunto *Convenio Colectivo de la empresa "La Riviere" SA* planteaba la citada cuestión. En la misma, empresa y trabajadores habían suscrito un pacto en el que incluyeron la siguiente cláusula: "A los exclusivos efectos de incremento para el segundo año de vigencia, es decir de 1 de enero a 31 de diciembre de 1991, la revisión a que se refiere la cláusula anterior, se efectuará teniendo en cuenta la diferencia entre el IPC real de 1990 y el 6.50 %, si fuese superior, aplicándose los mismos criterios de distribución que en 1990. Las tablas resultantes se incrementarían en el IPC previsto para el año 1991 más 1.75 puntos. Cuando se conozca oficialmente el IPC real de 1991, se abonará si procediere, la diferencia entre el IPC real y el previsto". El IPC previsto para 1991 era del 6 % y IPC real fue del 5.5 %. En enero de 1992, la empresa procedió a reducir en 0.5 puntos las retribuciones por estimar que en 1991 se había pagado de más.

La sentencia citada sentó las bases de razonamientos posteriores al situar en la interpretación de la cláusula, el sentido de la decisión. El citado pronunciamiento señalaba que la duda debía ser resuelta a la luz del art. 1281 CC, esto es, "teniendo en cuenta las palabras y la intención de los contratantes, debiendo prevalecer ésta, sobre aquéllas". La sentencia citada, después de subrayar que "no cabe duda, que cláusulas de revisión salarial como la que se analiza no tienen otro objeto que el de mantener el poder adquisitivo de los salarios, de forma que, en ningún caso, el aumento que haya de aplicarse resulte inferior al IPC real del ejercicio", pone la bases, también, sobre un segundo problema, a saber: la posibilidad de revisar los salarios a la baja en estos casos. Es evidente que desde la premisa anteriormente señalada la solución resultaba clara: "si el aumento salarial resultante conforme al IPC previsto queda por debajo de los baremos acordados por ser superior el IPC real, se abonará la diferencia por la empresa. Pero, al contrario, si resulta inferior el IPC real que el previsto, no vienen obligados los trabajadores a reintegrar la diferencia porque no se ha pactado expresamente esta posibilidad y como se ha dicho, las cláusulas de revisión salarial no tienen otra finalidad que la de mantener el poder adquisitivo de los salarios por encima del IPC, cuanto menos, en el porcentaje acordado en cada caso".

Frente a ella, la STSJ País Vasco de 14 de mayo de 2002 (JUR 222596), Asunto *Convenio Colectivo de la empresa Naviera Murueta, SA*, mantuvo, atendidas las circunstancias del caso, una conclusión contraria. El Convenio Colectivo para los trabajadores de la citada empresa señalaba en su art. 21 que "los salarios para el año 2000 con efectos al 1 de enero del 2000 son los refle-

ados en la tabla del anexo nº 1, quedando sujetos a regularización a final de año en caso de desviación del IPC previsto (2 %)”, por su parte, el art. 43 del convenio colectivo establecía que: *“La remuneración y condiciones correspondientes a este año quedan reflejadas en las tablas y adendum Adjunto, quedando sujetas a regularización a fin de año, caso de desviación del IPC previsto (2 %), articulando a su vez los incrementos salariales correspondientes a cada año de vigencia”*. La empresa había venido practicando todos los años sin la oposición de la representación de los trabajadores, una regularización del IPC previsto en relación con el real, operando sobre las tablas salariales del año siguiente incrementando o disminuyendo dichas tablas cuando el diferencial ha sido negativo o positivo respectivamente.

La sentencia señala que sí es posible efectuar dicha regularización reduciendo el incremento salarial del año siguiente en la misma medida que el exceso percibido por los trabajadores teniendo en cuenta el IPC real, señalando al respecto lo siguiente: *“Sostiene el recurrente que la posibilidad de que sea el trabajador el que haya de devolver deviene impensable, pues siempre viene resultando que el IPC previsto es inferior al real y en cualquier caso cabría ser aplicado el principio pro operario. Tal argumento debe ser rechazado toda vez que como el relato de los hechos probados de la Sentencia de instancia demuestra, existen años en los que tales diferenciales se producen a favor de la empresa (si bien no con la misma frecuencia), y en todo caso, la posibilidad de que sólo esté obligada la empresa a devolver y no los trabajadores en virtud del principio pro operario resulta una desviación tan abusiva del principio que desvirtúa totalmente su concepto además de infringir frontalmente las previsiones en este punto del Convenio Colectivo”*. A ello añade la sentencia que *“refuerzan la conclusión expuesta, el consentimiento que durante años han otorgado las representaciones de los trabajadores a la forma de practicar la regularización del IPC, y asimismo la oposición expresa a la demanda por parte del resto de las representaciones sindicales demandadas”*.

Años después, el debate ha vuelto a renacer. La sentencia más significativa dictada en relación con esta cuestión es la SAN 21 de mayo de 2009 (Rº 40/2009), Asunto *Convenio Colectivo de la empresa Sogecable*²⁹. La misma resuelve sobre la interpretación que deba darse a la cláusula de revisión salarial prevista en el II Convenio Colectivo del Grupo Sogecable que establecía que: *“Finalizado el año, en el caso de que el IPC real fuere superior al previsto se revisará en la diferencia hasta el citado IPC real más medio punto. Para los*

²⁹ Un interesante comentario a la misma, Sepúlveda Gómez, M. *Revisiones salariales de 2009 y reducción del Índice de Precios al Consumo en la actual crisis económica. Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 21 de mayo de 2009, TL, nº 102, 2009.*

sucesivos años de vigencia los salarios anuales del año anterior tendrán un incremento equivalente al previsto por el gobierno para el IPC más medio punto porcentual. A final de año se revisarán, en su caso, hasta el IPC real de cada uno de esos años, más medio punto”.

Los hechos sobre los que versa el conflicto colectivo se resumen en que la demanda de conflicto colectivo pretende que se declare el derecho de los trabajadores a percibir en el año 2009 un incremento del 2,5 % sobre las retribuciones percibidas en 2008 en aplicación del II Convenio Colectivo del Grupo Sogecable. Frente a dicha reclamación, se opuso por la empresa que, dado que el Gobierno no había establecido una previsión sobre el incremento del índice de precios al consumo para el año 2009, procedía aumentar solamente el 0,5 %. Se destacaba, también, que la Secretaría General de Presupuestos del Ministerio de Economía y Hacienda había contestado, tanto a la patronal gaditana, cuanto al propio Grupo Sogecable, que en el año 2009 el Gobierno no realizó ningún tipo de previsión de incremento del IPC.

La sentencia procede a determinar si lo establecido en el convenio colectivo contempla un simple anticipo, ajustable al alza o a la baja con el IPC real de cada año, o, por contrario, es un incremento concreto, revisándose hasta el IPC real más medio punto, como defendió la representación de los trabajadores. La respuesta es favorable a esta posición porque “la simple lectura permite concluir que se produjeron dos pactos perfectamente diferenciados: un incremento equivalente al previsto por el gobierno para el IPC más medio punto, y una revisión hasta el IPC real de cada año, más medio punto, no contemplándose de ningún modo que el incremento inicial constituyera un anticipo sobre el incremento real del IPC, puesto que al suscribirse el convenio era absolutamente impensable que durante los años de su vigencia se produjera un incremento negativo del IPC. Es así, porque la distinción entre “incremento”, que significa “aumento” y “revisión”, que se relaciona con la “acción de revisar”, contenida en el inciso final del artículo examinado, permite concluir que la “revisión” no incide sobre las retribuciones de 2008, sino sobre el “incremento” pactado para 2009 – aumento del IPC previsto por el gobierno para 2009 más 0,5 % – porque si no hubiera sido esa la intención de los contratantes sobraría íntegramente la expresión “incremento”, contenida en la primera parte del inciso final del artículo, bastando la referencia a las retribuciones del año precedente”.

La SAN de 1 de junio de 2009 (JUR 2009\290609), Asunto *Convenio Colectivo Estatal del Sector de Contac Center*, mantiene y refuerza la anterior línea interpretativa. El art. 45 de citado convenio señalaba para el 2008 lo siguiente: “*Todos los conceptos salariales comprendidos en el Convenio, y una vez actualizados los salarios a 31 de diciembre de 2007, se incrementarán en un porcentaje igual al objetivo o previsión de inflación (2 % para 2008) más*

0,25 puntos, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2008. Dicho incremento, se revisará al alza si el IPC real del 2008, resultara superior al índice de previsión previsto (2 %) en el párrafo anterior, al 31 de diciembre de 2008, actualizándose las tablas y haciendo efectivos los atrasos no más tarde del 28 de febrero de 2009". En el suplico de las demandas rectoras de las presentes actuaciones postula se declare el derecho de los trabajadores a que todos los conceptos salariales del año 2008 comprendidos en el Convenio Colectivo se incrementen en un 2,25 con efectos desde 1 de enero de 2009 y se condene a la empresa a que elabore las tablas salariales para 2009 con el citado incremento según lo dispuesto en el art. 45 del Convenio vigente, previsión de inflación del Gobierno, 2 % y 0,25 que establece el Convenio. Los letrados de la demandante fundamentan su pretensión en la interpretación literal de lo dispuesto en el art. 45 del Convenio Colectivo de aplicación, en el que no se prevé una revisión a la baja de las tablas salariales consolidadas de 2008 y en lo dispuesto en la Ley general presupuestaria para 2009, en cuyo art. 44.1 se fija el IPC en el 2 % en relación con la revalorización de las pensiones. Alegaron que ese IPC del 2 % es el que se ha tomado en cuenta para los incrementos salariales en diversos convenios colectivos vigentes que se aportan. La citada sentencia se manifestó en el mismo sentido que su precedente, porque de la redacción literal de la cláusula "(...) dicho incremento se revisará al alza si el IPC real resultara superior al previsto el 31 de diciembre de 2008 (...)", se desprendería que la revisión sólo se produce en caso de que exista una diferencia positiva entre el IPC previsto y el real, no pudiendo operar en sentido contrario. "En consecuencia", concluía, "procede la estimar las demandas, habida cuenta de que en el presente supuesto la redacción del artículo 45 del Convenio de aplicación es bastante más clara que la del art. 50 del Convenio de Sogecable".

Esta tesis ha sido ratificada por la posterior SAN 10 de julio de 2009 (AS 2009\1730), Asunto *Onda Cero Radio*. El art. 33 del Convenio Colectivo de Onda Cero establecía lo siguiente: "*Año 2008. Para el año 2008 las Tablas de partida contendrán la regularización descrita en el anterior apartado a la que se sumará el IPC previsto para tal ejercicio. A la finalización del ejercicio 2008 y, una vez conocido el IPC real de dicho ejercicio se procederá al abono con efectos de 1 de enero de 2008, de la diferencia resultante entre el IPC real y el IPC previsto.*" El suplico de la demanda rectora de las actuaciones solicita se declare el derecho de los trabajadores afectados por el presente conflicto colectivo a que no se active la revisión salarial del 2008, y por lo tanto, se declare la inexistencia de ningún derecho a favor de la empresa dimanante de la diferencia entre el IPC real del 1,4 % y el IPC previsto del 2 % y se declare el derecho de los trabajadores afectados a percibir un incremento retributivo para el año 2009, sin ningún tipo de compensación en contra, del 2 % en concepto de IPC previsto. El citado pronunciamiento acudiendo, de nuevo, al

criterio de la interpretación de la cláusula afirma que “(...) no se puede argumentar que la voluntad de las partes negociadoras expresada en el artículo 33 del convenio sea esa, cuando dispone que una vez conocido el IPC real de dicho ejercicio se procederá al abono de la diferencia resultante, redacción lo suficientemente clara para excluir la posibilidad de descontar la diferencia (...)”.

En línea con las anteriores reflexiones, los Laudos Arbitrales dictados por el Profesor D. Jesús Cruz Villalón, nº 2/09/JCV –dictado en Sevilla el 24 de abril de 2009 dentro del ámbito del convenio colectivo de viticultura de la provincia de Cádiz– y nº 3/09/JCV –dictado el 6 de mayo de 2009 en Sevilla en relación con el convenio colectivo del campo de la provincia de Cádiz– se decantan por una interpretación literal de las cláusulas de revisión salarial.

El Laudo 3/09/JCV, resuelve sobre la interpretación que debía darse a la DT 3ª del Convenio Colectivo del Campo para la provincia de Cádiz, que establecía que los salarios para el 2008 “*se incrementarán en el mismo porcentaje que el Gobierno tenga previsto para ese año el IPC*”. Dicha disposición a continuación precisaba que, a final de año, las partes deberían volver a reunirse con el objeto de que los conceptos retributivos sean revalorizados con carácter retroactivo al 1 de enero del año al IPC real, más ciertos porcentajes previstos en dicha cláusula en función de la duración del contrato de trabajo y según también se trate de conceptos salariales o de otra naturaleza. El Laudo estima que “(...) el sentido literal de la palabra utilizada por quienes redactaron la cláusula no puede ser otro que entender «revalorizados» como «volver a valorar» (...) revalorizar es una acción de cómputo de algo, en este caso de retribución, que puede ser tanto a la alza como a la baja (...)” a lo que añade que “distinto hubiera sido que la disposición transitoria hubiera incorporado una redacción precisa que impidiera un nuevo cómputo en términos de disminución, es decir, si hubiera utilizado “se incrementarán” o “en todo caso al alza” o expresiones sinónimas que excluyesen una revisión a la baja”. En definitiva, la DT 3ª del Convenio Colectivo del Campo para la provincia de Cádiz, concluye el Laudo, “impone en todo caso la revalorización de los salarios, adecuándolos al IPC real más los incrementos previstos, tanto si dicho IPC real resulta superior como inferior al IPC previsto a principios de años, con el resultado de que esa revalorización puede serlo tanto al alza como a la baja”.

Por su parte, el Laudo nº 2/09/JCV resuelve que si del sentido literal de la cláusula no se desprende claramente la respuesta, las decisiones deben adoptarse según la intención de lo acordado. Y para que la revisión se produzca a la baja, es necesario que la cláusula, además de garantizar el poder adquisitivo de los salarios, prevea que la revisión de los mismos se ajuste a la inflación real. El debate se centraba, en este caso, en la interpretación de la DT 4ª del Convenio Colectivo de viticultura de la provincia de Cádiz. La mencionada disposición contemplaba que, a principios de 2008, las retribuciones: “*se incre-*

mentarán en el mismo porcentaje previsto por el Gobierno para el año en cuestión”. Dicha disposición a continuación precisaba que a final de año las partes deberían volver a reunirse con el objeto de que los conceptos retributivos sean *revalorizados* con carácter retroactivo al 1 de enero del año al IPC real, más ciertos porcentajes previstos en dicha cláusula en función del ámbito en el que se ejecute el trabajo (marco de Jerez o resto de la provincia), según duración del contrato de trabajo y según también se trate de conceptos salariales o de otra naturaleza. El laudo establece que, para responder a la cuestión, “ha de atenderse a la redacción exacta de la cláusula en cuestión, para comprobar en qué medida la misma efectúa o no una diferenciación de tratamiento en el régimen jurídico, según que el IPC real sea superior o no al IPC previsto. Y, desde esa perspectiva, la disposición transitoria en cuestión no presenta diferencia alguna, pues se limita a afirmar que se debe proceder a la revisión salarial en todo caso a la vista del cual sea a final de año el IPC real; ello obliga, pues, a aplicar el principio general del derecho de que allí donde la norma no distingue no nos resulta lícito diferenciar; por tanto, si la disposición transitoria no efectúa este tipo de diferenciaciones en función del resultado del IPC real, no cabe de principio dar un tratamiento diversificado al efecto”.

En el caso de la interpretación de las cláusulas de revisión salarial, los distintos pronunciamientos judiciales han huido del canon hermenéutico de totalidad que convierte la integridad del pacto en objeto de interpretación y se han centrado en el tenor literal de sus palabras. Pese a que la interpretación literal ha sido duramente criticada al considerarse que sólo el análisis del contexto y situación permiten dotar de un sentido razonable al objeto de interpretación, es decir, adecuado a una cierta situación, lo cierto es que la singularidad y, sobre todo, los relevantes efectos que derivan del signo de la interpretación han reconducido el canon interpretativo al análisis del significado corriente de las palabras. La cláusula de revisión salarial se aísla del contexto en el que surge y se desarrolla y, a modo de foto fija, queda sometida a la definición formal que de ella se haya dado en el convenio o pacto.

4.2. Pero... ¿existe un IPC previsto por el Gobierno?

La controversia en relación con la interpretación de las cláusulas de revisión salarial se ha centrado en la propia existencia de una concreta y específica previsión del IPC por el Gobierno a principios de año. La cuestión ha resultado ciertamente controvertida hasta el punto de que algunos pronunciamientos jurisprudenciales han basado su argumentación en la inexistencia de dicha previsión, lo que les ha llevado a concluir la no activación de cláusula de revisión.

La SAN 21 de mayo de 2009 (R^o 40/2009), Asunto *Convenio Colectivo de la empresa Sogecable*, fue la primera sentencia en pronunciarse sobre esta

cuestión. La sentencia procede a aclarar si el gobierno realizó, como defendieron CCOO y UGT, una previsión de incremento del IPC para el año 2009 o, por el contrario, no se produjo tal previsión, como defendió el Grupo Sogecable. Señala la sentencia que “aunque sea cierto que la última ley de presupuestos generales del Estado, en la que se utilizó el concepto “índice de precios al consumo previsto”, fue la Ley 23/2001 de 27 de diciembre, lo que trae su causa en el indudable coste político y mediático que provoca cualquier error gubernamental al respecto, lo que sucedió habitualmente en los anuncios de previsión de IPC precedentes, no es menos cierto que el índice de IPC previsto para cada año ha sido utilizado para el cálculo de las retribuciones de los funcionarios y el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, así como para el cálculo de las pensiones de clases pasivas y para las pensiones de Seguridad Social en su modalidad contributiva”.

Así, el art. 44, 2 de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009, que regula el incremento de las pensiones contributivas de la Seguridad Social para dicha anualidad, establece que las pensiones abonadas por el sistema de la Seguridad Social, en su modalidad contributiva, experimentarán en el año 2009 un incremento del 2 %, de conformidad con lo previsto en el art. 48 LGSS, sin perjuicio de las excepciones contenidas en los artículos siguientes de este Capítulo y que les sean expresamente de aplicación, estableciendo el citado artículo que las pensiones de la Seguridad Social en su modalidad contributiva, incluido el importe de la pensión mínima, serán revalorizadas al comienzo de cada año, en función del correspondiente índice de precios al consumo previsto para dicho año, “lo que permite concluir indubitablemente que la referencia al “incremento equivalente al previsto por el gobierno para el IPC”, contenido en el artículo 50 in fine del II Convenio del Grupo Sogecable, se refería precisamente al contenido en las leyes de presupuestos para el aumento de retribuciones de funcionarios (artículos 30, b); 31, b) y 32, 2 de la Ley 2/2008), así como a la revalorización de pensiones para dicha anualidad (artículo 44 de la Ley 2/2008)”. Por lo demás, concluye la sentencia, “esa ha sido la práctica del Grupo Sogecable desde la vigencia del I Convenio colectivo, aunque en dicho período no se produjo nunca manifestación expresa en las leyes de presupuestos sobre IPC previsto por el gobierno, aplicándose pacíficamente los incrementos en las retribuciones de los funcionarios, así como en las pensiones contributivas de la Seguridad Social, debiendo subrayarse, a estos efectos, que la inclusión de la expresión controvertida – incremento equivalente al previsto para el gobierno para el IPC – en el artículo 50 del II convenio, pese a que ambas partes conocían perfectamente que dicha previsión no era expresa en las leyes de presupuestos desde el año 2002, solo podía interpretarse del modo propuesto”. Esta doctrina es la mayoritariamente acogida por el resto de las resoluciones judiciales que han analizado esta cuestión.

Esta línea interpretativa se rompió con la polémica STSJ Cataluña de 9 de junio de 2009 (R^o 10/2009), Asunto *Convenio colectivo de las empresas de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución y depuración de aguas y su personal de la provincial de Barcelona*. En este caso, el art. 47.3 del citado Convenio establecía que “para el año 2009 todos los conceptos salariales (...) se incrementarán según el IPC previsto por el Gobierno estatal para el año 2009, y con una cláusula de revisión salarial al IPC real estatal a 31 de diciembre de 2009”.

La sentencia después de repasar la Ley General de Presupuestos para el 2009 (arts. 25 y 44) y el art. 48 LGSS, afirma que “la magnitud prevista para la subida de las pensiones y los salarios públicos no es equivalente al IPC previsto para este año, aun cuando el aumento de pensiones y tales salarios pueda coincidir con dicho índice, es decir, tales conceptos subirán independientemente de cuál sea la inflación real, del IPC que pudiera oficialmente anunciar el gobierno o del IPC real”. En resumen, concluye, “falta esa previsión oficial expresa de IPC para 2009 y no es aceptable una identidad entre la subida de pensiones y de los salarios de funcionarios con el IPC, independientemente de que en años anteriores el gobierno los haya hecho coincidir cuando no existía la situación de inestabilidad económica actual mientras ahora se emiten pronósticos de deflación por gran número de expertos y organismos y en muchas empresas ha primado el mantenimiento del empleo sobre otros derechos”. El Tribunal se apoya en la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 8 de febrero de 1995 que establece que, para que una previsión sea calificada de “oficial” se debe atender a dos criterios, el de la autoridad que la profiere y el del medio de publicación, por lo que “(...) sólo serán oficiales aquéllas que estén publicadas en el Boletín Oficial del Estado o bien si el mismo se fija en algún documento oficial que acompañara a la LPGE o cualquier otro informe o documento de las autoridades responsables de la política económica del Gobierno(...)”. De todo lo anterior, concluye la Sala, “no existe previsión expresa recogida en el BOE –“medio” o “soporte”– ni declaración oficial del Gobierno –“autoridad”– sobre la cuantía que prevé para este año 2009”.

La citada interpretación ha sido contestada por la Audiencia Nacional en su Sentencia de 10 de julio de 2009 (AS 2009\1730), Asunto *Convenio Colectivo de Onda Cero Radio*. Señala la Sala a este respecto que “no puede convenirse con la doctrina citada, aunque sea cierto que el Gobierno no hizo pública formal y solemnemente una previsión de IPC en el año 2009, como no lo ha hecho tampoco el Banco Central Europeo, puesto que no es menos cierto que tampoco lo hizo en los años 2002 a 2008, (...), lo que no le impidió aumentar provisionalmente los salarios de cada año, aplicando a las retribuciones definitivas del año anterior el IPC previsto, que coincidía plenamente cada anualidad con los aumentos, que se hacían anualmente con las revalorizaciones de pensiones

contributivas de la Seguridad Social, pensiones de clases pasivas y sueldos de funcionarios públicos y personal laboral al servicio de las AAPP, lo que permite concluir razonablemente que la intención de las partes fue siempre ajustar los incrementos provisionales de cada año con el incremento de IPC previsto por el Gobierno conforme a las herramientas jurídicas ya descritas: revalorización de pensiones contributivas de la Seguridad Social (art. 44, 2 Ley 2/2008; art. 48, 1 LGSS; art. 47 Ley 2/2008; art. 3 RD. 1/2009 y arts. 24 y 25 Ley 2/2008)". Y subraya, para concluir el citado pronunciamiento, que "lo importante, para la resolución del presente conflicto, no es – si el Gobierno determinó formalmente el IPC para 2009, lo que hizo efectivamente, aunque no de modo solemne y formal, al igual que en los años precedentes, sino como herramienta para determinar legalmente la revalorización de pensiones, como no podría ser de otro modo, puesto que, si no lo hubiera hecho así, habría incumplido los mandatos legales ya citados – sino cual era la intención de los contratantes, cuando se remitieron reiteradamente al IPC previsto por el Gobierno a sabiendas de que el Gobierno no identificaba formal y solemnemente el IPC previsto para cada año desde el año 2001, siendo más que evidente que su intención fue siempre acomodar los incrementos pactados a las revalorizaciones ya citadas, cuya referencia legal fue siempre el IPC previsto por el Gobierno".

Por otra parte, en la SAN de 6 de julio de 2009 (JUR 2009\341736), Asunto *Convenio Colectivo de la empresa Bimbo, SAU*, se desestima que el IPC previsto sea el fijado por el Banco Central Europeo. La sentencia señala que "tampoco ha de ser acogido favorablemente el planteamiento que se formula de manera subsidiaria, de que como IPC previsto se considere el que lo ha sido por Autoridades u Organismos económicos nacionales e internacionales aplicando a España y zona euro". Y, refiriéndose expresamente al Banco Central Europeo, señala el citado pronunciamiento que, aunque éste ostente funciones de política monetaria, ello no significa que "las recomendaciones e informaciones que emite tal entidad constituyan una fuente del Derecho supranacional y que a lo único que ha procedido es a llevar a cabo una recomendación", concluyendo que "no puede aceptarse la tesis de que el IPC haya de ser fijado ateniéndose a recomendaciones o informaciones de Autoridades u Organismos económicos nacionales e internacionales".

4.3. La imposibilidad de compensación salvo que la misma se encuentre prevista en convenio colectivo

Una última cuestión que debe ser objeto de consideración es la relativa a la posibilidad de compensar el desequilibrio económico producido para la

empresa, a resultas de la interpretación que impide la revisión a la baja, con una futura compensación de los incrementos recibidos. Parece claro que lo que no resulta posible es que los trabajadores reembolsen el correspondiente exceso de los incrementos percibidos, pero más cuestionable resulta la posible compensación o descuento de esas cantidades a cargo de las futuras subidas salariales.

La SAN 21 de mayo de 2009 (R° 40/2009), Asunto *Convenio Colectivo de la empresa Sogecable*, procedió a determinar si lo establecido en el convenio colectivo contemplaba un simple anticipo, ajustable al alza o a la baja con el IPC real de cada año, o, por contrario, es un incremento concreto, revisándose hasta el IPC real más medio punto, como defendió la representación de los trabajadores. La respuesta es favorable a esta segunda posición porque “la simple lectura permite concluir que se produjeron dos pactos perfectamente diferenciados: un incremento equivalente al previsto por el gobierno para el IPC más medio punto, y una revisión hasta el IPC real de cada año, más medio punto, no contemplándose de ningún modo que el incremento inicial constituyera un anticipo sobre el incremento real del IPC, puesto que al suscribirse el convenio era absolutamente impensable que durante los años de su vigencia se produjera un incremento negativo del IPC.

En el conflicto resuelto por la SAN de 10 de julio de 2009 (AS 2009\1730), Asunto *Convenio Colectivo de Onda Cero Radio*, la posición empresarial consideraba ese exceso como un anticipo a cuenta de futuros incrementos salariales, pretendiendo descontarlo del incremento salarial para 2009. El tenor literal de la cláusula objeto de controversia era el siguiente: “A la finalización del ejercicio 2008 y, una vez conocido el IPC real de dicho año se procederá al abono con efecto desde 1 de enero de 2008, de la diferencia resultante entre el IPC real y el IPC previsto”. La Audiencia Nacional, al interpretar el contenido de la citada cláusula considera que “la redacción del convenio es lo suficientemente clara para excluir la posibilidad de descontar la diferencia”. Además, la AN entiende que no hay posibilidad de efectuar una futura compensación del exceso porque los incrementos provisionales pactados en el convenio no se condicionaron para el caso de que el IPC real fuera inferior al previsto.

En este sentido, la línea que sigue mayoritariamente la doctrina judicial sólo acepta la futura compensación si la misma se encuentra expresamente prevista en el convenio colectivo. Un ejemplo de este tipo de cláusulas la podemos encontrar en el Acuerdo Marco de Grupo *Respsol-YPF*, cuyo art. 6 señala que “la cláusula de revisión por desviación del IPC real con respecto al previsto, operará excepcionalmente en los años 2009 y 2010, en la forma siguiente: a) Si el IPC real es superior al previsto, la diferencia tendrá efectos retroactivos, y se modificarán al alza los valores de los distintos conceptos, que servirán de base para los incrementos del ejercicio siguiente. b) Si el IPC real es inferior al previsto, la diferencia no tendrá efectos retroactivos, y se modifi-

carán a la baja, los valores de los distintos conceptos, que servirán de base para los incrementos del ejercicio siguiente³⁰. Otros ejemplos pueden hallarse en el Convenio colectivo de *Gas Natural Servicios* o en el de *Sector del Metal de Navarra*³¹.

En consecuencia, en la gran mayoría de los casos no será posible compensar ese exceso de revisión al alza del salario, como consecuencia de que

³⁰ BOE 30/06/2009. Precisa el citado precepto la forma en la que producirá la referida modificación: 1. Si la desviación es inferior a un punto porcentual, sólo se tomará el 50% de la concreta desviación para modificar los valores de los distintos conceptos retributivos. 2. Si la desviación es superior a un punto porcentual, se tomará el 50% del primer punto y el 100% del exceso sobre dicho punto para la modificación de los distintos conceptos retributivos. 3. La revisión salarial resultante de la aplicación de los criterios 1 y 2 anteriores estará limitada por los valores de los conceptos retributivos que sirvieron de base para el incremento en cada uno de los años, que, en su caso, se mantendrán para calcular el nuevo incremento.

³¹ Otros ejemplos podemos hallar en el Convenio colectivo de Gas Natural Servicios (BOE 22/6/2009), cuyo art. 26.2 establece lo siguiente: “Revisión salarial.–Para el año 2009, la cláusula de revisión salarial, por desviación del IPC real con respecto al IPC previsto (2%), operará sobre la tabla salarial y los conceptos antes indicados, en la forma siguiente: a) Si el IPC real es superior al previsto, la diferencia tendrá efectos retroactivos, y se modificarán al alza los valores de los conceptos objeto de incremento salarial, que servirán de base para los incrementos del año siguiente. b) Si el IPC real es inferior al previsto, la diferencia no tendrá efectos retroactivos. La Comisión de Seguimiento del Convenio analizará y acordará, en su caso, la incidencia de dicha diferencia en los valores de los conceptos objeto de incremento salarial, que servirán de base para los incrementos del año siguiente”. O en el Convenio Colectivo de Sector del Metal de Navarra (BOE 01/09/2008) a cuyo tenor el art. 39 establece: “Con el fin de asegurar el cumplimiento de lo acordado por las partes respecto de los incrementos salariales, sobre salarios reales, que, con carácter definitivo, habrá de efectuarse durante los años 2008, 2009, 2010 y 2011 y que se ha cifrado en el IPC real Nacional de cada uno de dichos años, más 1 punto para 2008 y más 0,75 de punto para 2009, 2010 y 2011, se establece la presente Cláusula de Revisión Salarial, que operará del modo siguiente: a) En el caso de que la cifra de incremento salarial que resulte de aplicar, para cada uno de los cuatro años, lo dispuesto en los números 1 y 2 del Epígrafe 1º apartado A) de este artículo fuera inferior a la que resulte de sumar 1 punto al IPC real Nacional acumulado, respectivamente, para 2008 y 0,75 de punto al mismo IPC real Nacional para 2009, 2010 y 2011, se practicará –tan pronto se constate oficialmente tal circunstancia– una revisión salarial plana en la cuantía matemática precisa para alcanzar los mencionados límites (IPC real Nacional 2008 + 1 punto e IPC real Nacional 2009, 2010 y 2011 + 0,75 de punto). b) En el caso contrario, en que la cifra de incrementos salariales resultante de aplicar, para cada uno de los cuatro años de vigencia, lo dispuesto en los números 1 y 2 del Epígrafe 1º, apartado A) de este artículo fuera superior a la que resulte de sumar 1 punto al IPC real a nivel Nacional acumulado, respectivamente, para 2008 y 0,75 de punto al mismo IPC real Nacional para 2009, 2010 y 2011, la revisión a practicar tan pronto se conozca oficialmente tal circunstancia, consistirá en reducir aquella cifra de incrementos salariales en la cuantía matemática precisa para alcanzar el mencionado límite (IPC real Nacional de 2008 + 1 punto e IPC real 2009, 2010 y 2011 0,75 de punto). Las cantidades afectadas por esta revisión que habrían sido abonadas en exceso por las Empresas, tendrán la consideración de Anticipos a Cuenta de los incrementos salariales que se produzcan en el siguiente año, y por ello, no formarán parte de la Base tenida en cuenta para practicar los aumentos de Salarios correspondientes a dicho año siguiente”.

la redacción de las cláusulas de revisión salarial se llevó a cabo en un momento de IPC real superior al inicialmente previsto y cuya activación, por tanto, sólo se producía en esta situación.

5. CONCLUSIONES

Estas reflexiones ponen de manifiesto dos tipos de conclusiones bien distintas, una en cuanto a la forma y otra en cuanto al fondo. Por lo que a la forma se refiere, el problema de la utilización de las cláusulas de revisión salarial cuando el IPCr es inferior al IPCp se saldaría con una correcta redacción de las mismas, que contemplara ambos supuestos, intentando dejar a un lado ambigüedades y redacciones oscuras. Nuestra jurisprudencia exige, como hemos visto, que las partes manifiesten expresamente su deseo de acordar una cláusula bivalente. Así, éste es un problema, en suma, de falta de previsión por parte de los sujetos negociadores. ¿Quién iba a pensar en 2007 que la situación que hemos estudiado se iba a producir? No obstante, como ha quedado dicho, no es ni la primera ni la última vez que esto ocurre. Además, como también se señaló, como una buena práctica a seguir, hubo quién sí fue previsor.

Por otra parte, en cuanto al fondo, el estudio pormenorizado de esta figura jurídica pone al descubierto la enorme potencialidad de las cláusulas de revisión salarial como mecanismo “flexibilizador” de los salarios. Para ello, sería necesario una nueva conceptualización de la salvaguarda salarial que se apartara de la clásica aquí descrita y que se aproximara a la que verdaderamente se esconde tras muchos convenios, esto es, su consideración como un instrumento de garantía de los incrementos salariales pactados y no, simplemente, del poder adquisitivo de los trabajadores.

En efecto, del estudio de los convenios colectivos se deduce que la redacción de muchas cláusulas tiende más, en la mayoría de los casos, a asegurar el incremento salarial pactado, que el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios, cosa que implícitamente no sólo se consigue, sino que se mejora. El problema es que, en su mayoría también, los convenios se quedan ahí, sin prever regulación alguna para el supuesto en que no es necesario garantizar el poder adquisitivo de los salarios por sobrepasar el incremento pactado al coste de vida, es decir, en términos de lo explicado en este estudio, por ser el IPCr superior al IPCp.

Así entendidas, y teniendo en cuenta su íntima relación con la coyuntura económica general y particular de la empresa, parecería lógico que, si las circunstancias tenidas en cuenta por la patronal y los representantes de los trabajadores a la hora de pactar el incremento salarial variaran de forma notable, dichos incrementos salariales pudieran adaptarse a las nuevas circuns-

tancias, amoldando así las subidas salariales a la situación de la empresa. Otra cosa es que, además, nuestra jurisprudencia exija que se prevea tal circunstancia de forma expresa, esto es, que las partes lo acuerden expresamente.

De esta forma, se lograría un instrumento jurídico de salvaguarda del poder adquisitivo de los trabajadores en tiempos de bonanza (cuando más frecuentemente se producen las circunstancias que, como dijimos, “activan” las cláusulas de revisión salarial), pero de moderación y adaptación de los costes salariales para los tiempos de crisis. Las cláusulas de revisión salarial, así entendidas, serían un mecanismo jurídico caracterizado por ser automático, ágil y poco oneroso. Automático porque se aplicaría de acuerdo con la evolución de la inflación, al prever tanto el caso en que la inflación real supera a la prevista, como a la inversa, estableciendo la forma en que la remuneración del trabajo se adaptaría a tales circunstancias³²; ágil, porque evitaría los especiales procedimientos previstos para otros mecanismos flexibilizadores en el ámbito salarial, como el descuelgue del 82.3 ET o las modificaciones sustanciales del art. 41 ET; y poco oneroso, en tanto que se trataría de una medida de adaptación a tiempos de crisis que no requeriría de la constatación de las especiales y difíciles circunstancias económico-financieras a que se refieren los otros dos, situándose como un mecanismo previo a otros de corte más radical.

En efecto, la salvaguarda salarial, así entendida, permitiría tomar posición ante una situación adversa antes de que la actividad de la empresa se deteriore, por lo que incrementaría las posibilidades de tener que evitar despidos o recortes salariales. Así, del mismo modo, mediante la variación del incremento salarial, los trabajadores podrían evitar, por citar un ejemplo, la revisión del conjunto de las remuneraciones vía descuelgue o, lo que sería peor, una relajación de los requisitos para su aplicación. Consideraciones similares merecería la modificación sustancial.

En suma, las cláusulas de revisión salarial pueden ser un instrumento especialmente útil para coyunturas difíciles como las actuales. Basta con poner orden en el caos descrito y con permitir que sean algo más que un mero instrumento de garantía del poder adquisitivo de los salarios.

³² Podrían utilizarse técnicas similares a la de los escasos convenios que sí prevén el caso en que la inflación prevista supera a la real y que quedaron reflejados más arriba; o utilización de revisiones parciales, por ejemplo, semestralmente.