

EDITORIAL

Negociación de salarios en un contexto de inflación acelerada. Incrementos salariales y cláusulas de revisión: dos puntos de tensión en la negociación colectiva

Salary negotiation in a context of accelerated inflation.
Salary increases and review clauses: two points of tension
in collective bargaining

Ana María de la Puebla Pinilla

*Catedrática Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Autónoma de Madrid*

ORCID ID: 0000-0003-4850-928X

doi: 10.20318/labos.2022.7365

1. Tensiones en la negociación salarial en un contexto de incertidumbre

El fuerte incremento de IPC que España ha experimentado en los dos últimos años está generando consecuencias de calado en la economía y en la sociedad. Dejando al margen la anomalía del año 2020 cuyo IPC, como consecuencia de las medidas de restricción adoptadas para hacer frente a la pandemia COVID-19¹, resultó negativo (-0,5%)², el año 2021 terminó con un IPC acumulado del 6,5%. Y 2022, a pesar de que las previsiones eran inicialmente favorables, no va camino de mejorar los resultados. Según la nota de prensa del INE de 29 de noviembre de 2022, el indicador adelantado del

¹ Según el Informe Trimestral de la Economía Española 4/2020, del Banco de España, la debilidad de la inflación durante el año 2020, común a toda la zona euro, fue resultado de la desaceleración de los precios de los servicios desde el comienzo de la pandemia y de la reducción de los precios de la energía y de los bienes industriales no energéticos.

² Un IPC negativo que resucitó, aunque con menor intensidad, las controversias jurídicas que ya generó una situación similar en el año 2014, cuando el IPC fue también negativo (-1%) y se plantearon numerosos conflictos en torno a la aplicación de las cláusulas de revisión salarial previstas en los Convenios colectivos y la posibilidad de exigir la devolución de salarios a los trabajadores. En relación con la situación generada en 2020, puede verse la STSJ País Vasco, de 24 de mayo de 2022 (Rec. 923/2022) que confirma la interpretación sostenida por la patronal conforme a la cual la subida salarial prevista en el convenio para 2021 (que fijaba una subida igual al IPC más un 1,5%) debía aplicarse sobre el IPC real del 2020: siendo este de -0,5% la subida salarial aplicable resultaba un 1%.

IPC situaba su variación anual en el 6,8%, medio punto por debajo de la registrada en octubre, pero muy por encima de lo habitual en periodos anuales anteriores a la pandemia. En esta aceleración de la inflación en estos últimos meses han desempeñado un papel destacado, además de la energía, los alimentos y los servicios de ocio, hostelería y turismo. Y la presión inflacionista se generaliza como consecuencia del incremento en los precios de las materias primas y de la traslación de este encarecimiento al resto de la cesta de consumo³.

El incremento del IPC está tensionando, ya desde septiembre/octubre del 2021 – en los que se empezó a materializar la elevada y persistente tendencia alcista del IPC–, la fijación de salarios en los procesos de negociación abiertos durante los años 2021 y 2022. Las personas trabajadoras, aun asumiendo que el incremento salarial no puede equipararse automáticamente con la subida del IPC –dada la volatilidad de este índice y sus efectos perversos sobre los precios que generaría la denominada inflación de segunda ronda–, luchan por conseguir acuerdos salariales que garanticen la menor pérdida posible de poder adquisitivo. Las empresas, por su parte, se resisten a asumir subidas salariales que tomen como referencia el IPC, por el incremento de costes que ello supondría.

Pero hay otro aspecto que está generando numerosos conflictos, en este caso de carácter estrictamente jurídico. Se trata de la aplicación de las cláusulas de garantía o salvaguarda salarial que, en muchos casos, fijan la revisión salarial en relación con el IPC real. Son cláusulas previstas, en su mayoría, en convenios colectivos plurianuales cuya vigencia se extiende al año 2021 y 2022, pero que habían sido firmados antes de ese periodo, cuando no cabía imaginar la evolución que el IPC iba a experimentar.

2. Incremento del IPC y negociación de salarios en el bienio 2021/2022

Por lo que se refiere a los procesos de negociación colectiva iniciados a finales del año 2021 y durante el 2022, la fijación del salario y de las cláusulas de revisión está generando problemas que dificultan e impiden la firma de convenios en numerosos sectores productivos y empresas.

Si bien el alza de precios ya había generado una pérdida de poder adquisitivo para muchas personas trabajadoras durante el año 2021, el contexto –marcado por las previsiones de recuperación económica, la salida de los ERTE y una actividad económica todavía muy afectada por la COVID 19– contuvo la batalla sindical por la subida salarial. El incremento salarial pactado para 2021 se movió en torno al 1,5% y si bien es cierto que en gran medida tales subidas procedían de convenios colectivos firmados en los años

³ Informe Trimestral de la Economía Española 4/2022, del Banco de España, págs. 16-17. En dicho informe se advierte que las tasas de inflación en España serían aún mayores que las actuales de no ser por algunas de las medidas desplegadas por las autoridades. En particular, las actuaciones aprobadas para contener el aumento del precio de la electricidad habrían contribuido a reducir la tasa de la inflación general en agosto en algo más de 2 puntos, siendo la contribución del mecanismo para limitar el precio del gas utilizado en la generación de electricidad ligeramente superior a 1 punto.

anteriores y con vigencia plurianual, los convenios suscritos a finales del 2021, cuando ya se conocían los datos del IPC, se mantuvieron en la misma línea de contención⁴.

Pero la situación durante el 2022, marcada por la guerra en Ucrania, el incremento de los costes energéticos y la ralentización de las cadenas de suministros, ha demostrado que las previsiones de bajada de precios no se han cumplido. Muy al contrario, la inflación se mantiene en niveles muy altos y ello ha reavivado el conflicto en torno a la fijación de salarios.

Este contexto ha generado un incremento de la conflictividad social y la paralización de numerosos procesos de negociación que, en muchos casos se acompaña de convocatorias de huelga para presionar en favor de la incorporación en los nuevos convenios de subidas salariales mayores de las que el banco empresarial está dispuesto a asumir. La ruptura, o interrupción si se prefiere, de la Mesa de diálogo para un nuevo acuerdo en materia de negociación colectiva no hizo más que agravar la situación, trasladando el conflicto a cada mesa de negociación sectorial y de empresa.

A principios de mayo de 2022 los sindicatos UGT y CCOO y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME daban por cerrada la negociación de un pacto salarial a través del V Acuerdo de Empleo y Negociación Colectiva. Las diferentes y alejadas posiciones mantenidas por ambas partes precisamente en relación con los incrementos salariales fueron, sin duda, el principal motivo para la ruptura⁵. Mientras los sindicatos reivindican subidas salariales vinculadas al IPC como garantía para mitigar la pérdida de poder adquisitivo de las personas trabajadoras, las posiciones empresariales se afanan en la búsqueda de fórmulas alternativas para evitar el aumento de los costes salariales y el fomento de la espiral inflacionista. Son significativas, en este sentido, las recomendaciones elaboradas unilateralmente, y publicadas pocos días después de la ruptura de la negociación, por la CEOE para la negociación salarial. En ellas se apuesta por vincular salarios a productividad y resultados y transitar hacia sistemas de retribución variable. En cuanto a los incrementos salariales, se considera imprescindible tener en cuenta las circunstancias específicas de cada ámbito de negociación, modulándolos, en cada sector o empresa, considerando la productividad y el empleo, de forma que la cifra resultante permita mantener una posición competitiva. En cuanto a la revisión salarial, la recomendación es evitar vincular las subidas salariales a conceptos tan volátiles como la inflación, que además retroalimenta el crecimiento de los precios. De ser el caso, se deben establecer límites o topes. Por el contrario, se recomienda vincular los incrementos salariales a variables e indicadores económicos cuantificables y medibles, tales como: productividad, empleo, comportamiento del PIB, indicador de garantía de competitividad, y, en fin, en el caso de la negociación a nivel de empresa, tomar en cuenta los resultados o el EBITDA. Finalmente, se considera imprescindible que las actualizaciones salariales carezcan de efectos retroactivos debido a la imposibilidad de repercutir en el coste del producto o servicio los devengos producidos.

⁴ Según la Estadística de Convenios colectivos de trabajo, Diciembre 2021, la variación media salarial pactada fue del 1,47%.

⁵ Pero tampoco debe desmerecerse la incidencia que, en dicha situación, tuvo el proceso de elecciones en la CEOE, que indudablemente pudo condicionar el posible acuerdo.

Fruto de este contexto de incertidumbre, desacuerdo y conflictividad, en el año 2022 el número de convenios colectivos alcanzados se ha reducido sensiblemente respecto al año 2021 –que, por su parte, ofrecía datos comparables con los del año 2019⁶, anterior a la pandemia–⁷. El análisis de los convenios colectivos acordados en lo que se refiere a salarios demuestra que la subida salarial media pactada es del 2,69% –muy por debajo del IPC del año 2021– y, lo que resulta de especial interés, buen número de ellos incluyen cláusulas de salvaguardia o revisión salarial vinculadas al IPC. Es significativo este renacer del IPC como factor de referencia –no tanto para establecer salarios o su incremento anual, que siguen fijándose conforme a porcentajes fijos y lineales– sino como criterio para revisar los incrementos salariales.

La fijación de salarios y de su crecimiento por referencia al IPC anual ha sido una constante en nuestra negociación colectiva desde los Pactos de la Moncloa. El ANC 2002, tras declarar la intención de los firmantes de llevar a cabo una política de moderado crecimiento de los salarios, afirmaban que la negociación salarial debía tomar como primera referencia la inflación prevista del 2%, fijada por el Gobierno para el año 2002, señalando que podía haber incrementos superiores dentro de los límites derivados del incremento de la productividad y añadiendo que los convenios deberían incluir una cláusula de revisión salarial, “sin que ello trunque el objetivo de moderación salarial”. Los posteriores Acuerdos que le sucedieron mantuvieron similares previsiones, en ocasiones añadiendo alguna precisión, como el ANC 2003 –prorrogado para el 2004– que advertía de que “La determinación de los salarios en la negociación colectiva basada en esta política de moderado crecimiento de los salarios, tomando como referencia la inflación prevista, la productividad y la cláusula de revisión salarial, constituye un modelo apropiado para evitar espirales inflacionistas nada deseables”. El ANC 2005 –prorrogado para 2006– y el de 2007 –prorrogado durante 2008– recomendaba también, por una parte, que la subida salarial se correspondiera con el IPC previsto y, por otra, la incorporación de cláusulas de revisión salarial, matizando que estas tomarán como referencia el objetivo o previsión de inflación, el IPC real y el incremento salarial pactado en el convenio colectivo. El I AENC para los años 2010-2012, suscrito en un momento de fuerte recesión económica, incorpora la recomendación de una moderación en las subidas salariales, y fijan estas conforme a porcentajes que ya no están vinculados al IPC previsto, aunque mantienen la recomendación de incluir en los convenios colectivos cláusulas de revisión salarial que tomen como referencia el IPC real.

Esa línea de contención en las subidas salariales se mantiene y se refuerza en los posteriores Acuerdos Interconfederales. El II AENC 2012-2014, incorpora además la referencia al PIB para fijar los salarios en el 2014. Criterio que mantiene el III AENC

⁶ Durante el 2020 la estadística de convenios colectivos de trabajo demuestra una caída sustancial del número de convenios firmados, fruto sin duda de la anómala situación generada por la pandemia.

⁷ Téngase en cuenta que los datos se extraen de la Estadística de convenios colectivos de trabajo de Noviembre de 2022 (Ministerio de Trabajo y Economía Social) de modo que son datos aun provisionales y no incluyen los convenios que puedan suscribirse en diciembre de 2022.

2015-2017 en el que además desaparece la referencia a las cláusulas de revisión salarial⁸. Y, en fin, el IV AENC 2018-2020, último hasta la fecha, se mueve en la misma dirección diferenciando una subida fija del 2% y una variable (1%) ligada a factores como productividad, resultados, absentismo... y omitiendo también cualquier referencia a la revisión salarial.

Los estudios sobre la negociación colectiva de la última década han puesto de manifiesto la tendencia de la negociación colectiva a prescindir de las cláusulas de revisión salarial, quizás por influencia de las recomendaciones recogidas en los AENC que, como acaba de decirse, dejan de referirse a dichas cláusulas de salvaguarda a partir del año 2015. No es, desde luego, una tendencia absolutamente mayoritaria pero los datos sí confirman la tendencia a la desindexación salarial, lo que en la práctica supone que una buena parte de los convenios optaron por no incorporar a los textos negociados previsiones sobre revisión salarial y, cuando lo hacían, omitían la referencia al IPC como factor de corrección. En este sentido, se aprecia, especialmente en los convenios de empresa, el recurso a nuevas técnicas de revisión salarial en las que se sustituía la variable de la inflación o el IPC por criterios más vinculados a la evolución de la propia empresa⁹. Entre ellas destacaban, por una parte, las que preveían una subida salarial condicionada y vinculada exclusivamente a la existencia de beneficios de la empresa en el periodo de referencia, normalmente anual. De modo tal que solo procede la revisión salarial si la empresa ha obtenido resultados positivos y, en su caso, la cuantía de la revisión salarial responde a porcentajes vinculados con el nivel de beneficios. Por otra, cláusulas mixtas en las que se combinaba una subida fija, normalmente de porcentaje reducido, y otra variable en función de los resultados de la empresa. Cláusulas, en todo caso, que no penetraron, al menos no de forma significativa en los convenios sectoriales.

La situación de incertidumbre generada a partir del 2021 podría estar conteniendo esta tendencia que, como se ha dicho, se ubicaba especialmente en la negociación a nivel de empresa¹⁰, y una recuperación de criterios automáticos y lineales de subidas salariales. A la vez, crece la incorporación de cláusulas de salvaguarda salarial que, con

⁸ Aunque sí se insta a los sujetos negociadores a incorporar en la negociación medidas como “La revisión anual de los efectos económicos de todos los años de vigencia de un convenio, aunque no hayan tenido variación salarial”.

⁹ Vid Muñoz Ruiz, Ana Belén, “La revisión salarial: líneas de tendencia durante la crisis y la recuperación económica”, en AA.VV. (Dir. J.M Goerlich Peset, Coord. P. Gimeno Díaz de Atauri) *Evolución de los contenidos económicos de la negociación colectiva en España (2007/2015)*, Colección Informes y Estudios Serie Relaciones Laborales, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2018, págs. 189 y ss. Un estudio de este tipo de cláusulas de revisión salarial, puede consultarse en Todolí Signes, Adrián, *La revisión salarial*, Tirant lo Blanch, 2013.

¹⁰ Aunque se mantienen este tipo de cláusulas en convenios de empresa firmados en fechas recientes. El Convenio colectivo del Grupo Redexis Gas (BOE 7-9-2022) contempla una revisión salarial anual pero advierte que “Para que pueda operar esta revisión será condición necesaria el haber alcanzado, al menos, el 95 % del EBITDA presupuestado para el Grupo Redexis en el ejercicio previo a la revisión”. Por su parte, el acuerdo de prórroga y modificación del IV Convenio colectivo de Axió Infraestructuras de comunicaciones (BOE 23-7-2022) prevé un incremento para el año 2022 del 4,5% más un variable vinculado al EBITDA durante dicho periodo.

el IPC real como referencia, prevén la revisión del salario –en ocasiones con carácter retroactivo, en otras solo a efectos de fijar las tablas salariales sobre las que aplicar el incremento en el año siguiente– tomando como referencia el IPC. En esta dirección apuntan precisamente las recomendaciones que los sindicatos realizan al respecto, en sentido claramente opuesto al que las organizaciones empresariales hicieron también públicas. Respecto a la negociación colectiva de 2022, UGT recomienda incluir siempre una cláusula de revisión salarial señalando que en situaciones de gran incertidumbre sobre la evolución del IPC es “cuando más necesarias son estas cláusulas de revisión salarial, para poder negociar en base a una previsión realista y que los aumentos sobrevenidos del IPC no absorban la ganancia pactada”, añadiendo que una buena cláusula de revisión salarial debe tener, además, efecto retroactivo para recuperar toda la desviación que finalmente se haya producido entre el IPC real (la media anual en diciembre) y la previsión utilizada durante las negociaciones¹¹.

Los datos estadísticos demuestran efectivamente que, en el año 2022, en un contexto de inflación desbocada y de incremento de la pérdida de poder adquisitivo por las personas trabajadoras, ha aumentado la incidencia de las cláusulas de salvaguarda en relación con la observada a lo largo de los últimos años¹². Así, puede afirmarse que “hasta agosto el 25% de los trabajadores con convenio ya firmado para 2022 estarían afectados por dichas cláusulas, porcentaje superior al 16,6% observado en el promedio entre 2014 y 2021, aunque significativamente por debajo del registrado a principios de los años 2000¹³. Asimismo, la información parcial disponible para 2023 apunta a un aumento adicional de esta incidencia: hasta algo más del 45% de los trabajadores con convenio ya firmado para dicho ejercicio”¹⁴.

Es significativo también que, como se anticipaba, estas cláusulas de revisión salarial se vinculen mayoritariamente al IPC y no a la inflación subyacente u otro tipo de factor que descuenta la evolución del componente energético de los precios. Se trata, además, en buena parte de los casos, de cláusulas de aplicación anual de modo que la revisión salarial se produciría al finalizar cada año.

En cualquier caso, también debe advertirse que la práctica negocial ofrece numerosos ejemplos de moderación en las previsiones sobre revisión salarial. Así ocurre cuando se pacta una revisión plurianual, que permite tomar en cuenta el comportamiento de la

¹¹ “El IPC, referencia básica para los salarios. Notas prácticas para negociadores y usuarios”, Servicio de Estudios Jurídicos, UGT, Febrero de 2022.

¹² También hay ejemplos de Convenios colectivos que no incluyen cláusulas de revisión salarial. En este sentido, el Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024, que prevé incrementos salariales de 2%, 3% y 2,5% para cada año de vigencia del convenio, y recogen el acuerdo de incrementar el salario para 2025 en no menos de un 2%, pero sin incluir cláusula de revisión salarial.

¹³ Los datos de la década del 2000 confirman, efectivamente, la alta tasa (casi de 70%) de trabajadores cubiertos por cláusulas de revisión salarial. Vid, al respecto, Mercader Uguina, Jesús R. y Pérez de Prado, Daniel, “Cláusulas de revisión salarial. Instrucciones de uso para tiempos de crisis”, *Temas Laborales*, nº 103, 2010, págs. 15-25.

¹⁴ Datos tomados del Informe Trimestral de la Economía Española Septiembre 2022, Banco de España, págs. 59-61.

inflación a lo largo de todos los años de vigencia del Convenio y que podría resultar más adecuada en un contexto como el actual con gran incertidumbre sobre las previsiones de inflación para los meses y años venideros en la medida en que contribuirían a mitigar el impacto de la inflación sobre los costes salariales en el corto plazo. También es significativo que, para el 75% de las personas trabajadoras con convenios vigentes en 2022 que incorporan una cláusula de salvaguarda, dicha cláusula contempla determinados topes o umbrales. La presencia de estos elementos puede condicionar muy sensiblemente la intensidad con la que eventuales sorpresas inflacionistas pueden acabar trasladándose a los salarios. Es decir, no necesariamente la revisión salarial que se acuerda en las cláusulas supone una traslación plena a los salarios de las diferencias que se producen entre la inflación observada y el incremento salarial inicialmente pactado (esto es, de la sorpresa inflacionista), sino que esta traslación es, en la mayor parte de los casos, parcial¹⁵. Finalmente, abundan los supuestos en los que la revisión salarial no tiene efectos retroactivos, de modo que no suponen un coste adicional sobre el trabajo ya prestado, sino que sirven únicamente como referencia para aplicar subidas salariales a futuro¹⁶.

¹⁵ Es el caso del V Convenio colectivo general del sector de asistencia en tierra en aeropuertos (BOE 17-10-2022) con vigencia hasta 2025, que prevé incrementos salariales de 2,5% para los años 2022 y 2023 y de un 3% para los años 2024 y 2025, e incorpora una cláusula de revisión salarial aplicable en 2026, una vez conocido el IPC de 2025 en los siguientes términos: los salarios de 2026 se incrementarán automáticamente un 1%. Asimismo, en el caso de que el IPC acumulado durante los años de vigencia del convenio sea superior al 11 % (porcentaje que resulta de la suma de porcentajes de incremento pactados para cada uno de los años, sin contar el 1 % a que se refiere el párrafo anterior), las tablas salariales se actualizarán, con efectos 1 de enero de 2026 de acuerdo con los siguiente parámetros: El incremento queda topado en un 20% del cual se restará el 11 % que se habrá ido incrementando cada uno de los años (sin contar el 1 % a que se refiere el párrafo anterior). En todo caso, para la suma de los IPC de cada uno de los años, se tomará como mínimo el % acordado para cada uno de los años de vigencia. También el Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo (BOE 10-10-2022), con vigencia para los años 2022-2024, prevé una subida salarial para el 2024 del 2% sobre el salario mínimo del convenio y “para ese ejercicio se pacta una cláusula de revisión salarial equivalente a una subida adicional a la pactada para el 2024 del 0,75 %, siempre que acumulativamente en el 2023 se haya experimentado una subida de la inflación superior al 5 % y las ventas de cartón o bingo tradicional hayan sufrido un incremento del 10 % con respecto al año 2019” (DA 5ª Cc). Igualmente el VI Convenio colectivo nacional taurino (BOE 16-9-2022), con vigencia temporal 2022-2025, incluye en su art. 4 una cláusula conforme a la cual “Durante este período de tiempo, sólo se revisará cada año el capítulo económico, acordando las partes que los salarios y demás partidas se revisarán anualmente de conformidad con la variación, incrementada en un punto, que experimente el Índice de Precios al Consumo, o indicador que lo sustituya, que se publique por el Instituto Nacional de Estadística u organismo que en el futuro pudiera sustituirle, tomando a estos efectos como fecha de referencia el 31 de octubre de cada año. La actualización anual resultante no podrá dar lugar, en ningún caso, a una variación negativa”. Pero, en su DT 1ª se señala que “No obstante lo establecido en el artículo 4, y en atención al contexto económico existente al tiempo de la firma del presente Convenio, las partes integrantes de la mesa negociadora acuerdan que la aplicación de la fórmula de actualización salarial para las temporadas 2023 y 2024 no podrá dar lugar a un incremento superior al tres por ciento. Dicha limitación podrá ser extensiva a la temporada 2025, previo acuerdo de las partes, si para entonces la coyuntura económica nacional es equivalente a la actual, considerados los datos de IPC, pandemia COVID-19, conflicto bélico en Europa o situaciones similares”.

¹⁶ En este sentido, el Convenio colectivo estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (BOE 23-9-2022) con vigencia, a efectos salariales, 2021 -2023 prevé subidas de 2%,

Como se señalaba anteriormente, es evidente que las diferencias entre empresas y trabajadores en materia salarial están teniendo un impacto sobre la actividad negocial. Según los datos estadísticos, hasta noviembre de 2022 se han firmado y registrado un total de 859 convenios colectivos, incluyendo todas las unidades de negociación, frente a los 1460 convenios firmados y registrados durante todo el año 2021¹⁷. Es pronto para extraer conclusiones definitivas de estos datos, no solo porque faltan datos de diciembre de 2022 sino también porque son datos provisionales que deberán ser completados en los próximos meses¹⁸.

Pero lo que es evidente es que la negociación de los salarios y los pactos de revisión salarial son los principales escollos que dificultan los procesos negociales. Y se trata de una cuestión que, obviamente, solo puede resolverse mediante la negociación y el acuerdo entre los sujetos negociadores. Los conflictos sobre cuantías retributivas constituyen el ejemplo por antonomasia de conflicto económico o de intereses cuya solución no puede recaer en los órganos judiciales. La doctrina judicial lo ha recordado en numerosas ocasiones, señalando que el conflicto colectivo jurídico presupone una controversia que puede ser solventada aplicando una norma jurídica, pero que “cuando lo que se pretende es la modificación del orden jurídico preestablecido, el Juez no puede suplantar la actividad negociadora de las partes –único procedimiento para pacificar la situación–”¹⁹. De tal modo que “si lo que se pretende con una demanda que se plantea como conflicto colectivo es que sea el órgano judicial el que fije condiciones laborales cuyas notas o características no pueden extraerse o deducirse de ninguna fuente normativa u obligacional previa, nos encontraremos ante una evidente falta de acción de quien así acciona y, por ello, la consecuencia habrá de ser la desestimación de la demanda”²⁰.

Por eso, precisamente, se revela imprescindible el papel del diálogo y negociación entre las partes, apoyado en su caso por la labor de los servicios de mediación y arbitraje que operan a nivel estatal y de comunidades autónomas. Y por supuesto, resulta inaplicable la reanudación de la negociación, al amparo del art. 83 ET, entre organizaciones

3,5 % y 3% para cada uno de estos años (art. 15). Y añade una cláusula de revisión salarial (art. 17) conforme a la cual “en el mes de enero de 2024, se reunirán las partes al objeto de revisar los incrementos del Índice de Precios al Consumo (IPC) durante esos 3 años, de modo que se sumarán los IPC reales publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) para los años 2021, 2022 y 2023. La diferencia entre los incrementos pactados en el presente convenio, es decir, el 8,5 % y la mencionada suma de los IPC, se aplicará a las tablas salariales establecidas para el año 2023, siendo por tanto las nuevas tablas salariales de finalización del presente convenio colectivo. Esta diferencia en las tablas salariales del Convenio se aplicará a 1 de enero de 2024, siendo de esta forma actualizado el incremento salarial en la nómina del mes de enero de 2024”. Y se añade, en fin, un tope a la revisión salarial cuando se matiza que “En caso de que la suma de los IPC de dichos años superara la cantidad del 12 %, la operación mencionada en el apartado anterior, se ceñiría a incrementar en las tablas salariales de 2023, en la diferencia entre el 8,5 % y el tope máximo del 12%”.

¹⁷ Y probablemente los datos definitivos para 2022 supongan un número mayor de convenios colectivos durante el 2022.

¹⁸ De hecho, el número de convenios colectivos firmados y registrados según las estadísticas de noviembre de 2021 era inferior al que arrojan las estadísticas de noviembre de 2022.

¹⁹ STS de 29 de junio de 2020 (Rec 30/2019).

²⁰ STS de 15 septiembre 2015 (Rec 252/2014).

sindicales y empresariales más representativas de un nuevo Acuerdo para la Negociación colectiva en el que, como han venido haciendo sus antecesores, se fijen criterios y directrices que orienten a los niveles de negociación inferiores sobre cómo afrontar, a través de la regulación salarial, el reto que supone la situación económica actual.

3. El debate sobre la aplicación o inaplicación de los incrementos salariales y de las cláusulas de revisión o salvaguarda salarial vinculadas al IPC

El otro foco de conflicto derivado de las desviaciones del IPC producidas durante los años 2021 y 2022 remite a la aplicación de convenios colectivos, normalmente suscritos en años anteriores, que fijaban subidas o incrementos salariales para ese periodo por referencia al IPC de cada uno de esos años y, en particular, con las cláusulas que prevén la revisión salarial anual para el caso de que el IPC real resulte superior al inicialmente previsto.

Ciertamente, la tipología de supuestos es muy amplia, tanto como variado es el contenido de dichas cláusulas²¹ pues, como ya se ha visto, en ocasiones los convenios prevén la automática revisión salarial en la cuantía que resulte de la diferencia entre el incremento salarial previsto en el convenio colectivo y el IPC real de cada año, en tanto que en otros casos se fijan topes a dicha revisión, anticipándose a la posibilidad de que el IPC resulte más elevado de lo que podía preverse. En cualquier caso, la inesperada inflación producida en el año 2021 y que, contra los iniciales pronósticos, se ha mantenido durante el 2022, ha generado situaciones especialmente complicadas en buen número de empresas para las que la aplicación de las cláusulas de revisión salarial supone un incremento muy sustancial de los costes, resultando en ocasiones dicha subida inasumible para las empresas afectadas.

En estos casos, se plantea la cuestión de si existe alguna herramienta jurídica que permita a las empresas evitar la aplicación de las cláusulas convencionales que generan esos efectos cuyo alcance resultaba imposible de prever en el momento de negociación del convenio colectivo.

Ciertamente, la solución ideal para estos casos es el acuerdo con la representación de las personas trabajadoras por el que se modulen las condiciones de revisión salarial o se suspenda su aplicación. La práctica negocial ofrece ejemplos de estos acuerdos, en los que la sensibilidad de ambas partes con el contexto económico general, con la situación de sector o de la empresa en concreto, permite alcanzar acuerdos que posponen o limitan la revisión salarial, en aras de la sostenibilidad de la empresa.

Es lo que ha ocurrido, por ejemplo, en el sector de asistencia en tierra en aeropuertos. El art. 26 de su IV Convenio colectivo, suscrito en octubre de 2019 y vigente hasta

²¹ Vid una tipología de las mismas en Pérez Infante, José Ignacio, “La negociación colectiva, las cláusulas de revisión salarial y la inflación en España”, en Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, nº 86, 2010, pág. 49 y Mercader Uguina, Jesús R. y Pérez de Prado, Daniel, “Cláusulas de revisión salarial. Instrucciones de uso para tiempos de crisis”, cit., págs. 25-30. Un análisis completo en Todolí Signes, Adrián, *La revisión salarial*, cit.

el 2021, preveía un incremento anual del salario, para los años 2019, 2020 y 2021, equivalente al incremento del IPC real para cada uno de ellos, incrementado en dos puntos, estableciendo una subida mínima del 3 % para cada uno de los años. Añadía el citado precepto convencional que “A tal efecto, una vez conocido el IPC real de cada año, si éste resultara superior al porcentaje de incremento establecido en las tablas anexas, se efectuaría una revisión de los importes para la regularización de la diferencia entre el incremento del 3% y el IPC real, con carácter retroactivo, desde el 1 de enero de cada año”. La aplicación de esta cláusula en el año 2021 –cuya aplicación suponía un incremento salarial de 3,5% que además debería aplicarse con efectos retroactivos a 1 de enero de 2021– generó discrepancias entre las empresas y la representación de las personas trabajadoras. Tales diferencias se resolvieron en abril de 2022 mediante un acuerdo –incorporado como Anexo al V Convenio colectivo del sector– en el que ambas partes dejan constancia de su sensibilidad ante “la grave situación económica general, y del sector en particular, por razones de todos conocidas y que entienden no es necesario detallar en este documento, existiendo incertidumbre en cuanto a la magnitud y duración de la crisis, y, en consecuencia, sobre las perspectivas de la recuperación de la actividad en condiciones de normalidad”. Atendiendo a ello, el pacto prevé modalizar y graduar la aplicación del citado incremento salarial “modificando su regulación de manera que se haga compatible alcanzar en las tablas salariales, de manera progresiva, el nivel resultante de la revisión salarial pactada, con un incremento gradual de los costes de las empresas afectadas que les permita asumir el incremento que el fuerte incremento, coyuntural e imprevisto del IPC, supondría”²².

A falta de un acuerdo de estas características, no queda sino aplicar el Convenio en sus términos literales, como ya ha señalado la doctrina judicial en algún pronunciamiento reciente en el que se cuestionaba precisamente la aplicación de las subidas salariales vinculadas al IPC previstas en el convenio colectivo. La SAN de 20 de octubre de 2022 (Proc. 228/2022) resuelve precisamente sobre la aplicación de la previsión recogida en el art. 32 del XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, que preveía lo siguiente: “Finalizada la vigencia del Convenio, las tablas fijadas en el presente Convenio se actualizarán como determinen las partes negociadoras para periodos sucesivos de tres años conforme al IPC acumulado en el periodo anterior garantizándose en cualquier caso un incremento mínimo del 3,75 % para el periodo de tres años, sobre el salario base, independientemente de la evolución del IPC. En caso de que las partes no logren un acuerdo en el plazo de tres meses se procederá a la ac-

²² El pacto, en concreto, supone lo siguiente: “Una vez conocido el IPC real de 2021, y aplicado al mismo el incremento de dos puntos a que se refiere el artículo 26 del convenio colectivo, procede aplicar un incremento total del 8,5 % sobre los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2020 a las tablas salariales del convenio. Como en el mes de enero de 2021, en virtud de lo establecido en el citado artículo 26 del convenio colectivo, se aplicó un incremento del 3 %, queda por aplicar un diferencial del 5,5 %, que se aplicará de manera gradual y progresiva, de manera que, al final del periodo que a continuación se especifica, las tablas salariales del convenio alcancen la cuantía resultante de aplicar dicho incremento. A tal efecto, con efectos del 1 de enero de 2021 se aplicará un incremento del 2 % sobre las tablas; con efectos de 1 de enero de 2022 se aplicará un incremento del 1,5 % de incremento; y, con efectos del 1 de enero de 2023, se aplicará un incremento en tablas del 2 % restante”.

tualización de las mencionadas tablas aplicando un 50 % del porcentaje correspondiente al IPC acumulado al incremento del salario base y otro 50 % al incremento por igual de los niveles de desarrollo, garantizándose en todo caso un incremento mínimo del 3,75 % sobre el salario base”. Cumplidas las condiciones previstas en el Convenio –finalización de su vigencia y ausencia de acuerdo entre las partes negociadoras–, la Sentencia afirma que procede aplicar los incrementos salariales en los términos pactados²³.

Precisamente por ello, a falta de un acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, las empresas buscan, como alternativa a la aplicación de la revisión prevista convencionalmente, una vía jurídica que les permita eludir el cumplimiento y aplicación de la revisión salarial en los términos previstos en el Convenio colectivo. Lo cierto es, sin embargo, que, fuera de los pactos o acuerdos alcanzados en el marco de la negociación colectiva, no hay muchas opciones que faciliten la inaplicación de las citadas cláusulas.

a. ¿Sirve la cláusula rebus sic stantibus para eludir la revisión salarial vinculada al IPC?

El recurso a la cláusula *rebus sic stantibus* no parece un camino transitable para alcanzar el objetivo señalado. Los requisitos que la doctrina jurisprudencial ha venido exigiendo para la concurrencia de la figura remiten a la concurrencia de varios factores: “a) una alteración extraordinaria de las circunstancias, b) una desproporción exorbitante, fuera de todo cálculo, entre las prestaciones de las partes contratantes, cuyo equilibrio se ve aniquilado, y c) la concurrencia sobrevenida de circunstancias radicalmente imprevisibles”²⁴.

Quizás podría defenderse que las circunstancias concurrentes en el contexto actual, que han generado el crecimiento del IPC en los términos ya mencionados, se ajustan a tales exigencias²⁵. Pero, aunque así fuera, la doctrina judicial ha sido unánime al rechazar la aplicación de esta cláusula para justificar incumplimientos o inaplicaciones del Convenio colectivo. En reiterados pronunciamientos, el Tribunal Supremo ha señalado que “únicamente cabría aplicar la cláusula «rebus sic stantibus» –y restrictivamente, además– cuando se tratase de obligaciones derivadas del contrato de trabajo, pero nunca

²³ En el mismo sentido se pronuncia la SJS Cartagena, de 30 de septiembre de 2022 (Proc. 264/2022), que declara la aplicación de la previsión convencional conforme a la cual “En el supuesto de que la variación porcentual que sufra el I.P.C. Nacional publicado por el INE u Organismo que lo sustituya, acumulado a 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del convenio, excluido 2017, fuere mayor que el incremento acordado a la firma del presente convenio se corregirá y abonará la diferencia antes del 31 de marzo del año siguiente”. También la SJS Toledo, de 14 de septiembre de 2022 (Proc. 324/2022).

²⁴ SSTs de 11 de marzo de 1998 (Rec 2616/1997); de 16 de abril de 1999 (Rec 2865/1998); o de 14 de octubre de 2008 (Rco 129/2007), entre otras.

²⁵ Posibilidad que vienen negando los Juzgados de lo Social. En este sentido, en la SJS Sevilla, de 23 de septiembre de 2022 (Proc. 625/2022) se alegaba por la empresa la inaplicación de la subida salarial prevista en el convenio colectivo “con fundamento en la situación económica de la empresa, la subida del IPC, la inflación desorbitada que desequilibra la relación entre partes, a lo que se añade la situación derivada del COVID-19, que motivó la ausencia de stock y el aumento de costes. Finalmente, alegó que era un hecho notorio la subida del precio del gas, la gasolina, el petróleo, la electricidad, e incluso la incidencia de la guerra de Ucrania”. El Juzgado de lo Social desestima tal pretensión.

cuando las obligaciones han sido pactadas en Convenio Colectivo, pues tal institución es impredecible de las normas jurídicas y el pacto colectivo tiene eficacia normativa ex art. 37 CE²⁶. Y esta doctrina se ha aplicado, en particular, para rechazar que la alteración de las circunstancias pueda justificar la no aplicación de las subidas salariales previstas en convenio en un contexto de alteración severa de las condiciones económicas²⁷.

La inoperatividad de la citada cláusula en el ámbito de las relaciones laborales, que también en el ámbito civil encuentra obstáculos para su aplicación, se justifica además porque el ordenamiento jurídico laboral cuenta con instrumentos específicos para modificar las condiciones de trabajo cuando concurren circunstancias que afectan al equilibrio de prestaciones. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 41 ET) está prevista precisamente para aquellos supuestos en los que la alteración de las circunstancias por causas técnicas, organizativas, productivas y económicas, puedan dar lugar a la modificación de las condiciones laborales vigentes anteriormente. Igualmente, cuando la obligación asumida por la empresa deriva de un acuerdo colectivo de eficacia general, el recurso al descuelgue o inaplicación de las cláusulas salariales (art. 82.3 ET) o su renegociación aparecen como los mecanismos idóneos, y únicos posibles, para adaptar su contenido²⁸.

b. Herramientas jurídicas para modular la aplicación de las revisiones salariales

Desterrada la posibilidad de recurrir a la onerosidad sobrevenida como justificación para inaplicar las subidas o revisiones salariales vinculadas al IPC, esta solo podrá modularse o, en su caso eludirse, recurriendo a las instituciones que el ordenamiento laboral típicamente contempla para estos supuestos.

²⁶ SSTS de 5 de abril de 2010 (Rec 119/09); de 20 de septiembre de 2010 (Rec 190/2009); y de 21 de junio de 2018 (Rec 197/2017).

²⁷ El Tribunal Supremo rechazó la aplicación de esta cláusula para justificar la interpretación de la empresa conforme a la cual procedía regularizar el salario abonado a los trabajadores conforme a un IPC previsto cuando finalmente el IPC fue negativo. La pretensión de la empresa era compensar el incremento salarial que se había aplicado a los trabajadores alegando, entre otras razones, la excesiva onerosidad sobrevenida de la prestación salarial y, por tanto, la cláusula *rebus sic stantibus* (STS de 5 de abril de 2010, Rec 119/2009). La SAN de 8 de abril de 1994 (Proc. 22/1994) rechazó la aplicación de la cláusula *rebus sic stantibus* que la empresa había alegado para justificar la no aplicación del incremento salarial pactado en el convenio colectivo. En aquel caso se apelaba a la excepcional situación generada por la desaparición del monopolio en la actividad de transporte entre Canarias y la península, lo que generó una bajada de los precios generando una situación precaria en la empresa. Por su parte, la SAN de 24 de junio de 2009 (Proc. 74/2009) analiza un supuesto en el que la empresa pretendía la inaplicación de los incrementos salariales pactados, alegando que estos, que se habían pactado “cuando la empresa obtuvo un alto volumen de beneficios, se habían desequilibrado exorbitantemente por la emergencia de la crisis económica, que le hacía imposible su cumplimiento, debiendo aplicarse, por consiguiente, la cláusula “*rebus sic stantibus*”, si bien no de modo extintivo, sino modificativamente, solicitando que la Sala atemperara dichos aumentos a la situación económica de la empresa, con la finalidad de reequilibrar lo pactado”. La Audiencia Nacional rechaza tal pretensión recordando la doctrina del Tribunal Supremo al respecto y confirmando la inaplicación de la citada cláusula al convenio colectivo estatutario.

²⁸ STS de 23 de octubre de 2018 (Rec 2715/2016).

El juego de la compensación y absorción de salarios, si bien no sirve a los efectos de desactivar la aplicación de los incrementos salariales o de las cláusulas de salvaguardia de salarios previstas en los Convenios colectivos, sí puede resultar un instrumento que mitigue sus efectos, en la medida en que, salvo que el propio convenio colectivo lo impida, la empresa puede recurrir a este instrumento para compensar los incrementos salariales que deriven del convenio con los mayores salarios que esté abonando a sus trabajadores. Se trata, en todo caso, de una eficacia limitada, pues en ningún caso la compensación y absorción puede aplicarse sobre conceptos y cuantías salariales que deriven del propio convenio, de modo que solo podrá operar sobre conceptos o cuantías retributivas que las personas trabajadoras perciban por encima de lo previsto en el convenio colectivo²⁹.

La modificación sustancial de las condiciones de trabajo es también una herramienta disponible. Pero, dado que lo que se busca es dejar de aplicar previsiones recogidas en el convenio colectivo –una subida de la retribución o su revisión al final del periodo correspondiente–, tampoco resulta eficaz a estos efectos. El mecanismo regulado en el art. 41 ET solo permite alterar las condiciones salariales o retributivas reconocidas a las personas trabajadoras en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos. Queda vedada, pues, la modificación, por este procedimiento, de condiciones salariales previstas en el Convenio colectivo. Obviamente, ello no impide que, como en el caso de la compensación y absorción, la empresa mitigue o amortigüe el impacto de la subida salarial prevista en el Convenio colectivo suprimiendo o reduciendo ex art. 41 ET mejoras salariales previstas por alguna de las fuentes de derechos mencionadas, siempre que las mismas supongan la percepción por las personas trabajadoras de salarios superiores a los previstos en la norma convencional.

El descuelgue o inaplicación del Convenio colectivo es, pues, la vía natural para que la empresa afronte el impacto que las subidas salariales vinculadas al IPC pueden generar en la organización. De hecho, en las recomendaciones de la CEOE-CEPYME para la negociación de convenios colectivos en 2022, se apuntaba esta opción, señalando que “Debido a la coyuntura adversa, es importante recordar a las empresas la existencia de mecanismos de inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de conformidad; según lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, a cuyo fin debe desarrollarse un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4”.

A pesar de ello, lo cierto es que, con los datos disponibles a fecha noviembre de 2022, no se aprecia un incremento de las inaplicaciones de convenios colectivos en materia salarial³⁰. Si los datos del mismo mes de 2021 permiten apreciar que, durante el 2021, se habían inaplicado 245 Convenios colectivos, afectando a un total de 10.763 trabajadores, en noviembre de 2022 solo consta la inaplicación durante ese año, en relación con la cuantía salarial, de 262 Convenios, con un total de 8.956 trabajadores afectados.

²⁹ STSJ Andalucía/Sevilla de 22 de junio de 2016 (Rec 1140/2016).

³⁰ Estadística de Convenios colectivos de Trabajo, Avance mensual Noviembre 2022, Ministerio de Trabajo y Economía Social.

En todo caso, el mecanismo diseñado en el art. 82.3 ET permite que, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras se podrá proceder a inaplicar en la empresa, entre otras condiciones de trabajo, el sistema de remuneración y la cuantía salarial. El descuelgue cabe, además, no solo respecto del convenio de sector sino también sobre el convenio de empresa, de modo tal que la empresa puede conseguir, por esta vía, la inaplicación de los incrementos salariales regulados en su propio convenio colectivo.

Se trata, no obstante, de una posibilidad que cuenta con ciertos límites. Por una parte, los que derivan de las exigencias causales previstas en el citado art. 82.3 ET, que, cuando se trata de razones económicas, exige que “de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas”. Causalidad que impide, por tanto, acudir a este procedimiento cuando no concurran tales circunstancias, lo que excluye a las empresas con una situación económica favorable.

Por otra parte, la inaplicación de los incrementos salariales solo puede alcanzarse siguiendo el procedimiento diseñado en el citado art. 82.3 ET, que obliga a alcanzar un acuerdo con la representación de las personas trabajadoras o, alternativamente, a someterse a la Comisión Paritaria o procedimientos de solución de conflictos previstos en los acuerdos interprofesionales para solventar las discrepancias surgidas en la negociación de acuerdos, o, en fin, si estos procedimientos no fueran aplicables o no hubieran resuelto las discrepancias, a someterse a la decisión de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o a la de los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas.

Finalmente, el acuerdo o decisión que se adopte respecto a la inaplicación de los incrementos o revisiones salariales está sometida a los límites que fija el propio art. 82.3 ET en los términos matizados por la doctrina judicial. El citado precepto establece que “el acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa”. Nada impide, pues, que el acuerdo de inaplicación del convenio en materia salarial prevea, bien la inaplicación total del incremento previsto en el Convenio o solo parcial respecto de determinados complementos, bien adaptar o modular las subidas en función de la situación de empresa o, en fin, congelaciones o incluso reducciones salariales, con el único límite del salario mínimo interprofesional.

Pero la doctrina judicial ha recordado que los acuerdos de descuelgue o inaplicación del convenio deben determinar con exactitud “las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración” de modo que se proyectan hacia el futuro³¹. Esa

³¹ En numerosos pronunciamientos, el Tribunal Supremo ha señalado que “Es cierto que el artículo 82.3 ET que se viene estudiando no limita expresamente la posibilidad de dar eficacia retroactiva al pacto modificativo, pero la existencia de esa restricción legal está implícita en el texto de la norma que empieza estableciendo que el convenio colectivo obliga a todos los incluidos en su ámbito de aplicación “durante todo el tiempo de su vigencia”. De ese mandato se infiere que el convenio colectivo es de forzosa aplicación mientras no se acuerde su parcial inaplicación, así como que esa inaplicación, el descuelgue o apartamiento de lo en él acordado

proyección hacia el futuro que tienen los acuerdos o decisiones de descuelgue permiten cuestionar la validez de este instrumento para dejar inaplicables las cláusulas de revisión o salvaguardia salarial que operan con efectos retroactivos y suponen la obligación empresarial de revisar y actualizar los salarios pagados durante el año anterior y abonar su diferencia. La doctrina judicial parece excluir esa posibilidad, al menos cuando el descuelgue pretende operar sobre un periodo en el que ya se han prestado servicios y al que, por tanto, corresponde aplicar la revisión³². Pero no es una solución definitiva porque la doctrina sobre retroactividad diferencia entre derechos consolidados, asumidos e integrados en el patrimonio del sujeto, las llamadas “relaciones consagradas”, para las que opera la prohibición de retroactividad, y los derechos pendientes, futuros, condicionados o meras expectativas, para los que no aplica dicha prohibición, de manera que de lo que no puede disponer o afectar el acuerdo de descuelgue es de los derechos que ya se han materializado y han ingresado en el patrimonio del trabajador, pero sí podría hacerlo de derechos que todavía son meras expectativas³³. Esta distinción podría permitir que dejaran de aplicarse cláusulas de revisión salarial siempre que el acuerdo de inaplicación se alcanzara antes de que se produzca el cumplimiento de la condición a la que el convenio colectivo las someta –como puede ser, en su caso, la determinación del IPC real de cada anualidad–.

En definitiva, tal y como se ha venido apuntando en las páginas precedentes, no parece que haya soluciones alternativas al diálogo, la negociación y el acuerdo entre las partes implicadas, –representantes de las personas trabajadoras y de las empresas–, para dar respuesta a los retos que el difícil e incierto contexto económico plantea. En unos casos, los referidos a los pactos sobre salarios, porque no hay otra vía, legal ni judicial, distinta al consenso para conseguir el equilibrio necesario entre los intereses en juego. En otros, cuando se trata de modular el derecho de las personas trabajadoras a aplicar incrementos o revisiones salariales previstas en los convenios colectivos, porque la propia norma legal remite al acuerdo entre las partes como cauce natural para adaptar su aplicación en atención a la situación de cada sector productivo o de cada empresa, como instrumento para asegurar su supervivencia.

sólo puede tener efectos a partir del momento en que se acuerda. El “descuelgue” o apartamiento del convenio colectivo es algo que como su propio nombre indica sólo produce efectos desde el momento en que se acuerda la inaplicación de la norma convencional, actúa hacia el futuro (...). Y es lógico que así sea porque el convenio colectivo regula las condiciones del trabajo que se va a realizar, el futuro, pero no los derechos ya nacidos y consumados por pertenecer ya al patrimonio del trabajador. Ciertamente el convenio colectivo puede disponer de los derechos de los trabajadores reconocidos en un convenio colectivo anterior (art. 82.3 ET, en relación con el 86.4 del mismo texto), pero tal disposición no le faculta a disponer de los derechos que ya se han materializado y han ingresado en el patrimonio del trabajador” (STS de 11 de junio de 2019, Rec 157/2017).

³² La STS de 6 de mayo de 2015 (Rec 68/2014) resuelve un supuesto en el que se debatía la conducta empresarial consistente en no actualizar el salario en el momento en que, por mandato convencional, debió de hacerlo. El convenio aplicable disponía, para el año 2012, a aplicación de un incremento equivalente al IPC real más un 0,3%. Afirmó la sentencia que “El descuelgue actúa hacia el futuro. Así se colige del propio art. 82.3 ET cuando, incluso con acuerdo, se señala que lo que se determina en él son “ las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración “. Ello habría de impedir que se afectaran salarios ya devengados, de los que la empresa resulta acreedora aunque se halle en situación de morosidad respecto de los mismos”.

³³ STS de 29 de diciembre de 2004 (Rec 106/2003).

Ya hemos dicho en otro lugar que la solución dialogada de los problemas resulta la vía natural de canalización de la contraposición de intereses³⁴. Las organizaciones sindicales y empresariales han demostrado en numerosas ocasiones, algunas muy recientes, que la negociación y el acuerdo es el camino más seguro para conseguir soluciones equilibradas. Merece la pena insistir en que las circunstancias actuales precisan, con urgencia, que se retomen las negociaciones y se alcance un acuerdo al más alto nivel entre organizaciones sindicales y empresariales capaz de fijar directrices y criterios para orientar, en todos los niveles de negociación, la búsqueda de ese equilibrio indispensable.

³⁴ Goerlich Peset, José M., Mercader Uguina, Jesús R., De la Puebla Pinilla, Ana. *La reforma laboral de 2021, Un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, Tirant lo Blnach, 2022, pág. 20.