

La revisión salarial ante la desaparición del IPC previsto de la LPGE y con un año en deflación (IPC real negativo).

Adrián Todolí Signes
Investigador en formación financiado por el programa “Atraccio al talent”
Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Valencia

Abstract: Las cláusulas de revisión salarial, a pesar de su menor uso en la actualidad, siguen siendo el principal referente al que acuden los agentes sociales para modificar el salario durante la vigencia del convenio colectivo. Sin embargo, durante la crisis económica los cambios de tendencia de la inflación y las modificaciones legislativas han creado una serie de conflictos jurídicos que aquí se pretenden analizar. En primer lugar, la aparición del “índice de revalorización de las pensiones” ha dejado sin funcionalidad práctica la solución que en los últimos años venía dando el Tribunal Supremo para llenar de contenido la expresión convencional “IPC previsto por el Gobierno”. Sumado a ello, la existencia de un IPC negativo plantea la posibilidad de utilizar la revisión salarial como fórmula para disminuir el salario pactado cuestión que los Tribunales deberán resolver y que aquí se analiza.

Palabras clave Cláusula de revisión salarial, flexibilidad salarial, actualización salarial, deflación, índice de revalorización de las pensiones.

The wage revision before the disappearance of the inflation forecast at the Estate Budget Act and in a year deflation.

Abstract:

The wage indexation clauses, despite their lower use today , remain the main reference is attended by the social partners to modify the salary during the term of the collective agreement. However, during the economic crisis trend changes in inflation and legislative changes have created a series of legal disputes, that in this paper I will try to analyze. First, the emergence of the "index adjustment of pensions" has left without content, the Supreme Court solution in order to give substance to the conventional term "IPC previsto por el Gobierno." Added to that, the existence of a negative CPI raises the possibility of using the salary review as a way to reduce wages. This issue that the courts will have resolve: here it is analyzed too.

Key words: Wage revision clause, wage flexibility, wage indexation, deflation, rate of retirement pension increases.

Sumario:

I. Los cambios acontecidos en los últimos años que afectan a la revisión salarial y los nuevos problemas jurídicos que ahora se plantean.....	2
II. La desaparición del IPC previsto de la LPGE	4
2.1 La relevancia del IPC previsto en los presupuestos.....	4
2.2. La desaparición del IPC previsto por el Gobierno de los Presupuestos Generales del Estado.....	7
2.3. Otros IPCs previstos por el Gobierno.	7
III. La revisión salarial conforme al IPC real que resulta inferior al incremento inicial.	10
IV. El supuesto excepcionalísimo de la revisión conforme a un IPC real negativo.....	12
V. Valoración global.....	16

I. Los cambios acontecidos en los últimos años que afectan a la revisión salarial y los nuevos problemas jurídicos que ahora se plantean.

La grave crisis económica que sufre España está dando al traste con todas las expectativas, creando situaciones cada vez más insólitas. Sin duda, nada crea mayor conflictividad que los cambios inesperados que eran de imposible previsión durante una negociación colectiva. En los años 2008 y 2009 fuimos testigos de la conflictividad judicial que provocó la constatación de que el IPC real durante esos años había sido inferior al IPC previsto por el Gobierno en la Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE). Habitualmente -durante 17 años seguidos- el IPC real venía siendo superior al IPC previsto por lo que a principios del año siguiente, conforme a una cláusula de salvaguarda salarial pactada en convenio colectivo, los trabajadores recibían la diferencia entre el IPC real (el que debían percibir) y el IPC previsto (el que percibieron durante todo el año). Sin embargo, en 2008 y 2009 el supuesto fue el inverso, lo que provocó que algunas empresas reclamaran la devolución de las cantidades percibidas indebidamente por los trabajadores.

Sumado a ello, las dificultades económicas de las empresas provocaron reticencias a la hora de aumentar los salarios conforme a pactos realizados con anterioridad a la crisis económica. Las empresas alegaban que no existía un IPC previsto por parte del Gobierno, por lo que ante la falta del presupuesto material pactado, la cláusula de revisión salarial devenía nula y sin efecto. Esta negativa a aumentar el salario derivó en demandas ante los Tribunales por parte de los trabajadores con objeto de exigir lo convenido.

En su momento, la alta judicialización de la revisión salarial pactada en convenio colectivo dio pie a soluciones divergentes de la doctrina judicial, y por parte de la doctrina científica¹, que terminaron con una serie de pronunciamientos del Tribunal

¹ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN y MERCADER UGUINA J.R. “Cláusulas de revisión salarial en tiempos revueltos: ¿pueden revisarse los salarios a la baja?” *Justicia laboral*, nº 40, 2009; PEDRAJAS

Supremo. Sin embargo, la cuestión de la revisión salarial que parecía cerrada en su momento no hacía más que comenzar.

En primer lugar, durante los últimos años, la doctrina asentada por el Tribunal Supremo respecto a las consecuencias jurídicas de una inversión en la tendencia inflacionista ha sido matizada por el propio Tribunal dando soluciones distintas con el paso del tiempo. En segundo lugar, la introducción de un índice para la revalorización de las pensiones ha eliminado de los Presupuestos Generales del Estado toda mención a un IPC previsto, creando –de forma colateral– una inseguridad jurídica que indudablemente provocará una nueva oleada de incumplimientos de los aumentos salariales pactados por falta de presupuesto material. En tercer lugar, durante el año 2013 el IPC real se situó en el 0,3% que son tres décimas menos que el aumento salarial inicial recomendado por el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva firmado en 2012. De esta forma, una vez más, habrá supuestos en los que se pretenderá la devolución de las cantidades cobradas en exceso por los trabajadores. En cuarto lugar, si la existencia de un IPC previsto superior al IPC real era un supuesto extraordinario no contemplado en los convenios colectivos dado que era "impensable" que ocurriera en la mente de los negociadores²; pueden hacerse una idea de la conflictividad que creará la existencia de un IPC real negativo. La existencia de un IPC negativo en 2014 (del -1.0 %) es un supuesto nunca visto en nuestra economía (al menos desde el año 1961 que se realizan series históricas en el INE). De esta forma, está asegurada la conflictividad respecto a si la revisión salarial puede implicar una reducción del salario de un año a otro, además de la devolución de las cantidades indebidas. Es decir, cuando existe IPC negativo ya no se está ante un aumento del salario conforme al IPC real o conforme al IPC previsto (que era el debate hasta ahora) sino directamente ante la pregunta de si una cláusula de revisión salarial puede dar pie a una disminución del salario³.

En fin, todas estas cuestiones se tratarán en este estudio con objeto de dar seguridad jurídica, aportando argumentos y soluciones fundadas en Derecho. No obstante, no será posible obtener conclusiones generales y unificadas a los diferentes

MORENO A. Y SALA FRANCO T. "Las cláusulas de revisión salarial establecidas en los convenios colectivos y la crisis económica" *AL*, n. °18, 2009; 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" *Temas laborales* n.º. 102, 2009; LAHERA FORTALEZA J. "Problemática jurídica y política de las cláusulas convencionales de revisión salarial en la crisis económica" *RL*, 2010; MERCADER UGUINA J.R Y PÉREZ DEL PRADO D. "Cláusulas de Revisión Salarial instrucciones de uso para tiempos de crisis". *TL*, n.º 103, 2010; MORGADO PANADERO P. "La revisión salarial fijada en convenio colectivo según el IPC: ¿una garantía o una trampa para los trabajadores en las épocas de crisis?" *AS*, V. 3, n.º 5, 2010; SEMPERE NAVARRO A. "Sobre las revisiones salariales indexadas con el IPC (al hilo del caso Sogecable)" *AS*, n.º 2, 2010; LLOMPART BENNÀSSAR, "Actualización salarial: inflación y productividad", *AL*, n.º9, 2011; OLARTE ENCABO S. "Cláusulas de revisión salarial en la negociación colectiva durante la crisis económica" *AL*, n.º1, La LEY, 2012; TODOLI SIGNES, A., *La revisión salarial*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2013.

² Que lo negociadores no pudieron prever la circunstancia por la que España tuviera un IPC real inferior al previsto fue, en su momento, un argumento importante utilizado por los Tribunales a la hora de rechazar la devolución de las cantidades percibidas conforme al IPC previsto. El TSJ de Cataluña en Sentencia de 13 de febrero de 2008 (rec. 8523/2007) entiende que, si la bidireccionalidad de la cláusula no está expresamente pactada, el Tribunal con su interpretación, no puede añadirla, puesto que si lo hiciera estaría extendiendo el efecto de la cláusula a efectos no pactados y a casos diferentes sobre los que los interesados se propusieron contratar.

³ Esta diferencia también se ha planteado en la doctrina, ver SEMPERE NAVARRO A. "Sobre las revisiones salariales indexadas con el IPC (al hilo del caso Sogecable)" *Aranzadi Social*, n.º 2, 2010, p 13.

problemas. Como señala la doctrina, las cláusulas de revisión salarial adolecen en nuestro país de una falta absoluta de coordinación y homogeneidad en cuanto a lo que la forma se refiere⁴. Por ello, dado que cada cláusula de revisión salarial es diferente y la interpretación debe realizarse conforme a la redacción literal dada por las partes y conforme a la voluntad negocial, en este estudio solamente podrá realizarse una aproximación interpretativa según los típicos conceptos y expresiones utilizados por la negociación colectiva.

II. La desaparición del IPC previsto de la LPGE

2.1 La relevancia del IPC previsto en los presupuestos.

El IPC previsto ha sido tradicionalmente utilizado como índice sobre el que realizar el incremento anual de salarios. En España, en un convenio colectivo de vigencia de varios años, ha venido siendo habitual pactar cláusulas de revisión salarial que están formadas por dos "revisiones". En primer lugar, el pacto de un incremento salarial inicial a principios de año y posteriormente una revisión cuyo objeto es regularizar el salario pactado conforme al IPC real a final del año cuando éste se conozca. De esta forma, la típica cláusula de revisión salarial está formada por dos elementos: el incremento inicial -una primera revisión- y una posterior regularización conforme al IPC real -una segunda revisión-⁵.

Pues bien, en orden a fijar la subida inicial de salarios las partes son libres de pactar conforme deseen el lugar de donde se obtendrá ese incremento inicial; i) pactando, por ejemplo, que será el IPC previsto por el Gobierno; ii) la previsión del IPC establecida en los Presupuestos Generales del Estado, especificando, en este caso, que la previsión a tener en cuenta será la establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, y no en ningún otro tipo de previsión que el Gobierno pueda realizar; iii) incluso las partes podrían haber pactado que la subida de salarios inicial de enero no dependa de ningún índice, sino que sea un porcentaje establecido expresamente por las partes - como recomienda el II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva-. Un porcentaje fijo no sujeto ni explícita ni implícitamente a ningún indicador como el IPC previsto, sino el porcentaje acordado por las partes en el momento de la negociación. Sin embargo, a pesar de las posibilidades y las recomendaciones de las grandes confederaciones, todavía sigue habiendo convenios colectivos que recurren al IPC previsto por el Gobierno con objeto de fijar la revisión salarial inicial.

El conflicto surge con la interpretación del concepto de "IPC previsto por el Gobierno": qué significa y de dónde se puede obtener.

Para conocer las razones del conflicto, es necesario saber que el Gobierno ya no realiza declaraciones oficiales, en el sentido de formales y expresas, sobre su previsión

⁴ MERCADER UGUINA J.R Y PÉREZ DEL PRADO D. "Cláusulas de Revisión Salarial instrucciones de uso para tiempos de crisis". *Temas laborales* núm. 103, 2010, pág. 26.

⁵ En contra, parte de la doctrina ha señalado que la cláusula de revisión salarial es un instrumento de apoyo del incremento salarial inicial y que sirve a finalidad distinta y, por ello, excluyen del concepto de cláusula de revisión salarial el incremento inicial, MERCADER UGUINA J.R Y PÉREZ DEL PRADO D. "Cláusulas de Revisión Salarial instrucciones de uso para tiempos de crisis" op cit., pág. 26. A mi juicio, la institución de la salvaguarda salarial sería, en efecto, la parte de la revisión salarial encaminada a mantener el poder adquisitivo de los trabajadores. Sin embargo, la cláusula de revisión salarial sería toda prescripción establecida en un convenio colectivo con objeto de alterar el salario pactado para años sucesivos.

del incremento anual del IPC, aunque anteriormente sí lo hacía. La última previsión se realizó, para el año 2002, en la Ley 23/2001 de 27 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2002; y, con anterioridad a esta, todos los años el Gobierno establecía en la correspondiente Ley de Presupuestos del Estado una previsión oficial para el IPC de ese año. Por ello, los agentes sociales han venido pactando estos aumentos iniciales conforme al IPC establecido por el Gobierno y, posteriormente, aunque el Gobierno dejó de efectuar tales previsiones, en muchos convenios colectivos no se cambiaron los hábitos y se continuó haciendo referencia al IPC previsto de manera oficial por el Gobierno: previsión ahora inexistente.

De esta forma, al inicio de la crisis económica algunas empresas entendieron que debido a la desaparición de las declaraciones oficiales por parte del Gobierno, a través de la LPGE, faltaba el presupuesto material para efectuar el incremento inicial de salario⁶. Este argumento de la patronal venía sustentado por las declaraciones realizadas por el Director General de Presupuestos de la Secretaría General de Presupuestos y Gastos del Ministerio de Economía y Hacienda⁷, que previa consulta de los agentes sociales, había venido manifestando en los últimos años que el Gobierno, efectivamente, no tiene establecida una previsión específica sobre el IPC. Derivado, pues, de la inexistencia de un IPC previsto por el Gobierno, se argumentaba que las empresas quedaban exoneradas de cumplir con lo pactado por imposibilidad sobrevenida.

Ante esta postura, en Tribunal Supremo, en varias ocasiones⁸, resolvió que para la aplicación del IPC previsto no es necesario que el Gobierno establezca una previsión oficial, entendida como tal, sólo la contenida en una declaración formal y solemne por parte del Gobierno. Por el contrario, el Tribunal Supremo argumenta que tal declaración no es exigible y, debido a ello, para que entre en juego la cláusula “*es suficiente con que conste una real previsión del Gobierno respecto del incremento del IPC, manifestada mediante actos que evidencien inequívocamente su existencia*”⁹. Una vez establecido que no es necesaria una declaración formal y solemne por parte del Gobierno, sino que es suficiente con que conste que existe una previsión real/auténtica, el Tribunal busca la acreditación de esa previsión auténtica del IPC por parte del Gobierno.

En este punto el Tribunal Supremo entiende que tal previsión queda acreditada en la propia Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009 -aprobada por las Cortes Generales asumiendo en este punto la propuesta del Gobierno-, donde se

⁶ Este argumento de la patronal es recogido por el Tribunal con el objeto de motivar una Sentencia acorde con la petición de los empresarios en SSTJ Cataluña de 9 de Junio de 2009 (rec. 10/2009) y 12 de enero de 2010 (núm. 30/2009).

⁷ En multitud de procedimientos la patronal ha utilizado como medio de prueba, con la intención de acreditar la inexistencia de un IPC previsto por el gobierno, estos informes realizados por el Director General de Presupuestos de la Secretaría General de Presupuestos y Gastos del Ministerio de Economía y Hacienda previa consulta de la patronal, a modo de ejemplo se consideran estas declaraciones como hechos probados en la STJS Cataluña de 9 de junio de 2009 (rec. 10/2009), y en la STS de 18 de febrero de 2010 (rec. 87/09).

⁸ SSTs de 21 de junio de 2010 (rec. 160/2009); 13 de julio de 2010 (rec. 1/2010); 14 de julio de 2010 (rec. 247/09); 20 de septiembre de 2010 (rec. 176/2009); 21 de septiembre 2010 (rec. 223/2009); 20 de octubre 2010 (rec. 425/2010); 18 de enero de 2011(rec. 83/2010); 27 de enero de 2011 (rec. 209/2009); 24 de febrero de 2011 (rec. ud. 120/2010); 1 de marzo de 2011 (rec. 109/2010); 13 de abril de 2011 (rec. 105/2010); 15 de abril de 2011 (rec. 53/2010); 15 de abril de 2011 (rec. 170/2010); 3 de mayo de 2011 (rec. 81/2010) 12 de julio de 2011 (rec. ud. 2560/2010).

⁹ STS de 18 de febrero de 2010 (rec. 87/2009).

evidencia con certeza la previsión del Gobierno respecto del IPC para el año 2009. En concreto su art. 44, que trata de la revalorización de las pensiones públicas en el 2009, se prevé, tanto para las pensiones de Clases Pasivas del Estado como para las contributivas del sistema de Seguridad Social, "un incremento del 2 por ciento", de conformidad con lo previsto en los arts. 27 del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado (Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril) y 48 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio)¹⁰. Y esto, de acuerdo con la Sentencia, equivale al reconocimiento implícito de la existencia de una previsión auténtica del Gobierno sobre el incremento del IPC, ya que ambos artículos citados obligan a revalorizar las pensiones "en función del índice de precios al consumo previsto para dicho año".

De esta forma, el Tribunal Supremo, al igual que la doctrina científica mayoritaria veníamos entendiendo que mientras exista una revalorización de las pensiones en la Ley de Presupuestos Generales del Estado existiría al menos un IPC previsto por el Gobierno¹¹.

De hecho, el Tribunal Supremo ha seguido manteniendo su criterio incluso ante la congelación de las pensiones sufrido en el 2010. La STS de 26 de junio de 2012 (rec. 198/2011) resuelve un conflicto similar donde la empresa alegaba que tras la congelación de las pensiones derivado del art. 4 del RD-Ley 8/2010 se vaciaba de contenido la previsión convencional que obligaba a realizar un incremento según el "IPC estatal". Ante ello, el Tribunal descartaba la argumentación de la empresa estableciendo que la suspensión de revalorización establecida con carácter general no afecta ni a las pensiones mínimas, ni a las pensiones del régimen SOVI, ni a las pensiones no contributivas del sistema de Seguridad Social. Para todos esos supuestos de pensiones se estableció una revalorización del 1% para 2011 y, por ello, dice el Tribunal, ésta es la revalorización que se debería considerar de acuerdo a su propia jurisprudencia. De esta forma, el Tribunal Supremo, a pesar de las modificaciones legislativas, siempre ha buscado la forma de dar contenido y efectos a la disposición convencional.

Sin embargo, una vez más, el término "IPC previsto por el Gobierno" va a tener complejidad interpretativa ante la aparición del "índice de revalorización de las pensiones", introducido por primera vez por el Gobierno en la Ley de presupuestos para 2014.

¹⁰ Este criterio es reiterado por el Tribunal Supremo en sentencias posteriores: SSTS de 21 de junio de 2010 (rec. 160/2009); 13 de julio de 2010 (rec. 1/2010); 14 de julio de 2010 (rec. 247/09); 20 de septiembre de 2010 (rec. 176/2009); 21 de septiembre 2010 (rec. 223/2009); 20 de octubre 2010 (rec. 425/2010); 18 de enero de 2011 (rec. 83/2010); 27 de enero de 2011 (rec. 209/2009); 24 de febrero de 2011 (rec. ud. 120/2010); 1 de marzo de 2011 (rec. 109/2010); 13 de abril de 2011 (rec. 105/2010); 15 de abril de 2011 (rec. 53/2010); 15 de abril de 2011 (rec. 170/2010); 3 de mayo de 2011 (rec. 81/2010) 12 de julio de 2011 (rec. ud. 2560/2010).

¹¹ "Está claro que mientras no se modifique (o se incumpla) la LGSS y la de Clases pasivas, todos los años encontraremos una previsión o estimación del IPC para el año siguiente" SEMPERE NAVARRO. A "Sobre las revisiones salariales indexadas con el IPC (al hilo del caso Sogecable)" op. cit., pág. 8; de la misma opinión son PEDRAJAS MORENO A. y SALA FRANCO T. "La ultratractividad normativa de los convenios colectivos..." op cit.,, pág. 6; LAHERA FORTALEZA J. "Problemática jurídica y política de las cláusulas convencionales de revisión salarial en la crisis económica" op cit., pág. 3; OLARTE ENCABO S. "Cláusulas de revisión salarial en la negociación colectiva durante la crisis económica" op cit.,, pág. 7; TODOLI SIGNES., *La revisión salarial*, op cit., p 69.

2.2. La desaparición del IPC previsto por el Gobierno de los Presupuestos Generales del Estado.

La solución dada por el Tribunal Supremo parte de la existencia de un IPC previsto por el Gobierno plasmado a través de la revalorización de las pensiones. Y, en efecto, esto era así debido a que el art. 27 del RDL 670/1987 y el art. 48 de la LGSS obligaban a que tal revalorización se realizara conforme al IPC previsto por el Gobierno. Sin embargo, esta solución no es aplicable hoy en día.

Desde el 27 de diciembre de 2013, momento en el que entró en vigor la Ley de presupuestos para 2014, el art. 27 del RDL 670/1987 y el art. 48 de la LGSS fueron ambos modificados liberando al Gobierno de su anterior obligación de revalorizar las pensiones conforme al IPC previsto por el Gobierno, pasando a tener que revalorizarse conforme a una compleja fórmula llamada "índice de revalorización". De esta manera, actualmente no es posible afirmar que la revalorización de las pensiones establecida en la LPGE corresponde a la previsión del IPC del Gobierno. Quedando, con ello, ineficaz la solución dada por el Tribunal Supremo para dar contenido al pacto convencional por el que se pactaba un aumento inicial conforme al IPC previsto.

La pregunta que cabe ahora es saber si ésta era la única previsión del Gobierno sobre el IPC y, con ello, en la actualidad falta el presupuesto material de aplicación de un incremento salarial inicial, o bien todavía subsisten otros IPC previstos por el Gobierno.

2.3. Otros IPCs previstos por el Gobierno.

Hasta ahora, dado que los Tribunales contaban con un IPC previsto claro a través de la revalorización de las pensiones, la Sentencias siempre se dirigía al porcentaje de revalorización a la hora de resolver los conflictos. Sin embargo, la existencia de más de un IPC previsto por el Gobierno ya había sido puesto de manifiesto por alguna Sentencia antigua del Tribunal Supremo¹², así como por algún voto particular del mismo Tribunal¹³ y por parte de la doctrina¹⁴.

En efecto, el Tribunal Supremo en Sentencia de 8 de febrero de 1995 establece que la previsión oficial del IPC proviene de la conjunción de dos criterios: en primer lugar el criterio de la autoridad que emite la previsión; y, en segundo lugar, el del medio o soporte en que tal declaración aparece. Por ello, la previsión debe ser emitida por la autoridad responsable de la política económica del Gobierno y, además, estar emitida a través del Boletín oficial del Estado o cualquier otro documento oficial: sea la documentación oficial que acompaña a la presentación de los Presupuestos Generales del Estado, sea cualquier otro documento o informe de las autoridades responsables de la política económica del Gobierno.

Concretamente, el Tribunal Supremo, en aquella Sentencia, entendía que la previsión de inflación que correspondía aplicar era la que constaba en el Informe de Coyuntura Económica del Ministerio de Economía y Hacienda de enero de 1993:

¹² STS de 8 de febrero de 1995 (rec. 3738/1993)

¹³ Voto particular realizado por el Magistrado Martín Valverde a la STS de 17 de junio de 2010 (rec. 97/2009).

¹⁴ TODOLI SIGNES, A., *La revisión salarial*, op cit., p 75 y ss.

previsión que corrigia a la baja la previsión hecha por el propio Gobierno en la documentación anexa a los Presupuestos Generales del Estado.

De esta Sentencia es posible obtener varias conclusiones:

a) La primera es que, efectivamente, pueden existir varias previsiones de IPC del Gobierno y, que sean cuantas sean, serán oficiales mientras provengan de la autoridad y estén declaradas en un documento oficial.

b) La segunda conclusión es que en este caso el Tribunal Supremo no otorga prioridad a la declaración realizada en los Presupuestos Generales del Estado o en los documentos que acompañan a estos por encima de otras posibles predicciones que se realicen en revistas del Ministerio de Economía u otros documentos, siempre y cuando sean oficiales.

c) La tercera conclusión, derivada de lo anterior, es que la Sentencia da prioridad a una revisión posterior sobre una anterior¹⁵. El Tribunal entiende más fidedigna, y más ajustada a la realidad, la previsión con mayor proximidad al momento de efectuar el incremento salarial.

En el mismo sentido se pronuncia el Voto Particular a la STS de de 17 de junio de 2010 donde se critica la utilización del IPC previsto por el Gobierno en la Ley de presupuestos del Estado, apoyando por el contrario la realizada en el Boletín de Coyuntura Económica del Ministerio de Economía. El Magistrado basa su preferencia dado que por imperativo constitucional la previsión insertada en los presupuestos del Estado debe hacerse con al menos tres meses de antelación. Por ello, entiende más oportuno tomar en consideración la previsión elaborada en dicho boletín que se efectúa en el mismo enero en el que debe realizarse el aumento salarial inicial.

En cualquier caso, en la actualidad, y ante la inexistencia de previsión por parte de la LPGE, parece claro que la previsión realizada por el Boletín de Coyuntura Económica del Ministerio cobra extrema relevancia (sustituto del antiguo Informe de Coyuntura Económica). Y de entre varias previsiones realizadas por los diferentes boletines (de tirada semanal y trimestral) habrá que escoger la más cercana al momento en el que nace el derecho al incremento inicial a principio de año derivado de una probabilidad mayor de acierto en la predicción.

Sin embargo, hay una última anotación que cabe realizar. Hasta ahora, dada la poca importancia jurídica que se ha otorgada a las previsiones realizadas por el Boletín la cuestión ha pasado inadvertida, sin embargo si a partir de ahora la previsión realizada por el Boletín pasa a primer plano el asunto debe analizarse. La cuestión a la que me refiero es que dicho Boletín no da una previsión del IPC sino del deflactor del consumo privado. Es decir, el Gobierno para prever la inflación de año siguiente no utiliza el IPC

¹⁵ La STSJ de Galicia de 15 de septiembre del 2000 (rec. 3129/2000), mantiene una solución distinta pero debido a que las circunstancias también eran distintas. En este caso entre la previsión del IPC establecida en la Ley de Acompañamiento de Presupuestos para 1999 y la revisión de esa previsión al alza efectuada en el mes de septiembre de 1999 por el Gobierno, elige la de los presupuestos. El Tribunal toma tal decisión puesto que la cláusula de revisión salarial obliga a fijar las tablas salariales “en el mes de enero de cada año”, por ello, puesto que la revisión se efectúa en septiembre del año en curso (8 meses después), de acuerdo a la Sentencia, esta revisión no puede ya afectar retroactivamente a las tablas salariales que se establecieron en ese enero.

sino el deflactor del consumo privado. Ambos tienen por objetivo medir la inflación, pero se confeccionan de forma distinta. El deflactor del consumo privado mide la evolución de los precios teniendo en cuenta todos los bienes y servicios consumidos en el ámbito doméstico, mientras que el IPC sólo tienen en cuenta una parte de los bienes y servicios de consumo doméstico, la llamada cesta de bienes y servicios representativos¹⁶. Por ello, se podría argumentar que ambos no son conceptos equivalentes¹⁷.

Esta será una cuestión que los Tribunales deberán resolver con objeto de conocer si los trabajadores sujetos a una revisión salarial inicial conforme al IPC previsto por el Gobierno tienen derecho a tal aumento. Téngase en cuenta que en caso de no aceptar el deflactor del consumo privado como equivalente al IPC, y salvo que exista alguna otra previsión del Gobierno, faltaría el presupuesto material de la subida salarial lo que conllevaría a su inexistencia.

En definitiva, es un asunto complicado. No obstante, considero que hay razones para entender como equivalente el deflactor del consumo privado y el IPC a los meros efectos de dar cumplimiento a lo pactado en una cláusula de revisión salarial. En primer lugar, una interpretación teleológica debe llevar a entender que la forma de medir exacta (cesta de bienes preferentes o todos los bienes de la economía) no es lo relevante, por el contrario, lo destacado es que ambos conceptos miden la evolución de los precios. Es decir, el objetivo de una cláusula que pacta un incremento inicial conforme al IPC previsto será acomodar dicho incremento a los aumentos en los precios previstos, por lo que la forma exacta en la que se mida no debe ser impeditivo de su ejecución. En segundo lugar, el art. 1284 del Código Civil, establece que “*si alguna cláusula de los contratos admitiere diversos sentidos, deberá entenderse en el más adecuado para que produzca efecto*”. De la aplicación de este precepto, entiendo que, entre varias soluciones interpretativas posibles, se debe acoger aquella que de efectos a la cláusula. Por ello, ante una interpretación que lleva a la inexistencia de presupuesto material y que hace ineficaz la cláusula pactada por las partes negociadoras y otra que sí permite la aplicación de la cláusula: se debe optar por la segunda¹⁸.

Recuérdese que todo esto es aplicable en caso de que el mandato convencional reconduzca al "IPC previsto por el Gobierno" pareciendo no ser igualmente válido para el "IPC previsto por la LPGE" o el "IPC para la revalorización de las pensiones" dado que estos definitivamente han desaparecido.

En cualquier caso, parece oportuno hacer un llamamiento para cambiar las costumbres negociales. A partir de ahora la previsión del IPC del Gobierno no se puede considerar un índice seguro sobre el que pactar subidas salariales por lo que se recomienda recurrir al deflactor del consumo privado o a otros organismos como el BCE o el FMI los cuales realizan previsiones de manera más estable. Otra posibilidad, de acuerdo con la recomendación del II AENC, es que los negociadores establezcan un porcentaje inicial de aumento salarial concreto y que no dependa de ningún índice de manera directa.

¹⁶ MANKIW G., *Principios de economía*, NY, McGraw-Hill, 3 ed, 2006, p 326.

¹⁷ Esta no es la conclusión a la que llega el nombrado voto particular el cual establece que ambos conceptos, IPC y deflactor pretenden medir el mismo fenómeno económico del incremento de los precios

¹⁸ TODOLI SIGNES, A., *La revisión salarial*, op cit., p 68 y ss.

III. La revisión salarial conforme al IPC real que resulta inferior al incremento inicial.

Establecido el incremento inicial -sea conforme al IPC previsto o conforme a un porcentaje dado- muchos convenios colectivos también incluyen una revisión conforme al IPC real una vez sea conocido. Esta segunda parte de la cláusula de revisión salarial se llama la salvaguarda salarial y tiene por objetivo el mantenimiento del poder adquisitivo de los trabajadores¹⁹. De esta forma, en el supuesto ordinario a final de año, una vez conocido el IPC real, los trabajadores percibirían las diferencias entre lo que cobraron durante el año (aumento inicial) y lo que debieron percibir (IPC real) asegurando que los trabajadores no pierden poder adquisitivo. Sin embargo, la crisis económica dio pie a que existiera durante los años 2008 y 2009 un IPC real inferior al previsto. Esta situación excepcional abrió el debate respecto a dos cuestiones:

1) Consolidación hacia el futuro de las tablas salariales: En primer lugar, se planteó la posibilidad de que las tablas salariales del año siguiente se calcularan conforme al IPC real (que era inferior al IPC previsto), por lo que los trabajadores al año siguiente cobrarían menos de lo que venían percibiendo el año anterior.

2) Consolidación hacia el pasado de las tablas salariales: La segunda cuestión planteada consistía en saber si la cantidad abonada por la empresa a los trabajadores fue un anticipo a cuenta a esperas de que se supiera cuál iba a ser el salario para ese año, es decir, que se supiera cuál iba a ser el IPC real, o si el aumento quedó consolidado desde un primer momento en favor de los trabajadores, no siendo posible que la empresa reclame la compensación por el exceso cobrado por parte de los asalariados.

En definitiva, se está ante una interpretación de la cláusula pactada por las partes donde caben tres posibilidades.

1) Cláusula de tipo unidireccional: Este tipo de cláusulas lleva a la conclusión de que en caso de que el aumento inicial sea superior al final, el primero debe prevalecer. De esta forma, en las cláusulas unidireccionales el aumento inicial queda consolidado tanto hacia el pasado como hacia el futuro.

2) Cláusulas de de tipo bidireccional²⁰: Este tipo de cláusulas establecen revisiones salariales tanto al alza como a la baja, por lo que se aceptará una disminución de las tablas salariales para el año siguiente con objeto de que se adapten al IPC real, y también la compensación de los salarios recibidos en exceso por los trabajadores.

3) Cláusulas semibidireccionales: Por último, las cláusulas semibidireccionales son aquellas que establecen la consolidación hacia el pasado de las tablas salariales pero no hacia el futuro. Es decir, con este tipo de cláusulas, las tablas salariales del año siguiente tendrían como base el IPC real (menor de lo que venían cobrando los trabajadores), sin embargo, el empresario no podría exigir devolución alguna de lo cobrado por los trabajadores.

¹⁹ STSJ de la C. Valenciana de 30 de junio de 2008 (rec. 4/2009).

²⁰ Otros autores llaman a este tipo de cláusulas bivariantes. MERCADER UGUINA J.R Y PÉREZ DEL PRADO D. “Cláusulas de Revisión Salarial instrucciones de uso para tiempos de crisis”, op. cit., pág. 26.

Ante estas tres posibilidades el Tribunal Supremo²¹ establece que con objeto de conocer ante qué tipo de cláusula se está -y sus efectos jurídicos- se debe recurrir a los criterios hermenéuticos. De esta forma, lo principal será atender al sentido propio de las palabras establecidas en la cláusula cuando los términos del convenio sean claros. Sin embargo, la exigencia de claridad se predica en relación a todo el convenio no siendo suficiente la consideración aislada del precepto, por lo que será necesaria una interpretación sistemática de todo el sistema salarial fijado en el convenio. Por último, de acuerdo con el art. 1281 Código Civil será necesario profundizar en la interpretación para descubrir, en todo caso, la verdadera intención de las partes, que debe prevalecer sobre el sentido literal, dado que el objetivo final de toda interpretación será conocer la voluntad de las partes para fijar el alcance y contenido de lo pactado²².

En aplicación a lo anteriormente dicho, en un primer momento el Tribunal Supremo en un numeroso grupo de Sentencias, mantuvo la unidireccionalidad, por defecto, de las cláusulas de revisión salarial con excepción de que se hubiera pactado otra cosa de manera "clara y expresa"²³. El Tribunal llega a esta conclusión debido a que las cláusulas de revisión, con activación solo al alza, son las más comunes en nuestro sistema de negociación colectiva²⁴. Derivado de ello, la bidireccionalidad sólo se entendería cuándo se pactara, de manera expresa, que la revisión sería a la baja si el IPC real era inferior al previsto.

De esta forma, en un primer momento, la jurisprudencia se decantó por entender como unidireccional todas aquellas cláusulas que contenían términos neutros como "revisión"²⁵, "regulación"²⁶, "liquidación"²⁷, "revalorización"²⁸, "hasta alcanzar el IPC real"²⁹, etc. Términos que igualmente podrían referirse a un aumento del salario o a una reducción. De este modo, el Tribunal Supremo optó por la seguridad jurídica³⁰ al no intentar presuponer si con los términos neutros se pretendía la bidireccionalidad -o la semibidireccionalidad-, entendiendo que ésta sólo existía si se pactaba de manera "clara y contundente".

No obstante, con el paso del tiempo, la postura del Tribunal Supremo parece haberse relativizado. En un primer momento, el Tribunal Supremo solamente entendía que las cláusulas podían ser unidireccionales o bidireccionales descartando la

²¹ STS de 9 de diciembre de 2010 (rec. 36/2010) en este supuesto el Tribunal Supremo reconoce en su Sentencia que de la literalidad del precepto se desprende la bidireccionalidad de la cláusula, pero entiende que ésta no fue la verdadera voluntad de las partes en el momento de la firma del convenio. Por ello, el Tribunal opta por una interpretación sistemática del precepto en combinación con toda la Sección 8º del Convenio –titulada Incremento salarial- con el objeto de buscar la intención de los contratantes, basándose en el art. 1281 del CC.

²² STS de 6 de marzo de 2012 (rec. 10/2011); de 2 de abril de 2012 (rec. 2217/2011); de 13 de junio de 2012 (rec. 109/2011).

²³ En este sentido, SSTS de 18 de febrero del 2010 (rec. 87/09); 25 de febrero del 2010 (rec. 108/09); 24 de marzo del 2010 (rec.-82/09); 5 de abril del 2010 (rec. 119/09); 18 de mayo del 2010 (rec. 172/09); 8 de julio del 2010 (rec. 125/09); 22 de noviembre del 2010 (rec. 228/09); 13 de abril del 2011 (rec. 105/2010); 15 abril del 2011 (rec. 53/2010); de 21 de Febrero de 2012 (rec. 855/2011).

²⁴ Sin nombrarlo, el Tribunal Supremo está aplicando el Art. 1287 del CC, por el cual ante ambigüedades en la redacción el uso y la costumbre del país se tendrán en cuenta para interpretar. Por esta razón ante términos neutros el Tribunal Supremo se decanta por aplicar los usos convencionales.

²⁵ Por todas, STS de 18 de febrero de 2010 (rec. 87/2009).

²⁶ STS de 21 de febrero de 2012 (rec. 855/2011).

²⁷ STS de 9 de diciembre de 2010 (rec. 36/2010).

²⁸ STS de 5 de abril de 2010 (rec. 119/2009).

²⁹ STSJ de Navarra de 9 de enero de 2012 (rec. 315/2011); SAN de 21 de mayo de 2009 (rec. 40/2009).

³⁰ LAHERA FORTALEZA J. "Problemática jurídica y política de las cláusulas...", op cit., p 3.

posibilidad de que las partes pudieran haber pactado cosas distintas para la consolidación hacia el pasado y hacia el futuro de las tablas salariales. A mi juicio, esto provocó que el Tribunal Supremo con objeto de evitar que los trabajadores tuvieran que devolver cantidades ya percibidas negó también un ajuste salarial (un menor aumento salarial conforme al IPC real) para las tablas salariales del año siguiente.

Pues bien, recientemente, el Tribunal Supremo ha empezado a entender que la cláusula salarial pudo haber pactado cuestiones diferentes para cada una de las cuestiones objeto de interpretación. De esta forma, las cláusulas semibidireccionales entraron en juego, entendiendo el Tribunal que términos como "regularizar"³¹ o "revisión"³² implican que las tablas salariales del año siguiente podían confeccionarse en base al IPC real, aunque éste fuera menor que el aumento inicial percibido durante todo el año. De hecho, el Tribunal Supremo³³, cambiando su doctrina, parece sostener ahora que la situación por defecto será que la cláusula es semibidireccional, salvo que claramente se extraiga otra cosa de su redacción. Por tanto ahora, el aumento salarial inicial no se consolida en la retribución ni sirven de cálculo de las actualizaciones de los años siguientes.

En efecto, parecía muy gravoso obligar a las empresas a mantener el incremento inicial para los años siguientes cuando realmente el IPC real había sido menor que lo que los trabajadores venían percibiendo. De esta forma, parece ser que ahora ante una redacción de una cláusula de revisión salarial que utilice términos neutros, el Tribunal Supremo entenderá que se está ante una cláusula tipo semibidireccional, siendo necesario que se establezca de forma clara y expresa la unidireccionalidad³⁴ o bidireccionalidad³⁵.

IV. El supuesto excepcionalísimo de la revisión conforme a un IPC real negativo.

Si no fuera suficiente excepción que el IPC real fuera menor que el IPC previsto, la crisis económica todavía aguardaba otra sorpresa. El año 2014 ha terminado con un IPC real de -1%. Esto significa que la revisión salarial para 2015 -y las cláusulas de salvaguarda salarial- establecida en los convenios colectivos podría llevar a una reducción efectiva del salario de hasta el 1%.

Hasta ahora solamente se debatía la posibilidad de que el salario aumentara conforme al incremento inicial realizado a principios de año, o conforme al IPC real que había sido menor; pero en cualquier caso la revisión salarial siempre iba a implicar un aumento de salario en beneficio de los trabajadores. Sin embargo, desde el momento en que el IPC real resulta negativo el debate se centrará en aplicar un incremento conforme el IPC previsto (o el aumento inicial pactado), o en la posibilidad de que los salarios se reduzcan conforme el IPC real negativo. La cuestión, pues, será saber si el cambio

³¹ STS 22 de abril de 2013 (rec. 50/2011).

³² STS de 22 de mayo de 2013 (rec. 246/2012).

³³ STS de 31 de mayo de 2012 (rec. 160/2011); 10 de julio de 2012 (rec. 161/2011); 22 de abril de 2013 (rec. 50/2011); 22 de mayo de 2013 (rec. 246/2011). STSJ de Cataluña de 17 de enero de 2012 (rec. 6316/2011); de Galicia de 24 de febrero de 2012 (rec. 4845/2011).

³⁴ En efecto, el Tribunal Supremo, a pesar del cambio de criterio, entenderá que existe unidireccionalidad cuando esta sea clara, ver STS de 15 de octubre de 2013 (rec. 8/2013). En la doctrina judicial, SAN de 10 de enero de 2013 (rec. 135/2012); STSJ de C. Valenciana de 21 de febrero de 2012 (rec. 248/2012); Cataluña de 18 de julio de 2012 (rec. 3297/2012).

³⁵ Del mismo modo, el Tribunal Supremo, a pesar del cambio de criterio, entenderá que existe bidireccionalidad cuando esta sea clara, ver STS de 30 de abril de 2012.

cualitativo de los efectos de la aplicación de la revisión salarial cambia el criterio interpretativo seguido conforme a Derecho. Ante ello existen tres posibilidades.

1) La primera opción consiste sencillamente en no distinguir entre IPC real negativo e IPC real positivo. Es decir, una posibilidad será entender que el hecho de que el IPC real sea negativo no cambia lo que las partes pactaron y, por ello, la interpretación de la cláusula debe ser la misma. De esta forma, se vendría aplicando la doctrina del Tribunal Supremo vista hasta ahora, por la que por defecto se entenderá que una cláusula salarial es semibidireccional salvo que se pactara de forma clara y expresa otra cosa. Con esta interpretación -como regla general- los trabajadores no deberían devolver nada de lo percibido, pero las tablas salariales del año siguiente serían inferiores, no sólo a lo que vinieron percibiendo durante el año, sino que el salario se reduciría respecto a las tablas salariales que se pactaron en el convenio (en un 1.0%).

El principal argumento para mantener esta postura sería entender irrelevante cuál fue el IPC real. Es decir, cuando el Tribunal Supremo permite la reducción del salario conforme al IPC real, lo hace con independencia de cuál fue concretamente ese IPC real. Por ello, se puede entender que el hecho de que en 2014 haya dado un resultado bajo cero no va a impedir la aplicación de la doctrina hasta ahora mantenida.

Sin embargo, a mi juicio, ésta no parece la solución más adecuada por las siguientes razones:

a) *Literalidad de la cláusula*: La primera objeción consiste en negar la irrelevancia de que el IPC sea negativo. La primera opción interpretativa se basa en que es irrelevante los efectos de la cláusula a la hora de su interpretación. Sin embargo, a mi juicio, esto no es así. La mayoría de cláusulas de revisión salarial están incluidas en el apartado de "incremento salarial" o derivados. De esta forma, suscrita la redacción de la cláusula dentro del ámbito de los incrementos salariales difícilmente se podrá justificar una reducción. Hasta ahora el debate se centraba entre un incremento conforme al IPC previsto o un incremento menor conforme al IPC real, pero en ambos casos se trataba de un "incremento", por lo podía entrar dentro de las opciones interpretativas. Sin embargo, desde el momento en que la revisión conforme al IPC real significa una disminución del salario, esta opción interpretativa no parece caber dentro del concepto de "incremento"³⁶. Obviamente, ello conduce a analizar la literalidad de la cláusula concreta enjuiciada, no obstante se puede afirmar que un IPC real negativo sí conlleva un hecho diferencial respecto a la doctrina vista hasta ahora (en la que el IPC real era inferior al previsto).

b) *Fundamento de la revisión*: En segundo lugar, los Tribunales ya han determinado en alguna ocasión que la razón de ser de la cláusula de salvaguarda salarial es que los trabajadores no pierdan poder adquisitivo³⁷. Por ello, se puede sostener que no tiene razón de ser que se activen cuando los trabajadores no van a perderlo sino que,

³⁶ En este sentido, STS de 9 de diciembre de 2010 (rec. 36/2010). En esta Sentencia se rechaza que se reduzca del IPC previsto al IPC real porque la Sección 8ª del Convenio se titula Incremento salarial. Derivado de ello, más razones hay todavía para negar una verdadera reducción del salario. En contra SEMPERE NAVARRO A. "Sobre las revisiones salariales indexadas con el IPC (al hilo del caso Sogecable)" op. cit., pág. 13, establece que el incremento de algo equivale a su aumento, acrecentamiento o extensión, pero en el ámbito de la Economía se ha extendido la expresión "crecimiento negativo" o "incremento negativo", de esta manera el autor sostiene que sería posible un incremento negativo, aunque las partes pactarán un incremento.

³⁷ STSJ de 18 de octubre de 1993 (rec. 5840/1993).

por el contrario, la revisión comportaría una merma en su salario. De esta forma, se puede sostener que una interpretación finalista de estas cláusulas conduce a la no aplicación de la revisión salarial cuando el IPC es negativo, excepto que se pactara otra cosa de forma expresa.

c) *Previsibilidad*: Desde que se tiene constancia del IPC real a través del INE (1961) España nunca ha tenido un IPC negativo, por ello, es poco probable que los negociadores previeran la posibilidad y pactaran sobre ella. El art. 1283 del CC, establece que *“cualquiera que sea la generalidad de los términos de un contrato, no deberán entenderse comprendidos en él cosas distintas y casos diferentes de aquellos sobre que los interesados se propusieron contratar”*. Por ello, los Tribunales han descartado aplicar soluciones jurídicas que fueran de imposible -o improbable- previsión para los contratantes³⁸. En efecto, de acuerdo con el Tribunal Supremo, en aplicación del art. 1281 Código Civil, el objetivo final de toda interpretación será conocer la voluntad de las partes para fijar el alcance y contenido de lo pactado³⁹. Por ello, si las partes no pudieron prever la posibilidad de un IPC negativo no será posible sostener que su voluntad fue que la cláusula de revisión salarial se aplicara en tal supuesto.

2) Las razones expuestas llevan a la segunda opción interpretativa, por la que ante la imposibilidad de previsión de un IPC negativo la cláusula de revisión salarial no es, en absoluto, aplicable. En este sentido, se pronuncian varias Sentencias del TSJ de Cataluña⁴⁰ que establecen que las partes *“no previeron ni pudieron prever una situación deflacionaria derivada de una grave crisis mundial en la que no solo se produjera una pérdida del poder adquisitivo por la evolución del IPC, sino que al revés se produjera un aumento de aquél”*⁴¹. De ello, las Sentencia concluyen que puesto que la cláusula de revisión salarial fue redactada *“en base a la existencia de una inflación”*, cuyo presupuesto ahora es inexistente, debido al cambio de tendencia económica, no existe obligación de aplicarla. Es decir, esta doctrina mantiene que dado que la cláusula se pactó para prevenir una situación inflacionaria perjudicial para los trabajadores, que en deflación ya no existe, ya no hay razones para aplicar la salvaguarda salarial. De esta forma, este Tribunal mantiene que en un periodo de IPC negativo la revisión salarial a la baja no es posible.

Esta solución interpretativa lleva a entender que ante una situación deflacionaria todas las cláusulas de revisión salarial son unidireccionales y que el aumento inicial no puede reducirse. Es decir, según esta doctrina es posible que la cláusula a interpretar fuera bidireccional o semibidireccional para el caso de que el IPC previsto fuera

³⁸ STSJ de Cataluña de 13 de febrero de 2008 (rec. 8523/2007). En el mismo sentido, SEPÚLVEDA GÓMEZ M. *“Revisiones salariales de 2009...”*, op. cit., pág 284, además esta autora entiende que *“Al tener el convenio colectivo eficacia normativa y actuar como norma frente a la generalidad de sus destinatarios, todo efecto derivado de la aplicación de la misma ha de estar contenido expresamente en la norma, esto es, debe haber un presupuesto normativo expreso al que aplicar el efecto previsto”*.

³⁹ STS de 6 de marzo de 2012 (rec. 10/2011); de 2 de abril de 2012 (rec. 2217/2011); de 13 de junio de 2012 (rec. 109/2011).

⁴⁰ STSJ de Cataluña de 12 de enero de 2010 (núm. 30/2009); SSTSJ de Cataluña de 9 de junio de 2009 (rec. 10/2009) y de 8 de julio de 2009 (núm. 12/2009).

⁴¹ Se debe matizar que el Tribunal, en esta Sentencia (a pesar de lo que pueda parecer por la cita extraída sin modificar de la Sentencia) no enjuicia un verdadero caso de deflación sino un supuesto en el que el IPC real era inferior al previsto. Sin embargo, no cabe duda que los argumentos expuestos son aplicables al supuesto de deflación, entre otras cosas porque de la redacción de la Sentencia se puede extraer que en la mente del juzgado se estaba ante una verdadera situación deflacionaria.

superior al real dado que es un supuesto que las partes pudieron prever y pactar sobre ello, sin embargo en el caso de IPC negativo esa misma cláusula sería unidireccional dado que las partes en ningún caso pudieron prever ni pactar sobre tal circunstancia.

Sin embargo, existe una tercera opción interpretativa, a mi juicio, más acorde con la doctrina del Tribunal Supremo y con las necesidades de ajuste económico.

3) La tercera opción, de nuevo pasa por negar la primera opción interpretativa, afirmando que se debe considerar relevante a efectos interpretativos que el IPC sea negativo.

A partir de aquí los efectos concretos de esa relevancia los deberá determinar el juez de instancia, que es el encargado de determinar la voluntad negocial de las partes y de los efectos jurídicos de las cláusulas convencionales⁴². Sin embargo, cabe reconocer la dificultad existente en que los negociadores preveieran una situación con IPC negativo, por lo que será poco probable que se pueda entender que los negociadores establecieron de forma expresa esta posibilidad.

Ello, a mi juicio, debe conducir a sostener que no es posible aplicar un IPC negativo; ni para la consolidación hacia el futuro de las tablas salariales, ni tampoco hacia el pasado. Debiendo entenderse, pues, que cuando el IPC es negativo la revisión salarial puede aplicarse pero no puede realizarse en negativo (deberá entenderse como un periodo de congelación salarial). De esta forma, existirán tres posibilidades:

1) Unidireccional: Si el Tribunal llega a la conclusión de que la cláusula es unidireccional, el aumento inicial se consolidará como aumento salarial definitivo no teniendo los trabajadores que devolver cantidad alguna; y consolidándose ese aumento salarial inicial como base para las tablas salariales del año siguiente.

2) Bidireccional: Si el Tribunal, conforme a las reglas interpretativas marcadas anteriormente, entiende que la cláusula es de tipo bidireccional, los trabajadores deberán devolver el aumento inicial pactado que han venido disfrutando durante ese año y, además, el año siguiente como base para la tabla salarial tendrán de nuevo la misma base que tuvieron ese año. Es decir, como si el IPC real hubiera sido 0%.

3) Semibidireccional: Como última eventualidad el Tribunal puede entender que se está ante una cláusula semibidireccional⁴³. En este caso, los trabajadores no deberán devolver nada de lo percibido. Sin embargo, para el año siguiente se tomará como base para la tabla salarial de nuevo la misma base que tuvieron ese año. Una vez más, como si el IPC real hubiera sido 0%.

Estas conclusiones se fundamentan bajo la premisa de que no pudo preverse la posibilidad de que hubiera un IPC negativo y de que la cláusula de revisión salarial se pactan con el objetivo de incrementar y mejorar el salario de los trabajadores. Por estas razones, parece que el límite mínimo será la estabilidad salarial, sin que sea fácil

⁴² Como establece la STS 8 de noviembre de 2006 (rec. 135/2005), en orden a la interpretación de cláusulas de convenios colectivos y acuerdos colectivos, se debe atribuir un amplio margen de apreciación a los órganos jurisdiccionales de instancia, debido a que, “es ante ellos donde se ha desarrollado la actividad probatoria relativa a la voluntad de las partes y a los hechos concomitantes”, por lo que la interpretación de instancia ha de prevalecer, “salvo que aquella interpretación no sea racional ni lógica, o ponga de manifiesto la notoria infracción de alguna de las normas que regulan la exégesis contractual”.

⁴³ Opción que el Tribunal Supremo parece que mantiene por defecto (ver supra)

sostener la posibilidad de una reducción. Dada la excepcionalidad del IPC negativo, cualquier cláusula de revisión salarial que hubiera tenido por intención la reducción salarial, debería haberse pactado de forma expresa, sin que la ambigüedad o la utilización de términos neutros pueda utilizarse como base para apoyar una disminución salarial a través de la revisión salarial⁴⁴.

V. Valoración global.

Varias son las cuestiones que se han tratado en este estudio. La principal conclusión que se puede obtener es que nos encontramos ante un periodo de inseguridad jurídica y conflictividad asegurada para las cláusulas de revisión salarial.

1) En primer lugar, la aparición de un “índice de revalorización de las pensiones” introducido por la Ley de Presupuestos del Estado para 2014 ha dejado a los agentes sociales sin un claro IPC previsto por el Gobierno. La solución dada por el Tribunal Supremo en los últimos años -para encontrar un IPC previsto con objeto de aplicar las cláusulas de revisión salarial pactadas en convenios colectivos que referenciaban las subidas salariales conforme este índice- ha quedado anulada por la modificación legislativa como una baja colateral. Con la desaparición de la obligación para el Gobierno de aumentar las pensiones conforme al IPC previsto se ha creado una “inesperada” inseguridad jurídica respecto a la revisión salarial.

2) De esta forma, desaparecido la previsión de la Ley de presupuestos, a mi juicio, será necesario recurrir a la previsión de inflación contenida en el Boletín de Coyuntura Económica del Ministerio de Economía. Este dato cumple los requisitos jurisprudenciales de autoridad de la emisión y soporte oficial en la que se hace la previsión, y que además ya fue aplicado por el propio Tribunal Supremo en el pasado para interpretar el concepto de “IPC previsto por el Gobierno”.

3) En segundo lugar, en año 2014 ha sido el primer año en la historia de España que existe IPC negativo desde que el INE se encarga de realizar este análisis económico de los precios. Este insólito hecho puede llevar a una reducción del salario pactado en convenio colectivo a través de las cláusulas de revisión salarial.

No es la primera vez que se plantea la utilización de estas cláusulas para ajustar el salario. Durante los años 2008 y 2009, cuando el IPC real –aumento salarial final- fue inferior al previsto –aumento salarial inicial- se pretendió por parte de las empresas exigir a los trabajadores la devolución del exceso pagado durante el año. En ese momento, ya tuvieron los Tribunales que discernir si esta “nueva” función de la cláusula de revisión salarial era posible o no. Sin embargo, en la actualidad el conflicto se recrudece puesto que ya no se está ante la elección de dos aumentos salariales (una superior y uno inferior) sino que los tribunales deberán dictaminar si las cláusulas de revisión salarial pueden utilizarse para reducir el salario

En este estudio se plantean tres posibilidades u opciones interpretativas: dos extremas y una conciliadora de las dos anteriores. La primera implica defender que no existe diferencia, a la hora de interpretar una cláusula de revisión salarial, entre que el

⁴⁴ Siguiendo el art. 1287 del Código Civil "El uso o la costumbre del país se tendrán en cuenta para interpretar las ambigüedades de los contratos". De esta forma, no cabe duda que la costumbre comercial de las cláusulas de revisión salarial es, desde siempre, el aumento salarial. El descuelgue salarial del convenio (art. 82.3 ET) o la aplicación del art. 41 ET son fórmulas contrapuestas a la revisión salarial que tiene por objetivo la disminución del salario.

IPC real haya sido positivo o negativo. De esta forma, se debería aplicar la doctrina clásica del Tribunal Supremo sobre estas cláusulas sin matizaciones. En segundo lugar, en el extremo contrario, se puede argumentar que no es posible aplicar una cláusula de revisión salarial en un periodo deflacionario. Este tipo de cláusulas tiene por objetivo proteger al trabajador de las pérdidas de poder adquisitivo y se pactan sobre la base de la existencia de un periodo inflacionista, por lo que en un momento deflacionista no deben aplicarse. Esta opción interpretativa, por tanto, impide la disminución del salario en base a una cláusula de este tipo, pero además defiende que en un periodo deflacionista la cláusula no es aplicable en absoluto lo que llevará a la consolidación del aumento inicial.

En último lugar, en este artículo se defiende una tercera opción interpretativa. Por la que, los efectos de un IPC negativo son relevantes (a diferencia de lo que se defiende en la primera) pero no impiden completamente la aplicación de la revisión salarial (como defiende la segunda). A mi juicio, no se pueden sacar soluciones absolutas, sino que la solución vendrá por la interpretación hermenéutica de la cláusula. De esta forma, habrá que conocer la voluntad de los agentes sociales a la hora de decidir si es posible reducir el salario a través de la revisión salarial pactada en convenios. Sin embargo, tal y como se ha analizado en este artículo, el hecho de que las partes difícilmente pudieran prever un IPC negativo y que la revisión salarial tradicionalmente se haya utilizado como forma de aumentar el salario a lo largo de la vigencia el convenio colectivo hace difícil justificar una reducción, en términos absolutos, del salario pactado. Sin embargo, esta difícil previsión no debe impedir totalmente la aplicación de la cláusula de revisión sino simplemente fijar como mínimo la estabilidad salarial.

En fin, la inseguridad jurídica y la conflictividad alrededor de las cláusulas de revisión salarial están servidas. Algo que irremediablemente conducirá a una disminución –todavía mayor- del uso de este tipo de cláusulas. Por ello, quizá sería un buen momento para sustituir la forma en que se modifican los salarios durante la vigencia de un convenio colectivo en orden a que aparezcan otras fórmulas que permitan una mayor adaptación del salario a las condiciones y resultados particulares de la empresa, tanto al alza como a la baja. Complementos salariales como la participación en beneficios o en productividad no deben verse solamente como adiciones al salario sino también como fórmulas que permitan desplazar a la inflación como índice sobre el que negociar los salarios, y lo más importante de todo, como forma de involucrar a los trabajadores en la empresa.