

# LA EVOLUCIÓN DE LAS CLÁUSULAS DE REVISIÓN Y SALVAGUARDA SALARIAL A TRAVÉS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL GRUPO IBERDROLA\*

PATROCINIO RODRÍGUEZ-RAMOS  
*Profesora TU de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*  
Universidad de Sevilla

## EXTRACTO

**Palabras clave:** salario, cláusulas de garantía salarial, convenio colectivo, IPC

La determinación de la cuantía salarial ha representado desde siempre uno de los contenidos clásicos y más trascendentes de la negociación colectiva. En este contexto las denominadas cláusulas de revisión y/o salvaguarda o garantía salarial han venido constituyendo un mecanismo clave en el proceso de adaptación de los salarios a la evolución de los precios y el coste de la vida. Desde los Pactos de la Moncloa este tipo de mecanismos abandonó la referencia al IPC real del año precedente para aventurarse en fórmulas de actualización que conjugaban las previsiones oficiales de IPC con el IPC real de final de cada año. Los múltiples problemas interpretativos que tal tipo de formulaciones provocaron en momentos de falta de previsión de IPC o de existencia de un IPC real inferior al tomado en consideración para llevar a cabo el incremento salarial inicial, unido a la fuerte crisis económica acontecida a partir de 2008, supusieron una abandono de este tipo de herramientas y la apuesta por articular previsiones más vanguardistas en la regulación del quantum y de los incrementos salariales (EBIT, EBITDA, productividad, beneficio neto...). No obstante, en los últimos años y tras el intenso repunte de la inflación se ha vuelto a poner de actualidad la virtualidad de las cláusulas de garantía salarial en su configuración más tradicional. El análisis de la evolución de la negociación colectiva del grupo de empresas Iberdrola (1998-2021) en esta materia nos va a servir como botón de muestra para estudiar todas estas cuestiones.

## ABSTRACT

**Key words:** wage, wage guarantee clauses, collective bargaining agreement, CPI

*The determination of wage levels has always been one of the classic and most important aspects of collective bargaining. In this context, the so-called review and/or safeguard or wage guarantee clauses have been a key mechanism in the process of adapting wages to the evolution of prices and the cost of living. Since the Moncloa Pacts, this type of mechanism abandoned the reference to the real CPI of the previous year to venture into updating formulas that combined official CPI forecasts with the real CPI at the end of each year. The multiple interpretative problems that this type of formulation caused at times of lack of CPI forecasts or the existence of an actual CPI lower than that taken into consideration to carry out the initial wage increase, together with the severe economic crisis from 2008 onwards, led to the abandonment of this type of tool and a commitment to articulate more avant-garde forecasts in the regulation of quantum and wage increases (EBIT, EBITDA, productivity, net profit, etc.). The analysis of the evolution of collective bargaining in the Iberdrola group of companies (1998-2021) in this area will serve as a sample to study all these issues.*

\* El presente trabajo se ha realizado en el marco del proyecto de investigación concedido por la Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía, dentro del Programa Operativo FEDER 2014-2020, sobre “Políticas de rentas salariales: salario mínimo y negociación colectiva”, Universidad de Sevilla (PS20\_01180).

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. REVISIÓN SALARIAL VERSUS CLÁUSULAS DE GARANTÍA SALARIAL
3. LA EVOLUCIÓN DE LAS CLÁUSULAS DE GARANTÍA SALARIAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL GRUPO IBERDROLA
  - 3.1. Relación de convenios analizados
  - 3.2. La fórmula tradicional de las cláusulas de salvaguarda salarial
  - 3.3. La falta de previsión del índice de precios al consumo en las leyes de presupuestos y su incidencia en las cláusulas de garantía salarial
  - 3.4. Las dificultades interpretativas de las cláusulas de salvaguarda cuando el índice de precios al consumo real es inferior al previsto
  - 3.5. El abandono del índice de precios al consumo como factor de referencia y las nuevas fórmulas de revisión salarial
4. A MODO DE CONCLUSIONES PROPOSITIVAS

### 1. INTRODUCCIÓN

Si hay una materia de singular importancia para la negociación colectiva esa es la salarial. Jornada y salario, como parámetros cuantitativos delimitadores de la prestación debida, han constituido desde siempre el eje central de la relación laboral. Los problemas ligados a su conceptuación, estructura, conexión de sinalgalmaticidad o protección han dado origen a algunas de las páginas más notables de la literatura académica<sup>1</sup>. Nuestra pretensión en este trabajo no es añadir una nueva contribución a todas estas esenciales cuestiones sino, mucho más modestamente, analizar cómo la negociación colectiva, representada por el análisis de la evolución de los convenios de un grupo de empresas, ha reaccionado y actuado ante el dilema de mantener y garantizar que la retribución debida se adecúe en su cuantía a los fines iniciales que se buscaron en el momento de la suscripción del convenio y durante su vigencia.

En esta labor, como se sabe, la negociación colectiva tiene un límite infranqueable de referencia que viene representado por lo fijado por el gobierno como salario mínimo interprofesional, cuyo importante crecimiento en los últimos años, lógicamente, ha incidido en el tratamiento de la materia en los convenios colectivos. Pero más allá de tales prescripciones, han sido las fórmulas de determinación inicial del salario, las cláusulas de revisión salarial y las previsiones de salvaguarda salarial las que han venido actuando como instrumentos para garantizar que el salario cumpla esa función constitucional de suficiencia de la remuneración<sup>2</sup>. La forma en la que tales mecanismos se han desarrollado en la

<sup>1</sup> Por todos, Roccella, M.: *I salari*, Il Mulino, 1986.

<sup>2</sup> Sobre los problemas relativos a la determinación de los salarios desde la perspectiva de la teoría económica y las dificultades de conciliar la dimensión del salario como coste laboral (y, por ende, factor importante de la oferta agregada) y como ingreso de los trabajadores (y, por tanto,

negociación colectiva, así como los problemas prácticos y disfunciones que algunas de sus formulaciones han provocado será el objeto de nuestro estudio; todo ello a través de la concreta plasmación que dichas figuras han tenido en el singular supuesto de los convenios del grupo de empresa Iberdrola.

La elección de la empresa Iberdrola como muestra ilustrativa, derivada de un análisis previo de los procesos negociales de las empresas con experiencias más vanguardistas en la materia estudiada (Red Eléctrica de España, grupo Endesa, Telefónica de España SAU, Fundación Telefónica, Logifruit, S.L., etc..), obedece a diversas razones: en primer lugar, la de tratarse de un proceso negociador dinámico que, en el período que transcurre desde 1998 a 2023, se ha traducido en la suscripción de ocho convenios colectivos que, además, incorporan previsiones específicas en la materia. Además, a esas ocho normas convencionales se ha de sumar el convenio de la empresa Iberdrola, S.A., que precedió a la conformación del grupo de empresas actual. En segundo lugar, el propio contenido y variedad de las previsiones convencionales en la materia estudiada, que permiten servir de hilo conductor para la exposición de los principales problema teóricos y prácticos que se han suscitado en relación con las cláusulas de revisión y salvaguarda salarial. Por último, la propia importancia económica del grupo de empresa Iberdrola, el número de trabajadores afectados por su convenio<sup>3</sup> y la trascendencia de su actividad empresarial.

## **2. REVISIÓN SALARIAL *VERSUS* CLÁUSULAS DE GARANTÍA SALARIAL**

En la regulación convencional de la materia salarial ha venido siendo muy habitual utilizar la denominación de cláusulas de revisión salarial a los mecanismos utilizados por los negociadores para conseguir una equiparación entre la evolución de la retribución debida y el coste de la vida. Es decir, la finalidad básica de esas previsiones de “revisión salarial” era la de asegurar el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios procurando que su crecimiento final fuera, cuando menos, equivalente al del índice de precios al consumo (IPC) del período considerado. La terminología cláusulas de revisión salarial era sinónimo de cláusulas de garantía o salvaguarda salarial, pues no otra cosa se pretendía con la activación

fuente de consumo privado y factor determinante de la demanda agregada), puede verse Pérez Infante, J.I.: “La negociación colectiva y los salarios en España: Un análisis económico agregado”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 29, núm. 2, 2011, págs. 261 y ss.

<sup>3</sup> De acuerdo con los datos consignados en la hoja estadística de la red REGCON, el número de trabajadores afectados por los últimos cuatro convenios del Grupo Iberdrola es el siguiente: V Convenio: Total 8880; Mujeres 1353; Hombres 7527. VI Convenio: Total 8029; Mujeres 1335; Hombres 6694. VII Convenio: Total 8336; Mujeres 1583; Hombres 6753. VIII Convenio: Total 8845; Mujeres 1916; Hombres 6929.

del mecanismo de la previsión en cuestión. Así se derivaba de las directrices de los diversos Acuerdos Interprofesionales para la Negociación Colectiva publicados desde el año 2002 al 2007 y así era comúnmente entendido por la doctrina<sup>4</sup>.

Justamente en los convenios de la empresa analizada en este estudio, los dos primeros Convenios de la empresa “Iberdrola, Sociedad Anónima” (anteriores a la creación del grupo), aludían a la cuestión de la garantía del poder adquisitivo de los salarios en artículos que llevaban por título precisamente “Cláusula de revisión salarial”. Y así ha acontecido igualmente en los cuatro primeros convenios del grupo Iberdrola (en adelante CCIG) en los que la revisión salarial venía ligada a la evolución del IPC.

Podríamos decir que la función de la previsión convencional, garantizar el poder adquisitivo de los salarios, absorbe su mecanismo de activación, identificando el proceso de revisión que posibilita aquel mantenimiento cuando el IPC real es superior al considerado a la hora de proceder al incremento salarial, la revisión de los salarios, con la finalidad del mecanismo, la salvaguarda de los salarios y su correspondencia con el coste de la vida. Lo cierto es que el problema podría quedar en lo meramente terminológico si no fuera por lo que la realidad práctica del desarrollo de este tipo de acuerdos convencionales ha puesto de manifiesto y, sobre todo, por la funcionalidad que una diversa configuración de este tipo de cláusulas de revisión puede tener más allá de ser un instrumento de garantía del poder adquisitivo de los salarios. Si se apuesta por una conceptualización de este tipo de cláusulas que vaya más allá de esa primigenia función, y se convierta en un instrumento flexibilizador de los salarios, de salvaguarda de los incrementos salariales pactados, pero no, necesaria o simplemente, del poder adquisitivo de los salarios, que se adapten a la situación económica general, y de la empresa, en particular, y que permita ajustar los salarios con mayor agilidad ante coyunturas difíciles<sup>5</sup>, la diferenciación de los términos revisión salarial y garantía o salvaguarda

<sup>4</sup> Mercader y Pérez del Prado también aluden a esa denominación indistinta de cláusulas de revisión salarial y de garantía o salvaguarda salarial (Cfr. 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. 14. También ponen de manifiesto esta ambigüedad terminológica Aragón Gómez, C., Nieto Rojas, P. y Pérez del Prado, D.: “Efectos de la crisis económica en las cláusulas de incremento y salvaguarda salarial”, en AAVV. López Ahumada, J.E. (coord.), *Observatorio de la negociación colectiva. Revisión e inaplicación de los salarios en la negociación colectiva: efectos derivados de la crisis económica*, CCOO, Cinca, Madrid, 2013, págs. 45-46. Con carácter general sobre la revisión salarial, véase Todolí Signes, A.: La revisión salarial, Tirant Lo Blanch, 2013, y más recientemente, Todolí Signes, A.: “La revisión salarial ante la desaparición del IPC previsto de la LPGE y con un año en deflación (IPC real negativo)”, *Revista Española de Derecho del Trabajo* núm. 180/2015.

<sup>5</sup> Mercader Uguina, J.R., y Pérez del Prado, D.: “Cláusulas de revisión salarial instrucciones de uso para tiempos de crisis”, op. cit. págs. 43-44, para quienes esta caracterización de las cláusulas de revisión salarial las convertiría en un mecanismo jurídico automático (porque se aplicaría de acuerdo con la evolución de la inflación), ágil (porque evitaría acudir a procedimientos como el descuelgue del art. 82.3 ET o las modificaciones sustanciales del art. 41 ET) y poco oneroso (pues no

salarial resulta especialmente pertinente. La necesidad de procurar una redacción convencional acorde con la voluntad de las partes y la finalidad de lo pretendido con la regulación, exigiría, cuando menos, a nuestro juicio, diferenciar entre las cláusulas que regulan los incrementos o variaciones salariales que se producen de forma anual durante la vigencia del convenio colectivo, y que serían cláusulas de revisión salarial, y aquellas que pretenden mantener el poder adquisitivo de los salarios y que buscan una cierta equiparación entre la evolución del IPC y de la cuantía salarial percibida, que serían las verdaderas cláusulas de garantía o salvaguarda salarial<sup>6</sup>.

Por otra parte, no puede olvidarse que la inclusión de cláusulas de garantía salarial (entendida en los términos estrictos de cláusulas de garantía del poder adquisitivo de los salarios en función del IPC) y su propia configuración está estrechamente ligada a la estructura salarial por la que se opte y, especialmente, al papel y diseño de los complementos salariales. En la misma medida, las previsiones convencionales sobre la revisión de los salarios guardan íntima conexión con la materia, por lo que no son extrañas las previsiones que interrelacionan una regulación con otra, cuando no confunden nominalmente lo que se quiere conseguir con lo que se dice disciplinar. Y es desde esta consideración desde la que esa correcta terminología por la que abogamos resulta aún más necesaria, especialmente cuando llega el momento de proceder a su interpretación jurídica ante una realidad socioeconómica cambiante que no atiende a rigideces nominativas.

Todo ello en un contexto y panorama negocial donde la heterogeneidad y la diversidad han sido la tendencia general en la previsión convencional de las cláusulas de revisión y garantía salarial, tanto en períodos de crisis económica como en situaciones de crecimiento<sup>7</sup>, lo que abunda en la necesidad de introducir claridad, seguridad y criterios nítidos en previsiones convencionales que, a la postre, devienen fundamentales tanto desde el punto de vista de los trabajadores (salario debido) como desde la perspectiva de las empresas (coste laboral).

requeriría la constatación de las especiales circunstancias exigidas por los anteriores instrumentos, siendo un mecanismo previo a esos otros más radicales).

<sup>6</sup> En este sentido y para hacer frente a la confusión terminológica se pronuncian Aragón Gómez, C., Nieto Rojas, P. y Pérez del Prado, D.: “Efectos de la crisis económica en las cláusulas de incremento y salvaguarda salarial”, op. cit. pág. 46.

<sup>7</sup> Aragón Gómez, C., Nieto Rojas, P. y Pérez del Prado, D.: “Efectos de la crisis económica en las cláusulas de incremento y salvaguarda salarial”, en AAVV. López Ahumada, J.E. (coord.), *Observatorio de la negociación colectiva. Revisión e inaplicación de los salarios en la negociación colectiva: efectos derivados de la crisis económica*, CCOO, Cinca, Madrid, 2013, pág. 48; Pérez infante, I.: La estructura de la negociación colectiva y los salarios en España, *RMTAS* nº 46, 2003, pág. 75.

### **3. LA EVOLUCIÓN DE LAS CLÁUSULAS DE GARANTÍA SALARIAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL GRUPO IBERDROLA**

#### **3.1. Relación de convenios analizados**

Como muestra de la evolución de las cláusulas de revisión y/o salvaguarda o garantía salarial, en los términos argumentados, vamos a analizar el devenir en la materia del Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo desde su primera versión de 1998 hasta el vigente en la actualidad. Se trata de un convenio de grupos de empresa, de ámbito territorial interprovincial superior al ámbito autonómico y que en su primera versión procedió a derogar el II Convenio Colectivo de “Iberdrola, Sociedad Anónima”<sup>8</sup>.

El período temporal que abarca esta unidad negocial (desde 1998 a 2021) nos va a permitir examinar y tener una completa visión de la evolución de la configuración de este tipo de cláusulas dirigidas, muy significativamente, a adecuar la cuantía de la percepción retributiva a la evolución del nivel de vida. Veremos cuál ha sido su utilización y funcionalidad tanto en épocas de crecimiento económico como en situaciones de crisis, veremos su fisonomía particular, desde las fórmulas tradicionales de fuerte vinculación al IPC, con los consiguiente problemas cuantitativos y cualitativos a que darán lugar cuando el IPC presente cambios imprevistos, tanto a la baja como al alza, y cuando deje de existir una previsión oficial de IPC del gobierno a la que solía remitir tales cláusulas convencionales. Nos permitirá, en fin, advertir los cambios que tanto desde los grandes acuerdos interprofesionales como desde la negociación colectiva de nivel inferior se han ido produciendo en relación con la regulación de la cuantía salarial y sus elementos conformadores, así como las disfuncionalidades de alguna de estas fórmulas ante situaciones económicas imprevisibles e imprevistas.

La relación de convenios colectivos examinados es la siguiente:

- I Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo (en adelante, I CCIG). Resolución de 24 de julio de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo (BOE de 20 de agosto de 1998).
- II Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo (en adelante, II CCIG). Resolución de 3 de mayo de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del II Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo (BOE de 25 de mayo de 2001).
- III Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo (en adelante, III CCIG). Resolución de 4 de octubre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se

<sup>8</sup> Artículo 21 del I CCIG.

dispone la inscripción en el registro y publicación del III Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo (BOE 26 de octubre de 2004).

- IV Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo (en adelante, IV CCIG). Resolución de 14 de enero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo. (BOE 29 de enero de 2008).
- V Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo (en adelante, V CCIG). Resolución de 17 de junio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo. (BOE 5 de julio de 2011).
- VI Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo (en adelante, VI CCIG). Resolución de 14 de septiembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo. (BOE 25 de septiembre de 2015).
- VII Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo (en adelante, VII CCIG). Resolución de 26 de julio de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VII Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo. (BOE 9 de agosto de 2017).
- VIII Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo (en adelante, VIII CCIG). Resolución de 18 de febrero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo. (BOE 2 de marzo de 2021).

### **3.2. La fórmula tradicional de las cláusulas de salvaguarda salarial**

El I convenio colectivo del grupo Iberdrola se suscribe en mayo de 1998, consignando un ámbito temporal que se extiende desde el 29 mayo (día de su firma y entrada en vigor), hasta el 31 de diciembre de 2000, en que expiraría automáticamente<sup>9</sup>. Se trata del primer convenio que se negocia tras la segregación de la empresa unitaria “Iberdrola, S.A.” de diversas actividades del negocio eléctrico, que pasan a ser cometido de nuevas empresas que se constituyen como sociedades anónimas independientes, aunque coordinadas entre sí y desde la alta dirección y gerencia de “Iberdrola, S.A.”. Así acontecía, por ejemplo, con la actividad de informática que pasaría a “Iberdrola Sistemas S.A.”.

De esta forma, el convenio recoge como parte de su contenido los compromisos asumidos en el convenio colectivo extraestatutario de condiciones de trabajo (1996-2000), de 9 de octubre de 1996, en el que se estipulaba su transformación

<sup>9</sup> Artículo 2 I CCIG.

en convenio colectivo de eficacia general una vez que las adhesiones al mismo superaran el 98 por ciento de la plantilla<sup>10</sup>.

Los previos convenios de la empresa Iberdrola, de 1993 y 1994, contenían lo que podríamos denominar cláusulas tradicionales en el tratamiento de la materia salarial. Se apostaba por consagrar un determinado incremento de los salarios con la previsión complementaria de “revisar” esa subida si el poder adquisitivo de los trabajadores hubiera sufrido alguna merma como consecuencia del incremento del coste de la vida. Inicialmente ese incremento se determinaba de forma específica (en el supuesto de Iberdrola la cifra fue el 4,5% en 1993, el 3,5% en 1994 y el 2,5% en 1995, según lo recogido en el I y II Convenio Iberdrola; y, con posterioridad, la subida inicial anual se determinaba en función del índice de precios al consumo (IPC) previsto para ese año, como en el I Convenio Colectivo del grupo Iberdrola.

El IPC real era el parámetro utilizado para determinar el poder adquisitivo de los salarios y el coste de la vida, de tal manera que, si aquél a final de año había superado el aumento salarial inicial, se producía un ajuste para compensar el exceso. El mecanismo de funcionamiento de este tipo de cláusulas ha sido muy gráfica y claramente expuesto por la doctrina en los siguientes términos “*La mecánica de las cláusulas de revisión salarial ha sido, hasta el momento, ciertamente elemental. Para determinar la variación del coste de la vida de un año a otro se tiene en cuenta el concepto de inflación, que se define como el incremento experimentado por los precios en un período determinado de tiempo, normalmente en términos interanuales, y que tiene como indicador de referencia habitualmente el Índice de Precios al Consumo (IPC). Frecuentemente, a la hora de pactar el incremento salarial, las empresas han tenido en cuenta la inflación prevista a comienzos del año (IPC previsto -IPCr-), permitiendo la cláusula de revisión actualizar a final de año su cuantía en función del IPC realmente alcanzado (IPC real -IPCr-). Así, en el caso de haberse acordado un incremento salarial igual al IPC previsto para ese año, si finalizado el ejercicio resulta que la previsión no se corresponde con la inflación real (IPCr) y ésta ha sido superior, entonces, el empresario se veía obligado a actualizar la diferencia. De esta forma, puede decirse que la cláusula de revisión salarial se “activa” cuando la inflación real es superior a la prevista: si  $IPCr > IPCp$ . Aunque es menos frecuente, puede ocurrir que la inflación prevista sea inferior a la real:  $IPCr < IPCp$ .*

<sup>10</sup> Al convenio extraestatutario habían precedido dos convenios colectivos estatutarios de Iberdrola, el I Convenio Colectivo de la Empresa “Iberdrola, Sociedad Anónima” para el año 1993 (Resolución de 28 de julio de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del texto del I Convenio Colectivo de la Empresa ‘Iberdrola, Sociedad Anónima, BOE de 24 de agosto de 1993) y el II Convenio Colectivo (1994-1995) de Iberdrola (Resolución de 4 de agosto de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de «Iberdrola, Sociedad Anónima», BOE de 26 de agosto de 1994).

Este tipo de cláusulas tenían como principal objetivo el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios<sup>11</sup>, por lo que, como se ha indicado, se activaban cuando la inflación real se situaba por encima de la inflación prevista por el gobierno, lo que durante muchos años fue la tónica general en la economía española<sup>12</sup>, hasta el punto de haberse considerado un rasgo característico de nuestro sistema<sup>13</sup>. El mecanismo funcionaba sobre la base de dos presupuestos esenciales: la existencia de un IPC previsto, que se identificaba con la cifra que anualmente se recogía en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, y el normal proceso económico que venía a ofrecer un IPC real a final de año superior al valor que se había tomado en consideración para el incremento inicial de los salarios. La idea subyacente era la de buscar siempre un incremento progresivo de los salarios, o, cuando menos el mantenimiento del poder adquisitivo de ellos. De ahí que se haya criticado la fórmula en la medida en que, al ser la tendencia general que el IPC real superara al previsto, la realidad venía a significar que los salarios en términos absolutos no aumentaran<sup>14</sup>. La generalización de este tipo de cláusulas y su heterogeneidad permitió a la doctrina<sup>15</sup> realizar una clasificación de ellas, diferenciando entre cláusulas de revisión o salvaguarda univariantes o bivariantes, según se aplicaran sólo cuando el IPC real superase al IPC previsto, o, bien se activaran tanto en ese caso como en el inverso; cláusulas con efectos retroactivos o no; cláusulas de revisión indiciadas absolutas o relativas, en función de que los incrementos salariales pactados se realizaran en su totalidad según el IPC previsto o existiera un porcentaje de aumento no sujeto al IPC; o en fin, cláusulas suplementarias y

<sup>11</sup> Cfr. Merino Segovia, A.: “Puntos críticos de la ordenación salarial en la negociación colectiva. Propuestas de mejora”, Revista de Derecho social nº 43, 2008, págs. 213 y ss.

<sup>12</sup> En concreto durante el período que abarca los convenios colectivos que vamos a examinar la situación fue la siguiente: en 1995 y 1996 la inflación real fue superior a la prevista. En 1997 ambas cifras fueron iguales, el 2%. Desde 1999 a 2007, la inflación real o final ha superado a la prevista; en cambio en 2008 y 2009 la inflación final ha sido inferior a la prevista. De 2010 a 2012 la inflación final volvió a superar a la prevista y desde 2013 hasta 2020 la inflación final ha sido siempre inferior al 2%, incluso con años de inflación negativa (2014 y 2020). En 2021 y 2022 la inflación ha superado todas las previsiones para situarse en el 6,5% en 2021 y en el 5,7% en el 2022.

<sup>13</sup> Mercader Uguina, J.R.: *Salario y crisis económica*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2011, pág. 130.

<sup>14</sup> Merino Segovia, A.: “Puntos críticos de la ordenación salarial en la negociación colectiva. Propuestas de mejora”, op. cit., pág. 224. Más específicamente, sobre los efectos de este tipo de cláusulas sobre los salarios reales de los trabajadores, véase Pérez Infante, J.I.: “La negociación colectiva y los salarios en España: un análisis económico agregado”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 29, núm. 2, 2011, págs. 271 y ss.; Cebrián López, I. y Pérez Infante, J.I.: “Evolución de las cláusulas de revisión y salvaguarda en el modelo salarial español. Enfoque económico”, en AAVV., López Ahumada, J.E. (coord.), *Observatorio de la negociación colectiva. Revisión e inaplicación de los salarios en la negociación colectiva: efectos derivados de la crisis económica*, CCOO, Cinca, Madrid, 2013, págs. 18 y ss.

<sup>15</sup> Mercader Uguina, JR. y Pérez del Prado. D.: “Cláusulas de revisión salarial. Instrucciones de uso...”, op. cit. págs. 25 y ss. Mercader Uguina, J.R.: *Salario y crisis económica*, op. cit. págs. 150 y ss.

complementarias en atención al alcance de la aplicación de la inflación real, que en las primeras se proyecta sobre el incremento salarial adicional pactado, mientras que las complementarias solo se activarían si el coste de la vida se dispara más allá del aumento salarial aplicado.

En la práctica lo habitual fue una previsión de IPC del 2% y una medición del IPC real en términos de variación interanual entre el 31 de diciembre de un año y el siguiente. Todo ello en un contexto económico donde las variaciones interanuales del IPC entre 1990 y 2000 oscilaron entre el 6,5% (en 1990) y el 4% (en 2000), con mínimo de 1,4 % en 1998<sup>16</sup>; y donde los incrementos salariales iniciales eran normalmente inferiores a la variación interanual del IPC del año precedente.

A esta filosofía responden en gran medida las previsiones del I Convenio colectivo de Iberdrola Grupo de 1998, cuyo anexo 2<sup>17</sup> contempla un aumento general de los salarios para 1999 equivalente al incremento del “IPC previsto” para dicho año. En el caso de que el incremento del IPC real para el conjunto del Estado

<sup>16</sup> La variación interanual del IPC entre el año 1990 y el año 2000 fue la siguiente: 1990: 6,5%; 1991: 5,5%; 1992: 5,3%; 1993: 4,9%; 1994: 4,3%; 1995: 4,3%; 1996: 3,2%; 1997: 2,0%; 1998: 1,4%; 1999: 2,9%; 2000: 4,0%.

<sup>17</sup> El texto del acuerdo 1º del Anexo 2 era el siguiente: “*Cuestiones pendientes del CCE. Como cuestiones pendientes de desarrollar, previstas en el Convenio Colectivo Extraestatutario 1996-2000, las partes suscribientes toman los siguientes acuerdos:*

1. Sustitución funciones CSA: La Comisión Paritaria del CCIG asumen las funciones de la Comisión de seguimiento y Administración del Convenio Colectivo Extraestatutarios, en tanto no entre en vigor el artículo 2.

2. Revisión salarial años 1998-1999 y 2000: Para el año 1998 el porcentaje de aumento del SIO, del complemento de antigüedad y de la compensación pausa mediodía, será del 2,1 por 100. En el caso de que el incremento del IPC real para el conjunto del Estado a 31 de diciembre de 1998 fuera superior al previsto, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia.

Para 1999 el porcentaje de aumento del SIR, del complemento de antigüedad y de la compensación pausa mediodía, será el incremento del IPC real para el conjunto del Estado a 31 de diciembre de 1999 fuera superior al previsto, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia.

Adicionalmente, por mejora de la productividad, se establece para 1998 un incremento del 0,4 por ciento sobre el SIR y complemento de antigüedad.

En el mes de enero del año 2000 se negociará el porcentaje de aumento salarial de dicho año.

3. Homologación de turnos y retenes: Las partes se obligan a la constitución de una Comisión formada por un máximo de 12 miembros para el estudio y negociación de la homologación retributiva de turnos sobre las bases pactadas en Convenio y la escala presentada durante la negociación del CCUG; así como de las normativas de turnos y retenes.

*Esta Comisión finalizará sus trabajos necesariamente el 30 de junio de 1998.*

*Las nuevas retribuciones por turnos tendrán efectos a partir de la fecha que se determine en el acuerdo. Sin perjuicio de todo ello, provisionalmente las actuales retribuciones por turnos se incrementarán, con efectos a 1 de enero de 1998, con el IPC previsto para dicho año.*

*Caso de no llegarse a acuerdo sobre las nuevas retribuciones por turno dentro de la Comisión, el 1 de enero de 1998 las retribuciones se incrementarán con el IPC previsto para dicho año.*

*Los acuerdos que se alcancen se entenderán incorporados al CCE a partir de la firma de aquéllos”.*

a 31 de diciembre del mencionado año fuera superior al previsto, se efectuaría “una revisión salarial” tan pronto se constatará oficialmente tal circunstancia. Llamamos la atención sobre la particularidad de que en la redacción literal del texto de este primer Convenio del grupo Iberdrola se indica que el incremento inicial será el del “IPC previsto”, sin mayor concreción de la fuente de la previsión. La cuestión no es en absoluto baladí pues, como indicaremos más adelante, las cláusulas convencionales que optaron por ligar el IPC previsto a la cifra que en su momento recogieron las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, dieron lugar a importantes conflictos cuando tales leyes presupuestarias dejaron de establecer previsiones de IPC. Remitir sin más al “IPC previsto” facilitaría interpretaciones que concluyeran que la previsión del IPC puede derivar de fuentes oficiales diversas más allá de lo que establecieran, si lo hacían, las leyes de presupuestos.

Para los otros años de vigencia del convenio la formula era, en parte, diversa: así, para el año 1998 el porcentaje de incremento salarial inicial no se remitía al IPC previsto, sino que se especificaba en una cifra concreta, el 2,1%. Cabría suponer que la previsión de IPC para ese año fue del 2,1%, teniendo en cuenta, además, que el CCIG se suscribió el 28 de mayo de 1998. Por su parte, para el año 2000, el incremento salarial no se fijaba, sino que quedaba remitido a la negociación correspondiente.

La precisión del alcance de la cláusula de salvaguarda salarial en sentido estricto no era muy afortunada pues se indicaba simplemente que se efectuaría una revisión salarial si el IPC real fuera superior al previsto, pero no se especificaba con qué alcance cuantitativo (¿todo el exceso?, ¿solo una parte?), ni si tenía efectos retroactivos o no (¿sólo sobre las tablas que servirían de base para los nuevos incrementos o también con efectos retroactivos?). Con todo, la finalidad última de la norma convencional representaba un cambio respecto a los precedentes convenios de la empresa Iberdrola, pues existía en este primer convenio de grupo un objetivo, con mejor o peor fortuna explicitado, de que la evolución de los salarios fueran pareja a la evolución de los precios, del IPC real, como garantía de mantenimiento del poder adquisitivo de aquellos.

La trascendencia del cambio se aprecia mejor si se comparan las previsiones del I CCIG con lo recogido en la materia en el I y II Convenios de la empresa Iberdrola. En efecto, el I Convenio Iberdrola de 1993, con vigencia anual, consagraba un incremento salarial inicial del 4%, con la inclusión de una denominada “cláusula de revisión” que indicaba que si el IPC para el conjunto del Estado establecido por el I.N.E. registrase al 31 de diciembre de 1993 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1.992 superior al 4,5 %, se efectuaría una revisión salarial, tan pronto como se constate oficialmente tal circunstancia<sup>18</sup>. Repárese que para que

<sup>18</sup> El artículo 104 del I Convenio Colectivo Iberdrola 1993 establecía: “Cláusula de revisión. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo I.P.C para el conjunto del Estado establecido por el I.N.E. registrase al 31 de diciembre de 1993 un incremento respecto al 31 de diciembre de

se activase la “cláusula de revisión”, no bastaba con que el IPC real superara el incremento salarial inicial sino un porcentaje superior a este. Constatado tal hecho, el porcentaje de revisión a realizar sería el exceso sobre esa cifra del 4,5%; eso sí, la revisión se aplicaría con efectos retroactivos a 1º de enero de 1.993 sobre los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1993. En otras palabras, la salvaguarda salarial, en puridad, no cumplía (intencionadamente o no) esa teórica función que se ha venido atribuyendo a tales previsiones de mantener el poder adquisitivo de los salarios. Se alcanzaba cierta adecuación, pero no una equivalencia absoluta. El II Convenio de la empresa Iberdrola mantuvo idéntico esquema, si bien con incrementos salariales iniciales mucho más moderados, de 2,5%, y con cláusulas de revisión-garantía para los supuestos en los que la variación del IPC respecto al año anterior fuese superior al 3,5%<sup>19</sup>.

El segundo convenio del grupo Iberdrola también contiene una cláusula de salvaguarda salarial (que la norma sigue denominando de “revisión salarial”) con la inclusión de algunas novedades respecto al convenio precedente<sup>20</sup>. De nuevo

*1.992 superior al 4,5 %, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia.*

*El porcentaje de revisión a efectuar será el del exceso sobre la citada cifra del 4,5 % y se aplicará con efectos de 1º de enero de 1.993 sobre los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1993. La revisión correspondiente a los conceptos pensionables se adicionará al concepto “plus de eficiencia” (no pensionable). Dentro de la primera quincena de 1.994 se solicitará por las partes certificación del Instituto Nacional de Estadístico en lo que se exprese e I.P.C. al 31 de diciembre de 1.993”.*

<sup>19</sup> Los artículos 94 a 96 del II Convenio Iberdrola S.A. establecían lo siguiente: “Artículo 94. Retribuciones para el año 1995. Los distintos conceptos retributivos e importes contenidos en los artículos 21, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 33, 34, 35, 37, 38, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 49, 54, 56, 57, 58, 59 y 66 se incrementarán el 1 de enero de 1995 en un 2,5 por 100.

#### *Artículo 95. Cláusula de revisión año 1994.*

*En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) para el conjunto del Estado establecido por el INE registrase, al 31 de diciembre de 1994, un incremento respecto al 31 de diciembre de 1993 superior al 3,5 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia. El porcentaje de revisión a efectuar será el del exceso sobre la citada cifra del 3,5 por 100 y se aplicará con efectos de 1 enero de 1994, sobre los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1994. Dentro de la primera quincena de 1995 se solicitará por las partes certificación del Instituto Nacional de Estadística en la que se exprese el IPC al 31 de diciembre de 1994.*

#### *Artículo 96. Cláusula de revisión año 1995.*

*En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) para el conjunto del Estado establecido por el INE registrase, al 31 de diciembre de 1995, un incremento respecto al 31 de diciembre de 1994 superior al 3,5 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia. El porcentaje de revisión a efectuar será el del exceso sobre la citada cifra del 3,6 por 100 [parece un error y debe ser 3,5] y se aplicará con efectos de 1 de enero de 1995, sobre los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1995. Dentro de la primera quincena de 1996 se solicitará por las partes certificación del Instituto Nacional de Estadística en la que se exprese el IPC al 31 de diciembre de 1995”.*

<sup>20</sup> El texto de la Disposición final 5<sup>a</sup>, bajo el rótulo “Revisión salarial” establecía lo siguiente: “Para cada uno de los tres años de vigencia de este Convenio (2001/2002 y 2003), el porcentaje de

se contempla un incremento inicial de los salarios para cada año de vigencia del convenio (2001, 2002, 2003) con referencia al IPC previsto, pero ahora concretando que ese IPC previsto será el recogido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Además, el aumento salarial inicial no se limita a la cuantía del IPC previsto (recordemos que el crecimiento del IPC previsto solía ser del 2%, y que el IPC real en el año 2000 fue del 4%), sino que se le añade el 0,5%. Por ello, el convenio, suscrito y publicado en mayo de 2001 indica expresamente que para el año 2001 el incremento de los salarios será del 2% más 0,5 puntos, y que los efectos de ese aumento serán desde el 1 de enero de 2001<sup>21</sup>.

La especificación de la fuente de la que deriva el IPC previsto, a saber, la ley de presupuestos de cada año, por una parte, aporta seguridad jurídica en lo que concierne a eventuales divergencias en las previsiones de evolución del IPC, pero, por otra, da lugar a problemas si las leyes de presupuestos, anuales, en un determinado momento de la vigencia del convenio no contuvieran cifras de IPC previsto. La cuestión no es meramente teórica, sino que responde a una importante problemática práctica que se originó cuando, a partir de la Ley 61/2003, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2004 (BOE de 31 de diciembre de 2003), las leyes de presupuestos dejaron de recoger previsiones de IPC<sup>22</sup>. No obstante, dado que este II CCIG finaliza su vigencia en 2003 no se vería afectado por dicho problema interpretativo.

*aumento del SIR, del complemento de antigüedad y de la compensación pausa descanso mediodía, será del IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado + 0,5 puntos. Para el año 2001, con efectos de 1 de enero, el incremento será del 2 por 100 + 0,5 puntos. En caso de que el incremento del IPC real para el conjunto del Estado a 31 de diciembre de cada uno de los tres años, fuera superior al previsto, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, por la diferencia entre el IPC real y el previsto. Para el resto de conceptos retributivos se estará a lo dispuesto en el articulado de este Convenio”.*

<sup>21</sup> Una tabla indicativa de las previsiones del convenio y de la evolución del IPC durante su período de vigencia sería la siguiente:

Año	IPC previsto en LPGE	IPC real	Incremento inicial	Revisión por garantía (diferencia IPC real y previsto)
2000	2%	4%		
2001	2%	2,7%	2,5%	0,7%
2002	2%	4%	2,5%	2%
2003	2%	2,3%	2,5%	0,3%

<sup>22</sup> Ley 54/1999, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2000 (BOE de 30 de diciembre de 1999) estableció un incremento de las retribuciones del personal al servicio del sector público equivalente al crecimiento del IPC previsto, cifrado en un 2 por 100; similar previsión se recogió en la Ley 13/2000, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2001 (BOE de 29 de diciembre de 2000) y en la Ley 23/2001, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2002 (BOE de 31 de diciembre de 2001). Por su parte, la Ley 52/2002, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para

Respecto al juego de la cláusula de garantía estricta, la norma convencional sólo alude al supuesto en el que el IPC real a 31 de diciembre de cada año de vigencia del convenio fuera superior al previsto, sin indicar nada sobre una eventual evolución del IPC de carácter negativo. Este tipo de fórmulas estaban pensadas para contextos donde la evolución del IPC era positiva, siendo la cifra a final de año superior a la inicialmente prevista que se mantenía en el 2%. De esta forma, el mecanismo de la garantía trataba de acercar la cuantía salarial al coste de la vida, operando siempre sobre la base de que este tendría un crecimiento paulatino.

Por otra parte, si el IPC real fuera superior al previsto, “*se efectuará una revisión salarial..., por la diferencia entre el IPC real y el previsto*”. En términos literales la cláusula viene a significar que la revisión por garantía procede en el caso de que el IPC real supere al previsto, con independencia de que el incremento inicial (que era IPC previsto más 0,5%) hubiera sido igual o superior al IPC real. En otras palabras, si el IPC real superara al previsto en un porcentaje inferior o igual al 0,5%, la redacción de la cláusula de garantía indicaría que procede la aplicación de la revisión, aunque en sentido material los salarios hubieran sido incrementados en un porcentaje igual o superior al IPC real. ¿Era esa la voluntad de las partes cuando suscribieron el acuerdo? Es justamente lo que acontece en el último año de vigencia del convenio donde se han incrementado los salarios en un 2,5% y el IPC real a final de año fue del 2,3%. ¿Debe procederse a la revisión salarial en el año 2003 en cuantía del 0,3%; lo que significaría un incremento final del 2,8%, con una variación real del índice de precios al consumo del 2,3%.

Un tema tampoco resuelto de forma expresa por el convenio examinado es el de los efectos de la aplicación de la cláusula de revisión por garantía, en el sentido de concretar si la revisión es solo para las tablas salariales a partir de las cuales se ha de aplicar el incremento del siguiente año o si aquella tiene efectos retroactivos. La segunda opción parece la más razonable teniendo en cuenta la función de mantenimiento del poder adquisitivo pero cuando la aplicación de la cláusula da lugar a incrementos salariales superiores a la variación real del IPC en el año considerado, ese argumento del mantenimiento del poder adquisitivo no es tan claro porque ya se ha respetado con el incremento inicial, y aquí lo que se produciría sería un aumento de los salarios por encima de la variación del IPC, lo que quizás tampoco fuera la intención de las partes. En suma, la aplicación práctica de este tipo de preceptos no es tan fácil, sobre todo si no se tiene claro cuál es la finalidad que se pretende con estas cláusulas.

el año 2003 (BOE de 31 de diciembre de 2002) fijó un incremento de la cuantía de las pensiones para el año 2003 de un 2 por 100, igual al del IPC previsto para el año 2003.

### 3.3. La falta de previsión del índice de precios al consumo en las leyes de presupuestos y su incidencia en las cláusulas de garantía salarial

El tercer convenio del grupo Iberdrola mantiene, en la materia que estudiamos, prácticamente idéntica redacción a su precedente<sup>23</sup>. La vigencia de esta norma se prolonga desde el 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre del 2006, por lo que se va a ver afectada por el apuntado problema de la falta de previsión de IPC en las leyes de presupuestos a partir de la LPGE para el año 2004.

Durante el primer año de vigencia del convenio, 2004, al indicarse expresamente en la norma convencional que el incremento inicial de los salarios para dicho año será del 2% más 0,5 puntos, no hay conflicto interpretativo alguno en esa primera fase, pero sí cuando llega el momento de saber si procede o no la aplicación de la cláusula de revisión por garantía, pues aquí se apela a la diferencia entre el IPC real y el “previsto”<sup>24</sup>.

La controversia hermenéutica, de gran trascendencia práctica se originó, como ya hemos anticipado, por la falta de fijación de una previsión de IPC a partir de la Ley 61/2003, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2004<sup>25</sup>; la previsión de IPC se utilizaba como parámetro para establecer el incremento de las retribuciones del personal al servicio del sector público<sup>26</sup> y la

<sup>23</sup> La Disposición final quinta. Revisión salarial del III CCIG señalaba: “Para cada uno de los tres años de vigencia de este convenio (2004/2005 y 2006), el porcentaje de aumento del SIR, del complemento de antigüedad, de la compensación pausa descanso mediodía y de los pluses de turno, retén y reclutamiento, será del IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado + 0,5 puntos. Para el año 2004 con efectos de 1 de enero, el incremento será del 2% + 0,5 puntos. En caso de que el incremento del IPC real para el conjunto del Estado a 31 de diciembre de cada uno de los tres años, fuera superior al previsto, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, por la diferencia entre el IPC real y el previsto. Para el resto de conceptos retributivos se estará a lo dispuesto en el articulado de este convenio”.

<sup>24</sup> Una tabla indicativa de las previsiones convencionales y la evolución del IPC sería el siguiente:

Año	IPC previsto en LPGE	IPC real	Incremento inicial	Revisión por garantía (diferencia IPC real y previsto)
2003	2%	2,3%	2,5%	0,3%
2004	No previsión (2%)	3,2%	2,5%	1,2%
2005	No previsión (2%)	3,7%	2,5%	1,7%
2006	No previsión (2%)	2,7%	2,5%	0,7%

<sup>25</sup> BOE de 31/12/2003.

<sup>26</sup> La Ley 52/2002, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2003 (BOE núm. 313, de 31/12/2002) solo alude al IPC previsto en relación con la revalorización

revalorización de los valores de las pensiones públicas<sup>27</sup>. Sin embargo, a partir de la citada ley de presupuestos para 2004, ya no se alude a tal predicción, lo que dejaba sin referente oficial a aquellas cláusulas convencionales que tomaban tal valor para regular las revisiones y garantía salariales<sup>28</sup>. La respuesta del Tribunal Supremo fue la de asimilar el porcentaje de revalorización aplicado a las pensiones públicas en cada ley de presupuestos como cifra de IPC previsto, bajo el argumento de que el artículo 48 de la LGSS de 1994 (vigente en ese momento), mencionaba el IPC previsto como factor de incremento de las mencionadas prestaciones de la seguridad social<sup>29</sup>. De esta forma, aun sin mención específica en las leyes de presupuestos al IPC previsto, la técnica de revisión salarial recogida en la negociación colectiva se seguía aplicando, pues los tribunales aceptaron como previsión del gobierno la que «pudiera acreditarse mediante otros medios igualmente fiables que la evidencien

de pensiones, pero no respecto a las retribuciones del personal del sector público y la revalorización de los valores de las pensiones públicas.

<sup>27</sup> Pese a que, erróneamente, los tribunales hayan afirmado que “la última ley de presupuestos generales del Estado, en la que se utilizó el concepto “índice de precios al consumo previsto”, fue la Ley 23/2001, de 27 de diciembre” (SAN de 21 de mayo de 2009, núm. 43/2009, fdto. 4º; STS (Sala de lo Social), de 18 de febrero de 2010, rcud. 87/2009, ECLI:ECLI:ES:TS:2010:1420, fdto.5º; STS (Sala de lo Social) de 17 de junio de 2010, r.c. 97/2009, ECLI:ECLI:ES:TS:2010:5101, fdto. 5º).

<sup>28</sup> Un estudio detallado de esta problemática en Todolí Signes, A.: “La revisión salarial ante la desaparición del IPC previsto de la LPGE y con un año en deflación (IPC real negativo)”, *Revista Española de Derecho del Trabajo* núm.180/2015.

<sup>29</sup> STS (Sala de lo Social), de 26 de enero de 2010, r.c. 96/2009, ECLI:ECLI:ES:TS:2010:1426, que confirma la sentencia de instancia y, acogiendo su razonamiento, señala *“hemos de aceptar lo razonado en la sentencia de instancia cuando dice que: “Es cierto y no escapa a esta Sala que la Secretaría General de Presupuestos y Gastos del Ministerio de Economía y Hacienda ha informado sorprendentemente al propio demandado que el Gobierno no ha establecido previsión de IPC para el año 2009, pero no es menos cierto que tan sorprendente afirmación contradice nada menos que a la Ley 2/2008 de 23 de Diciembre de Presupuestos Generales del Estado para 2009, cuyo artículo 44.2º como vimos más arriba, remite expresamente al artículo 48 del TRLGSS, que determina, a su vez, el incremento de las pensiones contributivas de la Seguridad Social con el incremento previsto del IPC, debiendo primarse como no podría ser de otro modo, la Ley de Presupuestos, sobre una contestación tan llamativa, que podría provocar consecuencias de muy largo alcance en otras jurisdicciones, puesto que si se hubieran aumentado las pensiones contributivas de la Seguridad Social sobre un índice de precios al consumo inexistente, se habría dispuesto de caudales públicos sin soporte legal, debiendo destacarse, en todo caso, que las consultas administrativas no vinculan a los tribunales»*. En definitiva nos hallamos ante un texto oficial, la Ley General de Presupuestos del Estado, que da a conocer un incremento cuyo soporte no puede ser otro, con arreglo al artículo 48 de la Ley General de la Seguridad Social que el índice de precios al consumo y ello con independencia de que éste no figure en otro texto oficial como declaración separada. La sentencia recurrida se apoyó en dicho Texto, con preferencia sobre una contestación a una consulta por lo que ningún reproche de infracción cabe aplicar a lo resuelto”. En el mismo sentido, STS (Sala de lo Social), de 18 de febrero de 2010, rcud. 87/2009, ECLI:ECLI:ES:TS:2010:1420; STS (Sala de lo Social), de 21 de junio de 2018, núm. 659/2018, ECLI:ECLI:ES:TS:2018:2622; STS (Sala de lo Social), de 23 de julio de 2010, rcud. 4436/2009, ECLI:ECLI:ES:TS:2010:4444 y la numerosa jurisprudencia en ella citada.

inequívocamente»<sup>30</sup>. Y ello, aunque la norma convencional se remitiera literal y expresamente al IPC previsto por el gobierno y no al IPC utilizado en las leyes de presupuestos para la revalorización de pensiones<sup>31</sup>.

La proyección de la doctrina jurisprudencial comentada sobre el supuesto que nos ocupa conduciría a entender que ese IPC previsto podría derivarse de otros instrumentos oficiales o de la propia Ley de Presupuesto Generales del Estado considerando como tal la cifra utilizada por aquella para realizar la revalorización de las pensiones públicas.

Se sigue planteado el mismo problema ya apuntado respecto a si la garantía se refiere al exceso del IPC real o sobre el incremento inicial aplicado o sobre el IPC previsto en sentido estricto. Como ya hemos señalado, la interpretación literal conduce a considerar que es sobre la cifra de IPC previsto sobre la que ha de realizarse la operación. Ello significa que el convenio, con el juego conjunto de la subida salarial inicial y la cláusula de revisión por garantía está contemplando una evolución progresiva de los salarios de un 0,5% al año superior a la variación anual del IPC. Es decir, los salarios progresarán al alza 0,5 puntos sobre la variación anual del coste de la vida.

Como también acontecía en el texto del II CCIG, tampoco se especifica si la aplicación de la cláusula de salvaguarda tiene efectos retroactivos o no, aunque de la regulación fijada para el primer año de vigencia del convenio cabe entender que sí la tiene.

<sup>30</sup> SAN de 21 de mayo de 2009, núm. 43/2009. STS (Sala de lo Social), de 18 de febrero de 2010, rcud. 87/2009, ECLI:ECLI:ES:TS:2010:1420, “*la ausencia de esa previsión formal por parte del Gobierno...no puede conducir a la inaplicación del pacto de revisión salarial concertado por los negociadores del Convenio, que deberá producir sus efectos siempre que se acredite la existencia de una previsión real, acreditada mediante medios fiables que la evidencien inequivocamente*”. En el mismo sentido, STS (Sala de lo Social), de 21 de junio de 2018, núm. 659/2018, ECLI:ECLI:ES:TS:2018:2622

<sup>31</sup> A tales efectos, el interesantísimo voto particular recogido en la STS (Sala de lo Social) de 17 de junio de 2010, r.c. 97/2009, ECLI:ECLI:ES:TS:2010:5101, pone de manifiesto cómo esta operación interpretativa de uniformar la interpretación de todas las cláusulas de revisión salarial (tanto las que se remiten al incremento del IPC previsto por el Gobierno, como las que lo hacen al IPC tenido en cuenta en la Ley anual de Presupuestos del Estado a efectos de revalorización de pensiones) si bien tiene la ventaja de remitir a un indicador económico más accesible para las partes y más fácil de aplicar en la práctica judicial, sin embargo no toma en consideración otras razones que han de ser ponderadas y que podrían conducir a una solución opuesta. Entre ellas se apuntan la razón de interpretación gramatical y lógica (“a cláusulas redactadas deliberadamente de manera distinta, y que remiten a indicadores económicos próximos pero no necesariamente coincidentes, deben corresponder también en principio soluciones diversas”), o la de interpretación teleológica o finalista.

### **3.4. Las dificultades interpretativas de las cláusulas de salvaguarda cuando el índice de precios al consumo real es inferior al previsto**

El IV CCIG reitera, en parte, lo que viene recogiéndose en la negociación colectiva del grupo y añade una previsión nueva, una excepción a la regla general, aplicable al personal en escala de promoción de ingreso<sup>32</sup>.

Como suele ser habitual en los convenios colectivos se reproducen automáticamente cláusulas previas sin reparar en eventuales cambios normativos o de contexto que pudieran haber afectado a su contenido. Ello va referido al hecho de que estamos en un convenio que se publica en enero de 2008 y que remite a la previsión de IPC de las leyes de presupuestos que dejaron de recoger tal previsión en el año 2004. Si se quería aludir a otro tipo de dato de inflación utilizado en las leyes de presupuestos (como la cifra utilizada para la revalorización de las pensiones) o en otro documento oficial debería haberse indicado expresamente, máxime cuando el convenio utiliza la misma expresión literal que la contenida en convenios anteriores negociados cuando las leyes de presupuestos sí recogían el IPC previsto. Además, el porcentaje de revalorización de las pensiones públicas en el año 2010 fue del 1%<sup>33</sup> con lo cual, surge el interrogante de cuál debía ser el aumento inicial de los salarios para dicho año (último de vigencia ordinaria del convenio)<sup>34</sup>. Si acudimos a la cifra de revalorización de las pensiones (que, recordemos no es en sentido estricto la del IPC previsto) habría que aplicar un incremento del 1% pero, ¿era esa la intención de las partes al suscribir la cláusula teniendo en cuenta la habitual revalorización de las pensiones en un 2%?

<sup>32</sup> La Disposición final quinta del IV CCIG, con el “tradicional” título de “Revisión salarial” indicaba: “Para cada uno de los cuatro años de vigencia de este convenio (2007-2010), el porcentaje de aumento del SIR, del complemento de antigüedad, de la compensación pausa descanso mediodía y de los pluses de turno, retén, disponibilidad (Iberdrola Operación y Mantenimiento, S. A. U.), turno abierto con disponibilidad (Iberdrola Renovables, S. A. U.) y reclutamiento, será del IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Para el año 2007 con efectos de 1 de enero, el incremento será del 2 %.

*En caso de que el incremento del IPC real para el conjunto del Estado a 31 de diciembre de cada uno de los cuatro años, fuera superior al previsto, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, por la diferencia entre el IPC real y el previsto.*

*Excepción aplicable al personal en escala de promoción de ingreso: La revisión del SIR de estos empleados, hasta que finalice el periodo de promoción de ingreso y alcance el SBC, será por aplicación directa, con efectos de 1 de enero de cada año (o de la fecha de ingreso, si ésta es posterior al 1 de enero) de los nuevos valores actualizados para el nivel de la escala de ingreso en el que este encuadrado en ese momento. Los valores de la escala de ingreso están vinculados al SBC y por consiguiente quedan automáticamente revisados con el IPC real del año anterior tal y como se especifica en el artículo 46 del presente convenio.*

*Para el resto de conceptos retributivos se estará a lo dispuesto en el articulado de este convenio”.*

<sup>33</sup> Artículo 44 Ley 26/2009 PGE para 2010.

<sup>34</sup> Una tabla indicativa de las previsiones convencionales y la evolución del IPC durante el periodo de vigencia del convenio sería la siguiente:

Desde otra perspectiva, la vigencia temporal de este IV CCIG responde a un período temporal en el que el IPC real en algunos momentos fue inferior al 2%, que se tomaba como cuantía de IPC previsto, pese a la ausencia expresa de tal referencia en las leyes de presupuestos, al ser el porcentaje habitual de revalorización de las pensiones públicas en determinada época<sup>35</sup>. En otras palabras, en los años 2008 y 2009 la diferencia entre el IPC real a final de año y el IPC “previsto” fue negativa, lo que respondía a una situación, con seguridad, no prevista ni pensada por quienes negociaron y suscribieron el convenio colectivo en su momento. Ello dio lugar a importantes conflictos interpretativos de las cláusulas convencionales de garantía salarial que finalizaron con diversos pronunciamientos judiciales que tuvieron que acudir a los tradicionales criterios interpretativos elaborados por la jurisprudencia para realizar esa labor hermenéutica y que pasamos a comentar brevemente para proyectar sobre el texto de este convenio tales directrices.

Las cláusulas de garantía salarial, entendidas en el sentido clásico al que nos hemos referido (es decir, destinadas a garantizar el poder adquisitivo de los salarios a través de la adaptación de los incrementos retributivos al IPC real del año en cuestión) alcanzaron notables interés cuando la situación económica se manifestó en cifras de IPC inferiores a las del IPC previsto inicialmente o, incluso, negativas. Debe tenerse presente que, como se ha señalado<sup>36</sup>, las cláusulas de salvaguarda durante los años de crisis económica (2008-2020) se configuraron sobre la lógica de que la tasa de inflación real iba a resultar superior a la prevista, con períodos de vigencia que no se limitaban al año en curso sino a los dos o tres años siguientes a su aprobación, y con alusiones al IPC general, no al sectorial o territorial.

El problema se planteó cuando el IPC real a final de año resultó ser inferior al IPC previsto y, por tanto, los incrementos salariales recibidos según este último habían significado la percepción por los trabajadores de cantidades superiores a las que derivarían de la aplicación del IPC real de final de año<sup>37</sup>. En tal situación, la

Año	IPC previsto en LPGE	IPC real	Incremento inicial	Revisión por garantía (diferencia IPC real y previsto)
2007	No previsión (2%)	4,2%	2%	2,2%
2008	No previsión (2%)	1,4%	2%	-0,6%
2009	No previsión (2%)	0,8%	2%	-1,2%
2010	No previsión (1%)	3%	1%	2%

<sup>35</sup> Art. 42 Ley 42/2006 PGE para 2007 (2%); art. 43 Ley 51/2007, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008 (2%); art. 44 Ley 2/2008 PGE para 2009 (2%).

<sup>36</sup> Olarte Encabo, S.: “Cláusulas de revisión salarial en la negociación colectiva durante la crisis económica”, *Actualidad Laboral*, nº 1, 2012, págs. 6-8.

<sup>37</sup> Tal situación dio lugar a un intenso análisis de la situación por la doctrina, como se deriva de los siguientes trabajos: Aragón Gómez, C., Nieto Rojas, P. y Pérez del Prado, D.: “Efectos de la crisis económica en las cláusulas de incremento y salvaguarda salarial”, en AAVV. López Ahumada,

pregunta inmediata fue la de si el trabajador debía devolver tales excesos, bajo el fundamento de que, en caso, contrario, estarían disfrutando de un enriquecimiento injusto.

La respuesta judicial a tal incógnita, presidida, como no podía ser de otra forma por una ardua labor interpretativa de la previsión convencional en cuestión, (a la que a continuación nos referiremos), está, a nuestro juicio, mediatisada por un hecho incuestionable, a saber, que la generalidad de las cláusulas de garantía salarial en la negociación colectiva se establecieron bajo el entendimiento de que el IPC real iba a ser superior al previsto (pues hasta esos años había sido la hipótesis generalizada), por lo que se parte de una cierta presunción no escrita de que tal era la voluntad que estaba detrás de los firmantes. De ahí que el cambio a la aceptación de cláusulas de revisión bidireccionales<sup>38</sup>, que contemplaran revisiones al alza y a la baja exigiera, a juicio de los tribunales, una redacción “clara y contundente”<sup>39</sup>.

Desde tal entendimiento puede comprenderse fácilmente que la respuesta judicial fue la de considerar que sólo en supuestos muy excepcionales, prácticamente

J.E. (coord.), *Observatorio de la negociación colectiva. Revisión e inaplicación de los salarios en la negociación colectiva: efectos derivados de la crisis económica*, CCOO, Cinca, Madrid, 2013, págs. 44 y ss.; Pedrajas Moreno, A. y Sala Franco, T.: “Las cláusulas de revisión salarial establecidas en los convenios colectivos y la crisis económica”, *Actualidad Laboral*, nº 18, 2009; Sempere Navarro, A.V.: “Sobre las revisiones salariales indexadas con el IPC (al hilo del caso Sogecable)”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 2/2010; Lahera Forteza, J.: “Problemática jurídica y política de las cláusulas convencionales de revisión salarial en la crisis económica”, *Relaciones Laborales*, nº 19, 2010; Olarte Encabo, S.: “Cláusulas de revisión salarial en la negociación colectiva durante la crisis económica”, op. cit.; 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, de 21 de mayo de 2009”, *Temas Laborales*, núm. 102/2009; 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? Sentencia de la Audiencia Nacional 22 febrero 2010”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social* paraf.num.18/2010/2010.

<sup>38</sup> Como ya hemos indicado, dada la indefinición y falta de homogeneidad de las cláusulas de garantía salarial existentes, la doctrina ha distinguido entre cláusulas univariantes y bivariantes, según admitan una o dos formas de regulación. Las primeras sólo disciplinarían los supuestos en los que el IPC previsto fuera inferior al real; las bivariantes regularían tanto dicho supuesto como aquél en el que el IPC previsto fuera mayor al que finalmente resultara como IPC real (Mercader Uguina, J.R. y Pérez del Prado, D.: “Cláusulas de revisión salarial instrucciones de uso...op. cit. págs. 26-27). Un análisis del grado de penetración de las cláusulas bidireccionales en nuestra negociación colectiva y de la influencia en la materia de la crisis económica y del I AENC puede verse en Aragón Gómez, C., Nieto Rojas, P. y Pérez del Prado, D.: “Efectos de la crisis económica en las cláusulas de incremento y salvaguarda salarial”, op. cit. págs. 48 y ss.

<sup>39</sup> STS (Sala de lo Social), de 18 de febrero de 2010, rcud. 87/2009, ECLI:ES:TS:2010:1420. STS (Sala de lo Social), de 12 de mayo de 2010, rc. 159/2009, ECLI: ECLI:ES:TS:2010:4426. En palabras de la STS (Sala de lo Social), de 21 de junio de 2018, núm. 659/2018, ECLI:ECLI:ES:TS:2018:2622: “Para que «se produjera el efecto de revisión a la baja, sería preciso que así se hubiera establecido de manera clara y expresa en el pacto en virtud del cual se acordaba la revisión. En el ámbito de la negociación colectiva existía en nuestro mercado laboral una larga, reiterada y uniforme práctica de convenir en la aplicación del IPC

inexistentes en esos momentos en la negociación colectiva<sup>40</sup>, era posible entender que la previsión convencional recogía literal y teleológicamente la voluntad de los firmantes de consagrar el carácter bidireccional de la cláusula de garantía salarial.

El *íter* argumental de los diversos pronunciamientos puede resumirse de la siguiente forma: el problema en cuestión descansa en la interpretación de una determinada cláusula convencional, por lo que se ha de partir de la consolidada tesis del Tribunal Supremo a tenor de la cual la naturaleza bifronte del convenio exige que la labor hermenéutica se desarrolle aplicando los principios propios de la interpretación de las normas jurídicas y de los contratos<sup>41</sup>. A continuación, y ex artículo 3.1 del Código Civil según el cual “Las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras”<sup>42</sup>, la redacción literal del precepto convencional será el primer soporte para esclarecer su significación y alcance<sup>43</sup>, siempre, a nuestro juicio, con la velada (por no explicitada) aplicación última del principio *in dubio pro operario*. Así, la invocación del artículo 82.2 ET permitirá afirmar que hay que aplicar el incremento previsto del 2% aunque la situación indique que el IPC real va a ser inferior; o que se afirmara “que ni siquiera un hipotético pacto de revisión a la baja a efectuar a finales del 2009 «exoneraría de cumplir, al comienzo

*previsto, con revisión al alza de acuerdo con el que acabara siendo el IPC real al final del año. Nunca se pactó revisión a la baja, porque nunca, desde que se implantó la negociación colectiva, la inflación real a fin de año había sido inferior a la prevista. Cambiar ese uso general y sin excepciones aceptado por los componentes de las mesas negociadoras, habría exigido que así se estableciera de manera expresa» (STS 22/11/10 -rcos 228/09). Y en parecidos términos las de 18/02/10 -rcos 87/09- y 27/10/10 -rcos 51/10-».*

<sup>40</sup> En el caso examinado en la STS (Sala de lo Social), de 15 de junio de 2010, rc. 179/2009, el convenio indica expresamente que “Una vez publicado el IPC real correspondiente a los años 2008, 2009 y 2010, se procederá a regularizar las diferencias, salvo que el IPC real sea inferior al IPC previsto, en cuyo caso no se regularizarán las diferencias”.

<sup>41</sup> Por todas, STS (Sala de lo Social, Sección 1<sup>a</sup>), de 18 de febrero de 2010, rcud. 87/2009, ECLI:ES:TS:2010:1420; STS (Sala de lo Social, Sección 1<sup>a</sup>), de 29 de marzo de 2022, rc. 162/2019, ECLI:ES:TS:2022:1353; STS (Sala de lo Social, Sección 1<sup>a</sup>), de 17 de junio de 2010, rc. 97/2009, ECLI:ES:TS:2010:5101 y jurisprudencia en ella citada. Un supuesto interesante acerca de la proyección de tales criterios en STS (Sala de lo Social, Sección 1<sup>a</sup>), de 21 de diciembre de 2020, rc. 76/2009, ECLI:ES:TS:2020:4475, con voto particular. Un análisis de los criterios judiciales interpretativos de las cláusulas de revisión salarial al hilo del comentario a la SAN de 21 de mayo de 2009, en 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, de 21 de mayo de 2009”, op. cit., págs. 261-286.

<sup>42</sup> “...Y aunque resulta obligado atenerse al texto de las cláusulas convencionales que en cada supuesto concreto haya que interpretar y aplicar, en todos los casos, como ha comprendido la precitada sentencia de 24-3-2010”, (STS (Sala de lo Social, Sección 1<sup>a</sup>), de 23 de julio 2010, rcud. 4436/2009, ECLI:ES:TS:2010:4444).

<sup>43</sup> La redacción literal de la cláusula adquiere una relevancia esencial, de tal manera que puede no llegarse a idéntica conclusión cuando la norma convencional indica “IPC previsto incluido en la LPG”, que “IPC oficial” (STS (Sala de lo Social), de 26 de enero de 2010, rc. 96/2009, ECLI:ES:TS:2010:1426).

de ese año, lo establecido en el convenio”<sup>44</sup>. O, con mayor claridad, se indique explícitamente que “un cambio tan significativo del sistema de revisión, pasando de una cláusula de revisión solo al alza, que es la más generalizada en la negociación colectiva, a otra de doble dirección y por consiguiente mucho más desfavorable para los trabajadores -al menos por hipótesis, porque nunca se había producido antes el fenómeno de que el IPC previsto fuera superior al real- habría exigido una redacción mucho más clara y contundente. Sin embargo, ante la escueta literalidad del precepto, la tesis de la empresa solo se sostendría si hubiera podido acreditar que los negociadores del convenio tuvieron presente la posibilidad de ese desfase a la baja del IPC real”<sup>45</sup>.

La opción interpretativa judicial de fuerte apego a la redacción literal del precepto convencional ha estado acompañada de una huida “del canon hermenéutico de totalidad que convierte la integridad del pacto en objeto de interpretación”, sin que el contexto y la situación se utilizaran para delimitar el significado correcto del objeto de interpretación<sup>46</sup>.

De cuanto se ha expuesto, cabe deducir la importancia de una correctísima redacción de las cláusulas de garantía salarial que, recoja, no sólo la voluntad real de los contratantes en el momento de su incorporación sino, lo que es más importante y trascendente, la intención de los negociadores en eventuales contextos económicos diversos a los tenido en consideración a la hora de incorporar la cláusula en el convenio<sup>47</sup>. Ello, probablemente, exigirá redacciones más extensas, precisas y específicas. No puede olvidarse, a estos efectos, que cambios en las circunstancias que provocaran una sobrevenida onerosidad de la prestación salarial, no podrían alegarse para pretender eventuales alteraciones o inaplicaciones de la previsión convencional, pues la doctrina jurisprudencial es clara a la hora de establecer la

<sup>44</sup> STS (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 17 de junio de 2010, rc. 97/2009, ECLI:ECLI:ES:TS:2010:510; STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia de 18 febrero 2010, rcud. 87/2009, ECLI:ES:TS:2010:1420). Un comentario de esta última sentencia en, Sempere Navarro, A.V.: “Sobre las revisiones salariales indexadas con el IPC (al hilo del caso Sogecable)”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 2/2010.

<sup>45</sup> STS (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 18 de febrero de 2010, rcud. 87/2009, ECLI:ECLI:ES:TS:2010:1420.

<sup>46</sup> Mercader Uguina, J.R., y Pérez del Prado, D.: “Cláusulas de revisión salarial..., op. cit.”, pág. 37, añadiéndose que “la cláusula de revisión salarial se aísla del contexto en el que surge y se desarrolla y, a modo de foto fija, queda sometida a la definición formal que de ella se haya dado en el convenio o pacto”.

<sup>47</sup> La importancia de una adecuada y correcta redacción de la norma convencional es una cuestión que debe proyectar con carácter general sobre todo el texto del convenio. Por referirnos a un ejemplo reciente, la propia doctrina ha apelado a esta medida al hilo del análisis de las previsiones convencionales sobre subrogación convencional, justamente al examinar las consecuencias derivadas de su interpretación jurisprudencial (Cfr. De la Puebla Pinilla, A.: “Un problema clásico en la subrogación convencional: las consecuencias del incumplimiento de las obligaciones formales o documentales por la contratista saliente”, *El Foro de Labos*, 26/09/2023).

inaplicabilidad de la cláusula *rebus sic stantibus* a los convenios colectivos<sup>48</sup>. Tampoco será fácil la invocación del principio de enriquecimiento injusto, consagrado de manera general en nuestro ordenamiento jurídico en el artículo 10.9 3º Código Civil, pues, aunque la Audiencia Nacional ha acogido, en ocasiones, tal figura<sup>49</sup>, distinta ha sido la posición del Tribunal Supremo que, teniendo en cuenta los presupuestos jurisprudenciales requeridos para su aplicación<sup>50</sup>, en particular el relativo a que se “carezca absolutamente de toda razón jurídica, de justa causa”,

<sup>48</sup> “La argumentación de la sobrevenida onerosidad de la prestación salarial, tampoco puede justificar la consecuencia que se pretende [revisión a la baja], pues la cláusula «*rebus sic stantibus*» únicamente sería aplicable «-y restrictivamente, además- cuando se tratase de obligaciones derivadas del contrato de trabajo, pero nunca cuando las obligaciones han sido pactadas en Convenio Colectivo, pues tal institución es impredicable de las normas jurídicas y el pacto colectivo tiene eficacia normativa ex art. 37 CE [“cuerpo de contrato y alma de Ley”, se ha dicho]; e incluso -tratándose de condición individual de trabajo- la citada cláusula habría de invocarse como causa justificativa de la modificación en el procedimiento previsto en el art. 41 ET, pero nunca alcanzaría a justificar la supresión o modificación por unilateral voluntad de la Empresa.” (STS (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 21 de junio de 2018, rc. 197/2017, ECLI:ES:TS:2018:2622; STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 15 de octubre de 2013, r.c 8/2013, ECLI:ES:TS:2013:5154; STS (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 1 de marzo de 2011, rc. 109/2010, ECLI:ES:TS:2011:2387; STS (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 5 de abril de 2010, rc.119/2009, ECLI:ES:TS:2010:1820.

<sup>49</sup> SAN (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 22 de febrero de 2010, núm. 14/2010, ECLI:ES:AN:2010:707, que, con cita de resoluciones anteriores, declara que procede la devolución de las cantidades abonadas como anticipos a cuenta del IPC real, cuando éste resulta inferior al previsto. Un comentario de esta sentencia en 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? Sentencia de la Audiencia Nacional 22 febrero 2010”, Revista Doctrinal Aranzadi Social paraf.num.18/2010/2010. La sentencia de la Audiencia Nacional fue anulada por la STS Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 24 de marzo de 2011, rc. 73/2010, ECLI:ES:TS:2011:2682, al entender que, en la redacción del convenio aplicable, a diferencia de sus predecesores en los que las partes venían pactando una revisión de las tablas salariales que operaba sobre el IPC tanto al alza como a la baja, los negociadores no habían estimado oportuno establecer una revisión del salario pactado en similares e idénticos términos, sino solo un incremento salarial. De ello, y en aplicación de la doctrina jurisprudencial a tenor de la cual para que se pudiera aceptar una revisión a la baja habría de haberse pactado expresamente, se llega a la conclusión de la no conformidad a derecho del descuento o compensación de cantidades efectuada por la empresa.

<sup>50</sup> “no concurren los requisitos de la figura de que tratamos, el enriquecimiento injusto, que es institución consagrada por la jurisprudencia a partir de la STS 12/01/43 y que... trasciende su recepción individualizada en algunas normas, requiriendo tres presupuestos: 1.) la existencia de un enriquecimiento, que puede consistir tanto en un incremento patrimonial o como en la evitación de una disminución por el concepto de daño o gasto; 2.) la producción, en correlación con el enriquecimiento, de un paralelo empobrecimiento en el patrimonio de otra persona; y 3.) la ausencia de causa que justifique ese desplazamiento patrimonial, pues si el mismo tiene lugar en virtud de un acto lícito capaz de justificarlo, no puede hablarse de un enriquecimiento sin causa (aparte de otras muchas anteriores, SSTS -Sala I- 09/02/09 (RJ 2009, 269) -rec. 2689/03-; y 27/10/06 (RJ 2006, 7720) -rec. 561/00-. Y sentencias -Sala IV- 21/12/84; 30/01/85; 25/06/85; 20/01/87; 05/05/05 (RJ 2005, 4215) -rec. 1899/04-; y 17/07/08 (RJ 2008, 4564) -rco 152/07-)” [STS (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 5 de abril de 2010, rc.119/2009, ECLI:ES:TS:2010:1820].

difícilmente van a producirse en todos caso, dado que la propia existencia de la cláusula convencional permitiría concluir en la presencia de esa legítima causa<sup>51</sup>.

Problemas interpretativos similares, que se solucionan con apelación a los mismos criterios interpretativos y, particularmente, con “la directa y clara interpretación literal” de la cláusula debatida<sup>52</sup>, o “la mera interpretación grammatical” del artículo en cuestión<sup>53</sup>; o, en fin, con la “clara interpretación que ofrece la literalidad de la norma”<sup>54</sup>, han sido objeto de análisis en diversas sentencias de la audiencia nacional del año 2022 que afectaban a convenios suscritos a partir del año 2015 y posteriores. La negociación colectiva debería haber aprendido de las experiencias pasadas, y si el salto más cualitativo hacia fórmulas de regulación de la materia retributiva más acordes con la realidad social y económica del momento -presidida por una fuerte inseguridad, grandes dosis de incertidumbre y fuertes vaivenes derivados de un mundo altamente globalizado-, podría resultar complejo, no puede decirse lo mismo respecto a previsiones de incrementos salariales y regularizaciones posteriores en función de la evolución del IPC, pues sobre estos aspectos se ya contaba con una amplia doctrina jurisprudencial.

La traslación de las precedentes consideraciones al análisis del IV CCIG probablemente conduciría a entender que en los años en los que la diferencia entre el IPC real y el “previsto” (entendiendo por tal el que se utilizara en las leyes de presupuestos para la revalorización de las pensiones y hubiera sido el considerado para el incremento inicial de los salarios) diera como resultado un valor negativo, no se activaría la cláusula de salvaguarda. La redacción literal de la norma convencional es clara cuando define el supuesto de hecho para la revisión por garantía salarial que el “IPC real...fuerá superior al previsto”, sin que, por tanto, en caso contrario, se produjera ni actuara efecto alguno, ni positivo ni negativo. Esto significa que no habría incremento adicional alguno de los salarios como consecuencia de la activación de la cláusula, pero tampoco cabría la devolución de las cantidades percibidas que hubieran excedido la diferencia entre el porcentaje utilizado en el aumento salarial inicial y el que resultaría de

<sup>51</sup> STS (Sala de lo Social, Sección 1<sup>a</sup>), de 5 de abril de 2010, rc.119/2009, ECLI:ES:TS:2010:1820. Sobre otras posibles alternativas a las que podrían recurrir las empresas para inaplicar las cláusulas de revisiones salariales vinculadas al IPC, véase De La Puebla Pinilla, A.: “Negociación colectiva en un contexto de inflación acelerada...”, op. cit. págs.15 y ss.; Pedrajas Moreno, A. y Sala Franco, T.: “Las cláusulas de revisión salarial establecidas en los convenios colectivos y la crisis económica”, op. cit., págs. 6-8.

<sup>52</sup> SAN (Sala de lo Social, Sección 1<sup>a</sup>), de 10 de junio de 2022, núm. 88/2022, ECLI:ES:AN:2022:2426.

<sup>53</sup> SAN (Sala de lo Social, Sección 1<sup>a</sup>), de 20 de octubre de 2022, núm. 135/2022, ECLI:ES:AN:2022:4992, en relación con la actualización de las tablas salariales una vez expirada la vigencia del convenio.

<sup>54</sup> SAN (Sala de lo Social, Sección 1<sup>a</sup>), de 20 de junio de 2022, núm. 95/2022, ECLI:ES:AN:2022:2823.

la aplicación del IPC real. En sentido material ello significa, igualmente, que ese exceso no es un anticipo a cuenta de la remuneración final que se derivaría de la evolución del IPC a final de año.

Lo que no queda definido en el texto del convenio es si, con independencia de que no se produzca devolución salarial alguna sí podría entenderse que las tablas salariales sobre las que aplicar los aumentos para los años siguientes sí deberían ser actualizadas en los términos resultantes de la aplicación de esa variación negativa del IPC. Nótese la singular situación que se produce en el año 2010, en el que se parte de una diferencia negativa entre el IPC aplicado para el incremento inicial de los salarios en 2009 y el IPC real en dicho año, y donde la remisión al IPC previsto en las leyes de presupuestos, que en ese año ya no existen, se traduciría en la aplicación del IPC utilizado para la revalorización de las pensiones que en 2010 se separa del guarismo tradicional del 2% para bajar al 1%. ¿Realmente los sujetos negociadores tuvieron presente todas estas eventualidades a la hora de suscribir y redactar la cláusula de salvaguarda salarial? ¿Cumple en la práctica la aplicación de la previsión convencional con la finalidad u objetivos buscados cuando se suscribió?

Desde otra perspectiva, este IV CCIG incorpora una interesante novedad respecto a los precedentes, diversificando el juego de la revisión salarial para el personal ya vinculado a la empresa y el de nuevo ingreso. Para este último, y hasta que finalice el período de promoción que le permita alcanzar el SBC (salario base de calificación), la revisión de su SIR (salario individual reconocido) se realizará aplicando directamente, con efectos de 1 de enero de cada año (o de la fecha de ingreso), los nuevos valores actualizado para el nivel de la escala de ingreso en el que esté encuadrado. Tales valores de la escala de ingreso se revisan automáticamente con el IPC real del año anterior para cada uno de los cuatro años de vigencia convencional (2007-2010)<sup>55</sup>. Llama la atención esa fórmula de revisión según el IPC real del año anterior, que había sido la opción habitual con anterioridad

<sup>55</sup> En la regulación de la materia salarial, los artículos 45 a 47 del IV CCIG disponían: “*a) Conceptos retributivos comunes. Artículo 45. Salario individual reconocido (SIR). Es la parte de remuneración atribuida y consolidada individualmente a cada empleado en función de su historial profesional y, junto con el complemento de antigüedad en la empresa, será la referencia para las aportaciones y prestaciones de riesgo en el subplan A del Sistema de Previsión Social Complementaria pactado. El SIR absorbe, compensa y sustituye a todos los conceptos retributivos establecidos en los anteriores convenios colectivos, así como cualquier otro que viniera satisfaciendo la empresa por cualquier causa y que no se declare expresamente vigente en este convenio. Sobre el SIR se aplicarán los incrementos que se pacten en Convenio colectivo. La retribución anual del salario individual reconocido incluye las gratificaciones extraordinarias y se abona en 14 mensualidades. Artículo 46. Escala de calificación. Corresponde al salario fijado para cada escalón o nivel retributivo y será el salario mínimo garantizado para el personal de plantilla una vez completado el período de promoción de ingreso y está integrado en el SIR. Sus valores se indican en anexo 1. La escala se elevará anualmente con el incremento del IPC real del año anterior para cada uno de los cuatro años de vigencia pactada para los incrementos salariales (2007-2010). Para el presente año 2007, el incremento es del 2,7 %. Artículo 47. Escala de ingreso. La escala de ingreso define el*

a los Pactos de la Moncloa y que había sido abandonada, entre otras razones, por sus considerados efectos inflacionistas<sup>56</sup> (e, incluso, calificadas como “ilógicas” por la doctrina<sup>57</sup>). Debe aclararse que esa apelación al IPC real del año anterior se contempla de forma generalizada en el texto de la norma convencional en relación con la denominada escala de calificación (SBC), que es el salario fijado para cada escalón o nivel retributivo y que representa el salario mínimo garantizado para el personal de plantilla una vez completado el período de promoción de ingreso. Dicha cuantía está integrada en el salario individual reconocido (SIR), que es la parte de remuneración atribuida y consolidada individualmente por cada empleado en función de su historial profesional. Pues bien, esa escala de calificación se elevará anualmente con el incremento del IPC real del año anterior para cada uno de los cuatro años de vigencia pactada para los incrementos salariales (2007-2010) en el IV CCIG.

La suscripción de este convenio y su período de vigencia se corresponden con un panorama general presidido por la fuerte incidencia que, en lo relativo a cláusulas de salvaguarda y revisión salariales, tuvo la crisis financiera y económica de esos años, que supusieron cambios de gran hondura en la formulación de este tipo de cláusulas. Como era de esperar, se produjeron pactos frecuentes de congelación salarial, de reducción de los aumentos salariales y de desaparición de este tipo de previsiones<sup>58</sup>.

La crisis económica cuyos primeros síntomas aparecieron en agosto de 2007 y se hizo ya definitiva a partir de 2008, junto con la falta de previsión específica de IPC en las leyes de presupuestos dio paso a una nueva fisonomía en las cláusulas de revisión y salvaguarda salarial. De acuerdo con la diferenciación conceptual que

*salario individual reconocido correspondiente a los diferentes escalones o niveles retributivos para el personal que se incorpore a la empresa, hasta que, alcanzados los requisitos de capacitación, experiencia, integración y desempeño, se alcancen los valores indicados en la escala de salarios base de calificación vigente en cada momento. El salario de ingreso estará referido a los siguientes porcentajes sobre el salario base de calificación: Titulados Superiores: 55%. Escalones A y B y nivel retributivo II: 49 %. Escalones C y D y nivel retributivo III: 53 %. Escalones E al H y nivel retributivo IV: 55 %”.*

<sup>56</sup> En general, sobre sobre el supuesto efecto inflacionista de la salvaguardia salarial puede consultarse Jimeno, J. F., “La indicación salarial y el análisis de las cláusulas de revisión salarial”, en XIX y XX Jornadas sobre negociación colectiva, Colección Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales, nº 87, MTIN, 2008, págs. 127-135; Izquierdo, M. y Jimeno, J. F., “Las consecuencias de la indicación salarial sobre la inflación”, Boletín Económico del Banco de España, noviembre 2008, págs. 64-70.

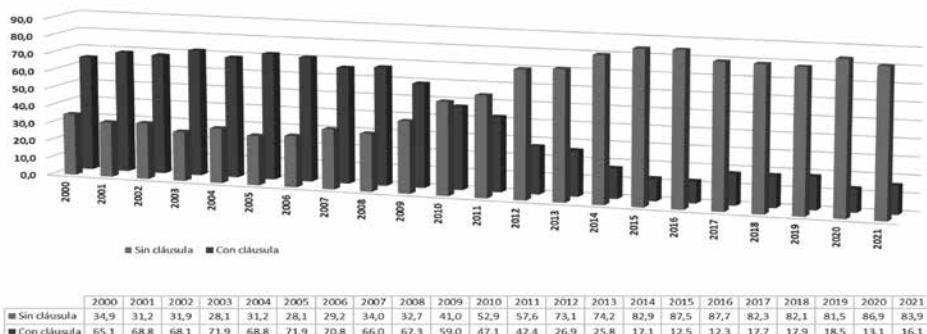
<sup>57</sup> Mercader Uguina, J.R. y Pérez del Prado, D.: “Cláusulas de revisión salarial. Instrucciones de uso para tiempos de crisis”, op. cit. pág. 29.

<sup>58</sup> Muñoz Ruiz, A.B.: “La revisión salarial: líneas de tendencia durante la crisis y en la recuperación económica”, en AAVV. Goerlich Peset, J.M<sup>a</sup> (dir.), *Evolución de los contenidos económicos de la negociación colectiva en España (2007/2015)*, MESS, Madrid, 2018, pág. 173. En este trabajo se realiza un análisis de la evolución de las cláusulas de revisión y salvaguarda salarial en el período 2007-2012.

venimos indicando, podría decirse que tales previsiones dejaron de ser de auténtica garantía para convertirse en simples mecanismos de revisión salarial cuando se cumplen determinados factores determinantes.

De acuerdo con los datos recogidos en la Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2022 del CES de España, las cláusulas de garantía salarial "llegaron a afectar a más de dos tercios de las personas trabajadoras cubiertas por convenio hasta la crisis financiera de 2008, sufrieron un fuerte descenso en el periodo 2009-2015, y desde entonces (2016 en volumen de convenios y 2017 en personas trabajadoras) vienen manteniendo una tendencia de suave recuperación, solo interrumpida en 2020. Este tipo de cláusulas suele incluir mayoritariamente, como referencia para la revisión salarial, el resultado de la inflación al final del año, estableciendo por tanto un marco temporal anual para su efectividad como opción más frecuente. Teniendo en cuenta que la variación anual del IPC en diciembre de 2022 fue del 5,7 por 100, la mayoría de estas cláusulas se activaron en aquellos ámbitos negociales que las tuviesen establecidas, resultando una variación salarial pactada revisada ligeramente superior a la pactada inicial<sup>59</sup>.

Trabajadores afectados por convenios con /sin cláusula garantía salarial. %



La tabla inferior viene a demostrar muy gráficamente las anteriores afirmaciones.

Fuente: elaboración propia a partir de Estadísticas de Convenio Colectivos de Trabajo (Ministerio de Trabajo y Economía Social)

Desde el año 2000 hasta el 2008 el porcentaje de trabajadores afectados por convenios con cláusulas de garantía salarial se ha mantenido más o menos constante en torno al 68%, mientras que en el año 2009 el porcentaje desciende significativamente al 59% para llegar a mínimos del 12,5% y del 12,3% en 2015 y 2016, respectivamente. A partir de estos años si bien parece que la tendencia

<sup>59</sup> Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2022 del CES de España, págs. 258-259.

es de un cierto aumento, los niveles porcentuales de trabajadores afectados por convenios con cláusulas de garantía salarial son bajos.

En lógica correspondencia, el número de convenios con y sin cláusulas de garantía salarial ha pasado de un 56,0% de convenios sin este tipo de cláusulas en 2000 hasta máximos del 92,2% en 2015 y con evolución más o menos constante en torno a estos porcentajes<sup>60</sup>.

### **3.5. El abandono del índice de precios al consumo como factor de referencia y las nuevas fórmulas de revisión salarial**

A partir del V CCIG, las cláusulas convencionales en materia de revisión y garantía salarial experimentan una importante transformación cualitativa. Antes de proceder a su análisis conviene tener presente algunas circunstancias contextuales que pueden explicar tales cambios o, cuando menos, incidir en su aplicación<sup>61</sup>.

El V CCIG se suscribe en mayo de 2011, cuando ya se había publicado el primer Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva (2010, 2011 y 2012)<sup>62</sup>,

<sup>60</sup> Fuente: elaboración propia a partir de Estadísticas de Convenio Colectivos de Trabajo (Ministerio de Trabajo y Economía Social). La serie porcentual de convenios sin cláusula de garantía salarial muestra los siguientes resultados: 88,3% en 2017; 86,3% en 2018; 85,8% en 2019; 84,3% en 2020 y 87,2% en 2021.

<sup>61</sup> La Disposición final quinta del V CCIG, con la misma denominación de convenios precedentes de “Revisión salarial” establecía: “*El SIR [salario individual reconocido] y el complemento de antigüedad se revisarán con efectos del 1 de enero de cada año de vigencia del convenio con los siguientes criterios:*

*Excepción aplicable al personal en escala de promoción de ingreso: la revisión del SIR de estos empleados, hasta que finalice el periodo de promoción de ingreso y alcance el SBC, será por aplicación directa, con efectos de 1 de enero de cada año (o de la fecha de ingreso, si ésta es posterior al 1 de enero) de los nuevos valores actualizados para el nivel de la escala de ingreso en el que este encuadrado en ese momento.*

*Todos los complementos variables regulados en este convenio (turno, retén, disponibilidad en IOMSA, disponibilidad de Renovables –bolsa de horas-, reclutamientos, plus de transporte, vacaciones fuera de temporada, horas extras, compensación pausa descanso mediodía, plus festivo especial, sustitución turno por prolongación igual o superior a 4 horas, etc.) se actualizarán con efectos de 1 de enero de cada año de vigencia del convenio con el mismo porcentaje que la tabla del Salario Base de Calificación (SBC).*

*Los importes del plus de secretarias/os de dirección (recogidos en la NP-CD10) serán actualizados anualmente, durante la vigencia de este convenio, con el mismo porcentaje que la tabla del Salario Base de Calificación (SBC), revisando la citada norma que será de aplicación a las 5 empresas. La tabla de gastos de manutención y estancia se actualizarán cada año, con efectos a 1 de enero, con el mismo porcentaje que la tabla del Salario Base de Calificación (SBC).*

*Para el resto de conceptos retributivos se estará a lo dispuesto en el articulado de este convenio”.*

<sup>62</sup> Resolución de 11 de febrero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2010, 2011 y 2012 (BOE 22 de febrero de 2010).

que, consciente de la realidad económica del momento, de la grave recesión económica sufrida durante 2009 y de unas expectativas de nueva caída del PIB para 2010, encomienda a la negociación colectiva una distribución equilibrada de los esfuerzos entre trabajadores y empresarios. Ante un panorama de recuperación más lenta y débil de nuestra economía frente a la de nuestros principales competidores, afectada aquélla, además, por problemas de competitividad, el acuerdo insta a los futuros agentes negociadores a una evolución contenida de salarios y excedentes. Se apuesta por una política de crecimiento moderado de los salarios para contribuir a la reactivación económica y la recuperación del empleo, con previsiones de incrementos salariales de entre hasta un mínimo del 1% y un máximo del 2,5%<sup>63</sup>, acompañadas de cláusulas (que denomina de revisión salarial) que tomen como referencia la inflación real del período y actúen como mecanismo para evitar la pérdida de capacidad de compra de los salarios. Hay que precisar que los Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) inauguraron un nuevo modelo salarial frente a los anteriores Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva, en los que se atendían a la inflación prevista por el gobierno y el incremento de la productividad<sup>64</sup>.

Desde los Pactos de la Moncloa el factor habitual para determinar el crecimiento de los salarios había sido la inflación prevista por el gobierno en las leyes de presupuestos, criterio que había sustituido al de la inflación pasada, y que desde 2000 se había fijado en el 2%. Bajo la premisa general de llevar a cabo una política de moderado crecimiento de los salarios, los diversos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva suscritos desde 2002 a 2007 abogaron por que la negociación salarial tomara como primera referencia la inflación prevista por el gobierno para cada año<sup>65</sup> (recomendando que no se utilizaran previsiones distintas de las oficiales), admitiendo incrementos superiores a la inflación prevista en función de la productividad y con la incorporación de cláusulas de revisión salarial, pero sin que ello supusiera truncar el objetivo de moderación salarial. Estas últimas cláusulas tomarían como referencia la previsión de inflación, el IPC real y el incremento salarial pactado en el convenio colectivo. La doctrina<sup>66</sup> observó cierta ambigüedad en esta fórmula, al utilizar como criterios simultáneos el IPC real, el objetivo o previsión de inflación y el incremento salarial

<sup>63</sup> En concreto, para los diversos años de vigencia del acuerdo se contemplan las siguientes referencias para la determinación de los incrementos salariales: para 2010, hasta el 1%; para 2011, entre el 1% y el 2%; y para el 2012, entre el 1,5% y el 2,5%.

<sup>64</sup> Pérez Infante, J.I.: “La negociación colectiva y los salarios en España: un análisis económico agregado”, op. cit., pág. 270.

<sup>65</sup> El acuerdo para 2003 indicaba expresamente que “*La credibilidad de la previsión de inflación es una base necesaria para el modelo de negociación salarial, evitando que éste se vea sometido a tensiones derivadas de una sustancial desviación entre el dato previsto y el dato real registrado, lo que perjudica a las rentas y genera también incertidumbre de costes para las empresas, como ha sucedido el pasado año*”.

<sup>66</sup> Pérez Infante, J.I.; “La negociación colectiva, las cláusulas de revisión salarial y la inflación en España”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* nº 86, 2010, pág. 47.

pactado, cuando, se indica, lo normal es usar dos de las tres variables pero no las tres. Aunque los diversos Acuerdos Interconfederales las denominaran cláusulas de revisión salarial, lo cierto es que realmente se configuraban como previsiones de garantía o salvaguarda salarial, cuya finalidad era de la evitar la pérdida del poder adquisitivo de los salarios cuando la inflación final superara a la prevista.

Volviendo al análisis particular del V CCIG, y en lo relativo a la labor exegética de la norma convencional, no es intrascendente tener muy presente que en junio de 2010 se publica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos<sup>67</sup>, que incorpora como anexos nuevos modelos de hojas estadísticas de convenios que, por lo que a la materia analizada concierne, resultan mucho más precisos e ilustrativos<sup>68</sup>. La información recogida en tales anexos y que sintetizamos en la tabla adjunta (ver anexo del artículo) proporciona una muy elocuente información acerca de cuál ha sido la voluntad de los sujetos negociadores a la hora de suscribir las cláusulas del convenio en materia salarial y, muy singularmente, la del alcance de sus efectos.

Descendiendo al examen del contenido de la disposición en materia de revisión y salvaguarda salarial, lo primero que habría que destacar es la desaparición de la referencia al IPC como factor de determinación del incremento inicial anual de los salarios, así como de la aplicación del procedimiento de garantía salarial. La simple lectura del precepto así lo evidencia y también la propia hoja estadística donde los negociadores hacen constar expresamente que la cláusula de revisión por garantía

<sup>67</sup> BOE de 12 de junio de 2010. Actualmente denominado “Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad”, tras modificación por la disposición final primera.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre. La disposición derogatoria de la mencionada norma deroga el Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, de registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, así como la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de 24 de febrero de 1992, por la que se establecen nuevos modelos de hojas estadísticas de convenios colectivos de trabajo y la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 10 de octubre de 1996, por la que se amplía el contenido de las actuales hojas estadísticas de convenios colectivos de trabajo.

<sup>68</sup> En los anexos 2.I y 2.II para las convenios de empresa y de sector, respectivamente, se recogen los datos a cumplimentar por la Comisión Negociadora, incorporando un punto 3 en relación con las cláusulas sobre retribución salarial, en donde los firmantes deben consignar datos como el incremento salarial pactado, si se recoge o no cláusula de revisión por garantía salarial, y, en caso afirmativo, su contenido, los efectos positivos o negativos, retroactivos o no, y si depende o no del valor del IPC. Asimismo, el anexo 2.III, bajo el rótulo “Revisión salarial por cláusula de «garantía salarial»”, contiene los datos a cumplimentar obligatoriamente cuando se registre la cuantía de la revisión de los salarios pactados, motivada por la aplicación de la “cláusula de garantía salarial”. Y el anexo 2.IV, intitulado “Revisión salarial anual de los convenios plurianuales o de las prórrogas para los sucesivos años de vigencia”, incorpora una serie de datos (entre otros, en materia de salario y jornada) que se deben cumplimentar, obligatoriamente, al inicio de cada año de vigencia del convenio, de forma que los datos consignados sean el resultado de negociación o concreción mediante un acto expreso de la comisión negociadora a la que el convenio atribuya esta misión, y, por tanto, respondan a la realidad a aplicar en cada uno de los años, independientemente de lo que se haya podido pactar “a priori” a la firma del convenio.

salarial no depende del IPC<sup>69</sup>. Como ya hemos señalado, la desvinculación de la evolución del IPC, especialmente de esa mención al IPC previsto en las leyes de presupuestos, aporta seguridad, claridad y certeza en la interpretación y aplicación de la norma pues hacía ya años que las normas presupuestarias dejaron de recoger tal previsión y el recurso al porcentaje utilizado para la revalorización de las pensiones, amén de no responder literalmente a lo que la cláusula convencional dictaba, funcionalmente tampoco era la mejor opción.

Desde una perspectiva más económica, la búsqueda de alternativas al modelo de revisión y garantía salarial ligado al IPC empezaba a ser ya una realidad más palpable en la negociación colectiva española<sup>70</sup>. Desde diversas instancias políticas y económicas se venía señalando que el tradicional sistema español de vincular salarios e inflación había producido efectos distorsionadores tanto en épocas de crecimiento económico como, sobre todo, en situaciones de recesión<sup>71</sup>. Con todo, la propuesta de ligar los salarios a la productividad, acogida por otros ordenamientos, tiene el problema esencial de determinar cómo medir esa productividad<sup>72</sup>, y, además, en España el comportamiento de la productividad en contracílico por lo que se ha indicado que tal opción podría atraer mayores problemas para las

<sup>69</sup> La doctrina ha señalado que en el período post crisis de 2008 los aumentos salariales ya no dependían del IPC sino de otros factores, aunque faltaba por determinar si era una situación coyuntural derivada de la mencionada crisis o bien un cambio de carácter estructural en la forma de revisar los salarios. Lo que ya sí parecía definitivo era el abandono del IPC previsto como fórmula para el incremento inicial de los salarios (Todolí Signes, A. “Salario y negociación colectiva: últimas tendencias”, op. cit. págs. 341-342 y 352). Conviene no olvidar que la negociación salarial colectiva está excluida del ámbito de aplicación de la Ley 2/2015, de 30 de marzo, de desindexación de la economía española (art. 3.2 a) Ley 2/2015).

<sup>70</sup> Una descripción de estas nuevas fórmulas de cláusulas de revisión y garantía salarial ligadas a parámetros como la inflación subyacente, el crecimiento del PIB, el EBITDA, el beneficio neto, o el margen de explotación en Mercader Uguina, J.R.: “Cláusulas de revisión salarial. Análisis de las nuevas fórmulas no ligadas al IPC en la negociación colectiva reciente”, En Portada, abril, 2014, págs. 30 y ss. También puede verse un análisis de estas nuevas experiencias innovadoras en la negociación colectiva desde 2012 en Gómez Rufián, L.: “La vinculación entre salarios y productividad: teoría económica y experiencias innovadoras en la negociación”, Revista de Información Laboral nº 4/2015, págs. 35 y ss.

<sup>71</sup> Gómez Rufián, L.: “La vinculación entre salarios y productividad: teoría económica y experiencias innovadoras en la negociación”, op. cit., págs. 19-20, quien señala cómo esa conexión salarios e inflación en etapas de crecimiento económico habría supuesto una presión al alza de la inflación, mientras que, en recesión, habría exacerbado la destrucción de empleo. Señala el autor cómo uno de los escasos puntos de encuentro entre las diversas concepciones económicas del mercado laboral es el de, aunque desde razonamientos diferentes, llegar a la misma conclusión de señalar que los sistemas de indexación en torno a precios generan unos efectos macroeconómicos adversos en relación con los que se derivan de sistemas ligados a la evolución de la productividad.

<sup>72</sup> Una propuesta de mediación de la productividad industrial a través del indicador OEE (*Overall Equipment Effectiveness -eficiencia general de equipos-*) en Gómez Rufián, L.: “Vinculación entre salarios y productividad a través del indicador OEE (*overall equipment effectiveness*), Revista Información Laboral nº 11, 2015 (en la base de datos Aranzadi BIB 2015/17113).

empresas que el modelo de relación de los salarios con los precios<sup>73</sup>. Sea como fuere, lo cierto es que los estudios realizados ponen de manifiesto que, al menos hasta 2013, no eran muchos los convenios que utilizaban la productividad como factor de ajuste de los salarios<sup>74</sup>.

Ahora, en el V CCIG, la revisión anual de los salarios se realiza “según los resultados operativos de la Compañía”, atendiendo al EBIT<sup>75</sup> presupuestado para España anualmente, y cuya cifra para el primer año de vigencia del convenio (2011) se especifica expresamente. A partir de tales parámetros se fija un incremento anual de un 1%, que se considera “a cuenta”, pues el aumento efectivo va ligado al cumplimiento de determinados objetivos; un objetivo denominado “bueno” (que significa el cumplimiento del presupuesto anual de EBIT), que conlleva un incremento del 1,5% (incluido el incremento anual a cuenta, ergo un 0,5%); y un objetivo excelente (120% objetivo) que da lugar a un incremento del 3,5% incluidos el incremento a cuenta y el correspondiente al objetivo bueno, ergo un 2%). La redacción del precepto indica expresamente que se admite un escalado proporcional entre el incremento derivado del cumplimiento del objetivo bueno (1,5%) y el excelente (3,5%), pero sin precisar el instrumento adecuado que podría realizar tal escala. No se sabe si va dirigido a futuras revisiones convencionales o al acuerdo individual.

Los aumentos salariales están en consonancia con esa llamada a la moderación salarial del IAENC a la que antes hemos aludido, y en su cuantificación concreta se ligan directamente a la evolución de la compañía. Nótese que, literalmente, se señala que existirá un incremento anual del 1% a cuenta, pero en los datos consignados en la hoja estadística se indica que la variación salarial media es conocida y que su valor es del 1% para el período comprendido entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2012 (primer año de vigencia del convenio). Realmente lo que parece indicarse es que los salarios (técnicamente el salario individual reconocido y el complemento de antigüedad) experimentarían un incremento del 1% durante 2011, y que si se cumple el objetivo del 100% del presupuesto anual aquellos se incrementarán un 1,5%, considerándose que el 1% ya aplicado lo era a cuenta de este 1,5%; pero que, de no alcanzarse ese objetivo del 100%, el 1% ya incrementado se mantendría, sin que la no consecución de aquél suponga pérdida alguna de lo ya percibido. La comparación entre la redacción literal de la cláusula y

<sup>73</sup> Mercader Uguina, J.R.: “Cláusulas de revisión salarial. Análisis de las nuevas fórmulas no ligadas al IPC…”, op. cit. pág.31.

<sup>74</sup> Cebrián López, I. y Pérez Infante, J.I.: “Evolución de las cláusulas de revisión y salvaguarda en el modelo salarial español. Enfoque económico”, op. cit., pág. 40.

<sup>75</sup> EBIT (*Earnings Before Interest and Taxes*) es un indicador financiero que representa las ganancias de una empresa y mide el beneficio operativo durante un ejercicio; muestra el beneficio que ha tenido la compañía en función de las operaciones realizadas, pero sin mostrar los intereses o los impuestos. Este indicador, en definitiva, muestra el coste de la estructura de la empresa que afecta a las ganancias.

los reflejado por los negociadores en la hoja estadística con lo dispuesto en el VI y VII CCIG en materia de revisión y en la hoja estadística así parecería confirmarlo, pero la redacción del precepto no deja de plantear dudas pues en su párrafo final viene a señalar que “este incremento, si hubiere lugar a él, se constatará una vez auditadas las cuentas de la compañía y se pagará con efectos de 1 de enero del año anterior”. Con esta dicción, que utiliza expresamente la palabra incremento, usada en exclusiva para aludir al incremento anual a cuenta del 1% (para los demás escenarios se habla simplemente de “cumplimiento del objetivo”), la norma convencional no termina de dejar claro a qué cuantía concreto de aumento salarial se está refiriendo.

Y el cotejo entre la redacción de la disposición final quinta que estamos estudiando y lo que los negociadores han cumplimentado en la hoja estadística en lo relativo a la existencia o no de cláusula de revisión por garantía salarial tampoco ayuda especialmente a la tarea hermenéutica. Las partes indican que existe esta cláusula de revisión por garantía y cuando han de transcribir su contenido incorporan lo recién comentado sobre la revisión salarial en función de los resultados operativos de la compañía. Adicionalmente precisan que dicha “cláusula” solo tiene efectos positivos y que estos tienen carácter retroactivo desde enero de 2011. Pero, tal como apreciábamos en la introducción, una revisión salarial no implica necesariamente un mecanismo de garantía salarial, al menos en los términos en los que habitualmente se suele entender este tipo de instrumentos como salvaguarda del poder adquisitivo de los salarios. Lo que están regulando en este precepto convencional es la forma de cuantificar la retribución durante la vigencia del convenio, ligando su evolución a la situación de la empresa y, eso sí, con un aumento anual, parece que fijo, del 1% y otros posibles incrementos en función del cumplimiento de objetivos.

La auténtica cláusula de revisión por garantía salarial, a nuestro juicio, se recoge en los subsiguientes párrafos de la disposición final quinta cuando se establece que “*Al finalizar el período de convenio, ambas partes garantizan un análisis de la evolución salarial de los años de vigencia en relación a la evolución de los salarios en el mercado y, si fuere necesario, se revisarán los mismos.*

*El procedimiento de aplicación de esta garantía salarial será el siguiente: a la finalización del período de vigencia de convenio se compararán anualmente los Salarios en el Mercado con lo obtenido por este Sistema, sumando y restando los valores obtenidos de la desviación anual (acumulado de la desviación), garantizándose en caso de que dicha operación fuera negativa (Salarios por Resultado – Salarios en el Mercado) el pago, en concepto de atrasos, por una sola vez y no consolidable, del 80 % de dicha cantidad, adaptándose el SIR y el Complemento de Antigüedad al Salario en el Mercado”.*

La garantía salarial se anuda a la cuantía de los salarios del mercado y se aplica o activa una vez finalizada la vigencia de la norma convencional. Si el resultado

de la comparación entre lo percibido según lo fijado en convenio y los salarios del mercado es negativo, se abonará, por una sola vez, el 80% de la desviación, en concepto de atrasos y con la precisión adicional de considerarse cantidades no consolidables. La previsión de que se adaptará el SIR y el complemento de antigüedad al salario de mercado parece que se refiere a las tablas a considerar de cara a la renovación del convenio.

Para el segundo año de vigencia del convenio el anexo 2.IV de la hoja estadística relativa a la revisión salarial de los convenios plurianuales indica que durante el segundo año de vigencia del convenio (2012), y con efectos económicos desde el 1 de enero, la variación salarial media conocida es de 2.90%. A continuación, se incorpora como cláusula de revisión por garantía salarial la transcripción de la disposición final quinta en idénticos términos que lo señalado para el primer año de vigencia. Realmente, la consideración conjunta de lo contemplado en el decreto

Al igual que el IV CCIG también se contempla una excepción aplicable al personal de nuevo ingreso, en la que ya no se alude ni se contiene remisión expresa al precepto del convenio que disciplina la revisión automática del SIR de estos trabajadores al IPC real del año anterior, al estar vinculados los valores de la escala de ingreso al SBC; sin embargo, por el juego de lo previsto en el artículo 42 del V CCIG, que remite a lo dispuesto en el IV CCIG<sup>76</sup>, la revisión deberá realizarse según idénticos parámetros.

Una parte importante de la vigencia de este V CCIG coincide con la del II AENC, que marcó las directrices de la negociación colectiva para los años 2012 a 2014. Este II AENC parte de un planteamiento similar en materia retributiva al comentado respecto al I AENC, abogando por la flexibilidad en materia salarial, la inclusión de elementos variables en la estructura del salario y por el crecimiento moderado de los salarios para los años 2012, 2013 y 2014. En concreto, se indicaba que el incremento de los salarios pactados no debía exceder del 0,5% en 2012, del 0,6% en 2013 y ajustarse al ritmo de actividad de la economía española en 2014, según determinados criterios de crecimiento del PIB claramente especificados. Ello se acompañaba de la previsión de incorporación de cláusulas de actualización, aplicables al final del ejercicio, concretadas en el exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%). Estas cláusulas de actualización de aplicaban en los 2012 y 2013, mientras que para el año 2014 el aumento de los salarios quedaba condicionado exclusivamente por la evolución del IPC. En general, los estudios revelan un bajo seguimiento de las directrices recogidas en el II AENC

<sup>76</sup> El artículo 42 del V CCIG señalaba: “*Escala de calificación (SBC). Corresponde al salario fijado para cada escalón o nivel retributivo TTSS y será el salario mínimo garantizado para el personal de plantilla una vez completado el período de promoción de ingreso y está integrado en el SIR. Sus valores se indican en Anexo 1. Durante la vigencia temporal del presente convenio (2011-2014), esta escala se revisará anualmente con idénticos criterios a los establecidos en el IV CCIG*”.

a nivel de la negociación colectiva inferior<sup>77</sup>; en particular, la complejidad de la fórmula de revisión salarial recomendada por dicho acuerdo, que acabamos de comentar, había hecho aventurar a la doctrina su escasa utilización<sup>78</sup>, lo que, con posterioridad, fue confirmado por la práctica negocial<sup>79</sup>. También se constata en el período de vigencia del II AENC una utilización excepcional de la cifra del IPC previsto por el gobierno para proceder al incremento inicial de los salarios y su sustitución por la evolución del PIB, lo que se explica, entre otras razones, por la propia desaparición de aquella previsión de IPC<sup>80</sup>.

Los tres últimos convenios del grupo Iberdrola guardan importantes similitudes en la materia que estamos analizando. En particular, el VI y el VII CCIG incorporan una disposición final quinta, rotulada “Revisión salarial” de idéntica redacción (salvo las cantidades consignadas como EBITDA), por lo que vamos a examinarlas de manera conjunta<sup>81</sup>.

El contexto normativo en el que se enmarca la suscripción de ambos convenios viene marcado por el III Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva con

<sup>77</sup> Muñoz Ruiz, A.B.: “La revisión salarial: líneas de tendencia durante la crisis y en la recuperación económica”, en AAVV. Goerlich Peset, J.Mª (dir.), *Evolución de los contenidos económicos de la negociación colectiva en España (2007/2015)*, MESS, Madrid, 2018, pág.

<sup>78</sup> Todolí Signes, A.: *La revisión salarial*, op. cit. pág. 162.

<sup>79</sup> Todolí Signes, A.: “Salario y negociación colectiva: últimas tendencias”, en AA.VV., García-Perrote Escartín, I. y J.R. Mercader Uguina (dir.), *Cláusulas de vanguardia y problemas prácticos de la negociación colectiva actual*, Thomson Reuters, 2015, pág. 350.

<sup>80</sup> Todolí Signes, A.: “Salario y negociación colectiva: últimas tendencias”, op. cit., pág. 346, quien considera que tal abandono del IPC previsto como forma de realizar el incremento inicial de los salarios es definitivo (pág. 352).

<sup>81</sup> La “Disposición final quinta. Revisión salarial del VI CCIG establecía: “El SIR y el complemento de antigüedad se revisarán (con la parte consolidable) con efectos del 1 de enero de cada año de vigencia del convenio con los siguientes criterios:

- Incremento según los resultados operativos de la Compañía: atendiendo al resultado obtenido por la empresa según el EBITDA presupuestado para España anualmente

(siendo para el año 2015, 3.228,225 M€), se establecen los siguientes porcentajes de incremento:

- Cumplimiento de objetivo entre el 80 y 100% → 0,5% (de esta cantidad será consolidable el 0,25%).

- Cumplimiento de objetivo entre 100 y 120% → hasta 2,5% adicional.

Del incremento del 2,5% se consolidará un máximo 0,45%. La consolidación se realizará desde el inicio de este tramo (este porcentaje de consolidación máximo se alcanzará en el 103,6% del cumplimiento del EBITDA).

El incremento entre el 100 y el 120% será proporcional.

- Las cantidades no consolidadas quedarán a opción del trabajador entre cobrarlas en efectivo o aportarlas al sistema de previsión social alternativo al plan de pensiones (Seguro Colectivo de Vida). La aportación al Seguro Colectivo de Vida, complementaria al Plan de Pensiones, estará exenta, o sujeta a tributación, de conformidad con la legislación aplicable en cada momento.

Este incremento, si hubiere lugar a él, se constatará una vez auditadas las cuentas de la Compañía y se pagará con efectos del 1 de enero del año anterior.

vigencia para los años 2015, 206 y 2017<sup>82</sup>. El VI CCIG se suscribió en julio de 2015, y si bien su ámbito temporal se extendía desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018<sup>83</sup>, en 2017 fue sustituido por el VII CCIG, suscrito en mayo de 2017 y publicado en agosto de ese mismo año<sup>84</sup>. Según el artículo 4.1 de este VII CCIG su entrada en vigor se produciría el 1 de junio de 2017 y su duración se extendería hasta el 31 de diciembre de 2020.

El III AENC, frente al duro escenario de intenso deterioro de la actividad, el tejido productivo y el empleo en el que se gestó el II AENC, se enmarca en un entorno de cierta consolidación de la recuperación económica, aunque con una situación todavía compleja debido a la alta tasa de paro, el elevado nivel de endeudamiento y déficit público y la existencia de importantes desigualdades. Las partes del acuerdo recomiendan un avance en el crecimiento de los salarios, frente a la moderación aconsejada en el precedente, allí donde la realidad económica de los sectores y/o empresas lo permita, y la ausencia de presiones inflacionistas en la economía española; apuestan por la racionalización de la estructura salarial, dando entrada a conceptos retributivos vinculados a la productividad y resultados

*Excepción aplicable al personal en escala de promoción de ingreso: La revisión del SIR de estos empleados, hasta que finalice el periodo de promoción de ingreso y alcance el SBC, será por aplicación directa, con efectos de 1 de enero de cada año (o de la fecha de ingreso, si ésta es posterior al 1 de enero) de los nuevos valores actualizados para el nivel de la escala de ingreso en el que esté encuadrado en ese momento.*

*Todos los complementos variables regulados en este convenio (turno, retén, disponibilidad en IOMSA, disponibilidad de Renovables –bolsa de horas–, reclutamientos, plus de transporte, vacaciones fuera de temporada, horas extras, compensación pausa descanso mediodía, plus festivo especial, sustitución turno por prolongación igual o superior a 4 horas, etc.) se actualizarán con efectos de 1 de enero de cada año de vigencia del convenio con el mismo porcentaje que la tabla del Salario Base de Calificación (SBC).*

*Los importes de todos estos conceptos para cada uno de los años de vigencia de este convenio quedan incluidos en el Anexo 1.*

*Los importes del plus de secretarias/os de dirección (recogidos en la NP-CD10) serán actualizados anualmente, durante la vigencia de este convenio, con el mismo porcentaje que la tabla del Salario Base de Calificación (SBC).*

*La tabla de gastos de manutención y estancia se actualizarán cada año, con efectos a 1º de enero, con el mismo porcentaje que la tabla del Salario Base de Calificación (SBC).*

*Para el resto de conceptos retributivos se estará a lo dispuesto en el articulado de este Convenio*. La redacción de la disposición final quinta (“Revisión salarial”) del VII CCIG es idéntica a la del VI CCIG con la única diferencia, lógica y derivada del período de vigencia de la norma convencional, de que se alude al EBITDA del año 2017, cifrado en 3.588,163 M €.

<sup>82</sup> Resolución de 15 de junio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017 (BOE de 20 de junio de 2015)

<sup>83</sup> Artículo 4.1 VI CCIG.

<sup>84</sup> Resolución de 26 de julio de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo de Iberdrola Grupo (BOE de 9 de agosto de 2017).

en la empresa. En relación con los criterios a seguir en materia de incrementos salariales se recomienda un aumento para 2015 de hasta un 1% y de hasta 1,5% para 2016. Como previsión de cierre se señala que el sumatorio de los salarios de 2015 y 2016 deberá ser mayor a la suma de las inflaciones de ambos años, en función proporcional de los salarios inicialmente pactados. Para el último año de vigencia del III AENC no se establecen parámetros específicos para determinar el aumento de los salarios a aplicar, sino que, para el 2017, las organizaciones firmantes deberán tomar como referencia la evolución del PIB en 2016 y el cuadro macroeconómico del gobierno para 2017, concretando los resultados derivados de tal análisis en los tres meses siguientes a la publicación del mencionado cuadro macroeconómico.

El VI y el VII CCIG, desde esta óptica, responden a lo recomendado en su nivel más bajo, pues durante el período de vigencia de estos convenios la revisión anual del SBC (salario base de calificación) oscila entre un incremento del 0% para el año 2015, y un incremento del 0,9% para los restantes años, desde el 2016 al 2020<sup>85</sup>. Conviene recordar y precisar que, con carácter general, en estos convenios la estructura retributiva se basa en el salario individual reconocido (SIR) y en la aplicación de unas escalas salariales de referencia en atención al ingreso, la promoción y el salario base de calificación. La *escala de calificación (SBC)* corresponde al salario fijado para cada escalón o nivel retributivo TTSS (titulado superior) y será el salario mínimo garantizado para el personal de plantilla una vez completado el periodo de promoción de ingreso y está integrado en el SIR.

Adentrándonos en el examen de lo previsto en el VI y el VII CCIG en materia de revisión y garantía salarial, en su disposición adicional quinta, ambas normas fijan una revisión anual de los salarios (el SIR y el complemento de antigüedad<sup>86</sup>) con

<sup>85</sup> Artículos 43 del VI CCIG y del VII CCIG.

<sup>86</sup> El SIR (Salario individual reconocido) “Es la parte de remuneración atribuida y consolidada individualmente a cada empleado en función de su historial profesional y, junto con el complemento de antigüedad en la empresa, será la referencia para las aportaciones y prestaciones de riesgo en el subplan A del sistema de previsión social complementaria pactado. El SIR absorbe, compensa y sustituye a todos los conceptos retributivos establecidos en los anteriores Convenios colectivos, así como cualquier otro que viniera satisfaciendo la empresa por cualquier causa y que no se declare expresamente vigente en este Convenio. Sobre el SIR se aplicarán los incrementos que se pacten en Convenio colectivo. La retribución anual del salario individual reconocido incluye las gratificaciones extraordinarias y se abona en 14 mensualidades” (artículos 42 del VI y VII CCIG). La estructura salarial queda conformada por el SIR y los complementos salariales: Complemento de antigüedad; complemento de polifuncionalidad (Funciones asociadas a ocupaciones); complementos de destino; complementos variables (turnos, retenes, disponibilidades, reclutamientos, plus de transporte, horas complementarias, horas extraordinarias y bonificaciones). Conviene precisar que, con carácter general, en estos convenios la estructura retributiva se basa en el Salario Individual Reconocido (SIR) y en la aplicación de unas escalas salariales de referencia en atención al ingreso, la promoción y el salario base de calificación. La *escala de calificación (SBC)* corresponde al salario fijado para cada escalón o nivel retributivo TTSS (titulado superior) y será el salario mínimo garantizado para el personal de plantilla una vez completado el periodo de promoción de ingreso y está integrado en

efectos del 1 de enero de cada año, en atención exclusiva a los resultados operativos de la compañía. Desaparece el incremento anual fijo de un 1% a cuenta previsto en el V CCIG y se sustituye la mediación de los resultados de la compañía según el EBIT por el EBITDA<sup>87</sup>. Asimismo, el incremento por cumplimiento de objetivo se modula según horquillas porcentuales (entre el 80 y el 100%, un 0,5%; y entre el 100 y el 120%, hasta 2,5% adicional, que se aplicará de manera proporcional). Como importante novedad se prevé la consolidación de un determinado porcentaje del incremento, mientras que las cantidades no consolidadas, a opción del trabajador, serán cobradas en efectivo o aportadas al sistema de previsión social alternativo al plan de pensiones (seguro colectivo de vida).

Si nos atenemos a la redacción y contenido de estas cláusulas convencionales, la conclusión es que, en puridad, no existe en esta previsión garantía salarial alguna en sentido estricto de salvaguarda salarial del poder adquisitivo de los salarios. No hay una cuantía salarial que se haya de salvaguardar en atención a contingencia alguna, sino, más propiamente, un compromiso de revisión de la cuantía de los salarios si se alcanza un determinado resultado operativo de la compañía. Esta reflexión viene al hilo de lo reflejado por los negociadores en la hoja estadística que, de alguna manera viene a identificar la verdadera voluntad de quienes suscriben el convenio. Pues bien, en ese documento se indica que sí existe una cláusula de revisión por garantía salarial, recogida en la disposición final quinta que analizamos, y que, según se refleja, no está vinculada al IPC y que solo tiene efectos positivos y retroactivos desde el 1 de enero de cada año. A nuestro juicio, la fórmula recogida en la disposición convencional mencionada solo es una cláusula de garantía en la medida en que se entienda que viene a garantizar una revisión e incremento de los salarios si se cumplen ciertos objetivos.

Olvidada ha quedado en la redacción de estos convenios esa directriz del III AENC de garantizar que el sumatorio de los salarios de 2015 y 2016 fuera mayor a la suma de las inflaciones de ambos años, en función proporcional de los salarios inicialmente pactados. En 2015 la variación interanual de la inflación fue del 0,0% y en 2016 del 1,6%. Cumplir con estas prescripciones, teniendo en cuenta el aumento del SCB dependerá de haber conseguido los objetivos operativos previstos.

Al igual que los convenios precedentes, se recoge una previsión especial aplicable al personal en escala de promoción de ingreso, que, aunque redactada

el SIR. Durante el período de vigencia del VI y VII CCIG esta escala se revisa anualmente en unos porcentajes que son del 0% para el año 2015, y del 0,9% para los restantes años desde el 2016 al 2020.

<sup>87</sup> El EBITDA es un indicador financiero representado mediante un acrónimo que significa, en inglés *Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation, and Amortization* (beneficio antes de intereses, impuestos, depreciaciones y amortizaciones). Mientras que el EBIT evalúa el coste de la estructura de la empresa que afecta a las ganancias, el EBITDA mide, además, la depreciación y la amortización. Es el indicador que más se utiliza para analizar la rentabilidad de una compañía.

en similares términos que la del V CCIG, tendrá una aplicación real diversa, pues, como se ha señalado, el VI CCIG contiene una previsión específica de revisión anual de la escala de calificación (SBC) que ya no se vincula con el IPC real del año anterior.

Sin aún haber finalizado la vigencia del VI CCIG, cuya duración temporal se había fijado hasta el 31 de diciembre de 2018, se publica el VII CCIG con vigencia de 1 de junio de 2017 a 31 de diciembre de 2020. En esta franja temporal se publicó el IV AENC (2018, 2019 y 2020), que prorroga el III AENC salvo en lo que se oponga a las concretas previsiones de aquél. Entre esas escasas adiciones se encuentran las relativas a los incrementos salariales y la revisión de salarios. Así, para los tres años de vigencia del acuerdo se establece un incremento salarial en torno a un 2% de una parte fija; y un 1% de una parte variable ligada a conceptos como la evolución de la productividad, resultados, absentismo injustificado y otros, sobre la base de indicadores cuantificados, medibles y conocidos por ambas partes. Todo ello con el objetivo final de alcanzar durante la vigencia del Acuerdo de un salario mínimo de convenio de 14.000 € anuales. Como mecanismo de cierre, se instan a los convenios colectivos a establecer mecanismos de revisión salarial, en atención a los indicadores que los negociadores estimen aplicables en cada caso.

Las previsiones en la materia del VI y VII CCIG parecen haber anticipado tales directrices, pues contemplan incrementos cada año de vigencia (a partir del 2016) del 0,99% del SBC y revisiones adicionales anuales con efectos retroactivos desde el 1 de enero en función del cumplimiento de objetivos, entre un mínimo de 0,25% y máximos del 2,5%.

El VIII CCIG ve la luz sin referente o cobertura de Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, pues finalizado el IV AENC en 2020, el siguiente no se publica hasta mayo de 2023<sup>88</sup>. Este VIII CCIG abandona el incremento anual del SBC<sup>89</sup>, que queda exclusivamente afectado por los aumentos que pudieran derivarse de los porcentajes de consolidación salarial procedentes del proceso de revisión salarial ligado al cumplimiento de objetivos operativos de la compañía.

<sup>88</sup> Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (BOE de 31 de mayo de 2023).

<sup>89</sup> El artículo 42 del VIII CCIG, denominado “*Escala de calificación (SBC)*” establece: *Corresponde al salario fijado para cada escalón o para el colectivo de Técnicos del grupo profesional de Técnicos Cualificados establecido en el apartado a) del artículo 9 y será el salario mínimo garantizado para el personal de plantilla una vez completado el periodo de promoción de ingreso y está integrado en el SIR. Sus valores se indican en Anexo 1.*

*Durante la vigencia temporal del presente Convenio (2021-2024), esta escala se revisará anualmente con el porcentaje resultante de la parte consolidada de la fórmula de la Disposición Final Sexta*”. Por su parte, la regulación de la revisión salarial, localizada ahora en la Disposición final sexta del convenio, señala: “*El SIR y el complemento de antigüedad se revisarán (con la parte*

En los últimos años, el fuerte incremento del IPC ha resucitado el interés por las cláusulas de salvaguarda o garantía salarial, especialmente en lo que a esa función primigenia se le viene atribuyendo de mecanismo para afianzar el poder adquisitivo de los salarios y su adecuación al coste de la vida. En 2021 y 2022 la

*consolidable) con efectos del 1 de enero de cada año de vigencia del Convenio con los siguientes criterios:*

*– Incremento según los resultados operativos de la Compañía: atendiendo al resultado obtenido por la empresa según el EBITDA presupuestado para España anualmente, se establecen los siguientes porcentajes de incremento:*

- Cumplimiento de objetivo entre el 80 y 100% → 0,5% (de esta cantidad será consolidable el 0,25%).

- Cumplimiento de objetivo entre 100 y 120% → hasta 2,5% adicional.

- Del incremento del 2,5% se consolidará un máximo 0,45%. La consolidación se realizará desde el inicio de este tramo (este porcentaje de consolidación máximo se alcanzará en el 103,6% del cumplimiento del EBITDA).

- El incremento entre el 100 y el 120% será proporcional.

- Las cantidades no consolidadas quedarán a opción de la persona trabajadora entre cobrarlas en efectivo o aportarlas al sistema de previsión social alternativo al plan de pensiones (SPS). La aportación al SPS, complementaria al Plan de Pensiones, estará exenta, o sujetas a tributación, de conformidad con la legislación aplicable en cada momento.

*Este incremento, si hubiere lugar a él, se constatará una vez auditadas las cuentas de la Compañía y se pagará con efectos del 1 de enero del año anterior.*

*Las tablas de referencia (Escala de Ingreso y SBC) se revisarán, con la parte consolidada resultante de la aplicación de la fórmula anterior, para cada año de vigencia de Convenio una vez auditadas las cuentas de la Compañía y se aplicará con efectos del 1 de enero del año anterior.*

*Excepción aplicable al personal en escala de promoción de ingreso: La revisión del SIR de estas personas trabajadoras, hasta que finalice el periodo de promoción de ingreso y alcance el SBC, será por aplicación directa, con efectos de 1 de enero de cada año (o de la fecha de ingreso, si ésta es posterior al 1 de enero) de los nuevos valores actualizados para el nivel de la escala de ingreso en el que esté encuadrado en ese momento.*

*Todos los complementos variables regulados en este Convenio (turno, retén, disponibilidad en IOMSA, disponibilidad de Renovables –bolsa de horas–, reclutamientos, plus de transporte, vacaciones fuera de temporada, horas extras, compensación pausa descanso mediodía, plus festivo especial, sustitución turno por prolongación igual o superior a 4 horas, etc.) se actualizarán con efectos de 1 de enero de cada año de vigencia del Convenio con el mismo porcentaje, y en los mismos plazos, que la tabla del Salario Base de Calificación (SBC).*

*Los importes del plus de secretarias/os de dirección (recogidos en la NP-CD10) serán actualizados anualmente, durante la vigencia de este Convenio, con el mismo porcentaje, y en los mismos plazos, que la tabla del Salario Base de Calificación (SBC).*

*La tabla de gastos de manutención y estancia se actualizarán cada año, con efectos a 1 de enero, con el porcentaje consolidado resultante de aplicar la fórmula del año anterior. Para el año 2021 se aplicará el 0,69% correspondiente a la revisión de las cuentas auditadas en 2020.*

*Para el resto de conceptos retributivos se estará a lo dispuesto en el articulado de este Convenio”.*

Como cierre, la Disposición final séptima, bajo el rótulo “*Garantía para el personal con fecha de alta anterior al 1 de enero de 2021*”, indica “*Para el personal con fecha de alta anterior al 1 de enero de 2021 se mantendrán, a todos los efectos, las tablas de ingreso y de SBC vigentes a 31 de diciembre de 2020 actualizadas para cada año conforme a la disposición final sexta*”.

variación interanual del IPC ha sido del 6,5% y del 5,7%, respectivamente, lo que, lógicamente, ha puesto el foco de atención en las fórmulas y mecanismos a utilizar por la negociación colectiva a la hora de regular la materia salarial. El problema se ha planteado especialmente en relación con aquellos convenios plurianuales, suscritos con anterioridad a 2021 y que recogían cláusulas de salvaguarda salarial vinculadas al IPC. La desconexión de la negociación colectiva del grupo Iberdrola de la evolución del IPC evita este problema específico y, con ello, el debate acerca de la existencia o no de herramientas jurídicas que permitan a las empresas inaplicar cláusulas convencionales de salvaguarda salarial vinculadas al IPC real que se suscribieron en épocas en las que este se mantenía en niveles muy inferiores a los de los últimos años<sup>90</sup>.

El V AENC, suscrito en mayo de 2023<sup>91</sup>, en una coyuntura ciertamente compleja, en pleno proceso de recuperación económica tras la crisis sanitaria de 2020 y frente a los nuevos retos derivados de la guerra en Ucrania y sus consecuencias. Todo ello ha provocado un incremento desorbitado de los precios que deteriora la capacidad adquisitiva de los salarios e incrementa los costes de producción de las empresas. En este contexto los criterios negociados por los agentes sociales para la determinación de los incrementos salariales en los años 2023 a 2025 vuelven a referirse a la evolución del IPC a la hora de fijar los incrementos salariales anuales finales<sup>92</sup>. Así, tras establecerse incrementos iniciales que oscilan entre el 4% para 2023 y el 3% para los restantes años de vigencia, se añade la cláusula de cierre que indica que, si el IPC interanual de diciembre de cada año fuera superior al porcentaje de incremento realizado, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero del año siguiente, es decir, sin efectos retroactivos.

#### 4. A MODO DE CONCLUSIONES PROPOSITIVAS

- Tradicionalmente, desde el pacto de rentas que representaron los Pactos de la Moncloa, la negociación colectiva española ha transitado por la senda de

<sup>90</sup> Un estudio de las posibles alternativas en De la Puebla Pinilla, A.: “Negociación de salarios en un contexto de inflación acelerada. Incrementos salariales y cláusulas de revisión: dos puntos de tensión en la negociación colectiva”, *Labos, Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 3, nº 3. <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/issue/view/687/145>, págs. 12 y ss.

<sup>91</sup> Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (BOE de 31 de mayo de 2023). Un análisis de su contenido en Cavas Martínez, F.: “El V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva”, Briefs, AEDTSS, 36, 2023; De La Puebla Pinilla, A.: “Por fin, el V Acuerdo para el empleo y la Negociación Colectiva”, *El Foro de Labos*, 11/05/2023.

<sup>92</sup> La doctrina ha destacado lo significativo del “renacer” del IPC como factor de referencia a la hora de revisar los incrementos salariales por la negociación colectiva de 2022 (De La Puebla Pinilla, A.: “Negociación de salarios en un contexto de inflación acelerada. Incrementos salariales y cláusulas de revisión: dos puntos de tensión en la negociación colectiva”, op. cit., pág. 7).

la moderación salarial, acompañada por la inclusión de cláusulas de garantía o salvaguarda que matizaran y ajustaran esa contención de los salarios a la evolución de los precios.

- Tales cláusulas, caracterizadas por su heterogeneidad y por estar referenciadas a un factor como el IPC, tenían una configuración casi siempre unidireccional, pensadas con la exclusiva finalidad de adecuar los salarios a subidas del IPC superiores a la cifra del IPC inicialmente previsto (que actuaba como parámetro del incremento salarial inicial, y que venía fijado en la Ley de Presupuestos anual) y sin contemplar situaciones alternativas.
- Estas cláusulas de salvaguarda no siempre se han adaptado a situaciones de crisis económica más o menos imprevistas y que, en cualquier caso, daban lugar a evoluciones del IPC diversas a las del juego tradicional de un IPC previsto inferior al IPC real de final de año. Ello, unido a la eliminación de previsión de IPC en las Leyes de Presupuestos, dio lugar a numerosos conflictos interpretativos de estas cláusulas convencionales que tuvieron que resolverse en sede judicial. Los tribunales optaron por asimilar esa referencia al IPC previsto con el parámetro utilizado para el incremento anual de las pensiones, abogando asimismo por un canon hermenéutico de la cláusula de garantía fuertemente apegado a su literalidad, sin tener en cuenta el conjunto del texto convencional ni otros criterios interpretativos adicionales como el de la realidad social del tiempo en que se aplica la norma. Tampoco las eventuales apelaciones al posible juego de la cláusula *rebus sic stantibus* encontró favorable acogida judicial para evitar la aplicación de previsiones convencionales que, pensadas para situaciones de subidas generalizadas del IPC, no respondían a la realidad económicas del momento y, sobre todo, abocaban a adoptar medidas más drásticas para hacer frente al problema sobrevenido.
- En tal contexto, la opción de la negociación colectiva fue incorporar o no tal tipo de cláusulas de garantía según la situación económica del momento de la negociación así lo aconsejara, con la consiguiente parálisis, en muchas ocasiones, del proceso negociador, y las correlativas consecuencias perjudiciales desde muy diversas perspectivas e intereses.
- La negociación colectiva, en muchas ocasiones, tarda en reaccionar a la realidad del momento, lo que, en un mundo caracterizado cada vez más por una gran volatilidad en el devenir de los procesos, por una fuerte inseguridad y por una constante necesidad de adaptación rápida a los cambios, es especialmente perjudicial.
- La inclusión de cláusulas de garantía salarial y su propia configuración están estrechamente ligadas a la estructura salarial por la que se opte y, especialmente, al papel y diseño de los complementos salariales. En la misma medida, las previsiones convencionales sobre la revisión de los salarios guardan íntima

conexión con la materia, no siendo extrañas las previsiones que interrelacionan una regulación con otra, cuando no confunden nominalmente lo que se quiere conseguir con lo que se dice disciplinar.

- Por todo lo expuesto, y por lo que concierne a la materia salarial, se hace preciso que los convenios sean capaces de anticipar medidas que respondan a situaciones imprevistas, diversas de las inicialmente presentes en el momento de su negociación. A tales efectos, la materia salarial debe regularse como un conjunto completo, donde la configuración de la estructura salarial guarde estrecha conexión con eventuales previsiones de ajuste de las partidas retributivas a la evolución de los precios.
- La redacción de las cláusulas de salvaguarda debe ser precisa, a tenor del canon interpretativo acogido por los tribunales que otorga especial significación a la literalidad de la cláusula, con clara identificación de la finalidad pretendida y de la voluntad de quienes la suscriben; configurada en función de parámetros de fácil determinación, con especificación del carácter retroactivo o no de la medida, de las partidas salariales revisadas y de los incrementos adicionales buscados. La tendencia a la desindexación de la regulación de la materia salarial y la apuesta por previsiones más vanguardistas, que conjuguen el derecho a una retribución mínima suficiente con la percepción de partidas adicionales en atención a la productividad, la situación de la empresa, los beneficios o, incluso, la situación general del sector o de la economía, es un camino para no dejar de transitar.
- La terminología debe ser clara, en el sentido de que revisar anualmente los salarios no necesariamente significa aumentar; que si lo que buscan las cláusulas de garantía es adecuar los salarios a la evolución de los precios, ha de preverse que esa evolución puede ser al alza o a la baja, que pueden existir fenómenos que distorsionen tal correlación y que las previsiones salariales, en tanto que parte de los costes salariales, afectan a muy diversos aspectos del desarrollo empresarial y de la propia situación de la economía, que también son merecedores de atención.
- El abandono del IPC como factor determinante de la evolución de la cuantía salarial, ya como elemento inicial para proceder al incremento salarial, ya como cláusula de cierre en la revisión y garantía salarial final, parece una realidad cada vez más consolidada en la negociación colectiva. No obstante, en los últimos años, el fuerte repunte de la inflación ha vuelto a poner sobre la mesa el acuciante problema del mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios, al que las tradicionales cláusulas de garantía salarial referenciadas al IPC real procuraban ofrecer cumplida respuesta. La experiencia, sin embargo, debe conducirnos a ser cautos y precisos en la formulación de las previsiones convencionales en materia de incrementos y cuantías salariales, teniendo siempre presente la vigencia temporal de la norma y la necesidad de que el

procedimiento utilizado permita el equilibrio entre la necesaria adecuación salarial al coste de la vida y la no menos imperiosa exigencia de que los costes laborales no obstaculicen el crecimiento y la competitividad empresarial. Probablemente, la clave de bóveda esté en la adaptabilidad y flexibilidad del mecanismo elegido a las circunstancias cada vez más volátiles de la realidad, así como en una traslación en su redacción que realmente acate la voluntad de los firmantes.

- De manera general, la necesidad de que la redacción de las cláusulas convencionales obedezca a los más altos estándares propios de la norma jurídica en que se convierte es una exigencia que excede del estricto marco de la materia tratada y que debe predicarse de todo el contenido convencional.

## BIBLIOGRAFÍA CITADA

ARAGÓN GÓMEZ, C., NIETO ROJAS, P. Y PÉREZ DEL PRADO, D.: “Efectos de la crisis económica en las cláusulas de incremento y salvaguarda salarial”, en AAVV. López Ahumada, J.E. (coord.), *Observatorio de la negociación colectiva. Revisión e inaplicación de los salarios en la negociación colectiva: efectos derivados de la crisis económica*, CCOO, Cinca, Madrid, 2013.

CAVAS MARTÍNEZ, F.: “El V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva”, Briefs, AEDTSS, 36, 2023.

CEBRIÁN LÓPEZ, I. Y PÉREZ INFANTE, J.I.: “Evolución de las cláusulas de revisión y salvaguarda en el modelo salarial español. Enfoque económico”, en AAVV., López Ahumada, J.E. (coord.), *Observatorio de la negociación colectiva. Revisión e inaplicación de los salarios en la negociación colectiva: efectos derivados de la crisis económica*, CCOO, Cinca, Madrid, 2013.

DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “Negociación de salarios en un contexto de inflación acelerada. Incrementos salariales y cláusulas de revisión: dos puntos de tensión en la negociación colectiva”, *Labos, Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 3, nº 3. <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/issue/view/687/145>

DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “Por fin, el V Acuerdo para el empleo y la Negociación Colectiva”, *El Foro de Labos*, 11/05/2023.

DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “Un problema clásico en la subrogación convencional: las consecuencias del incumplimiento de las obligaciones formales o documentales por la contratista saliente”, *El Foro de Labos*, 26/09/2023.

GÓMEZ RUFÍÁN, L. “Vinculación entre salarios y productividad a través del indicador OEE (*Overall equipment effectiveness*) Aproximación a la experiencia española e internacional, *Revista de Información Laboral*, nº 11, 2015.

GÓMEZ RUFÍAN, L.: “La vinculación entre salarios y productividad: teoría económica y experiencias innovadoras en la negociación”, *Revista de Información Laboral*, nº 4, 2015.

IZQUIERDO, M. Y JIMENO, J. F.: “Las consecuencias de la indicación salarial sobre la inflación”, *Boletín Económico del Banco de España*, noviembre 2008.

JIMENO, J. F., “La indicación salarial y el análisis de las cláusulas de revisión salarial”, en XIX y XX Jornadas sobre negociación colectiva, Colección Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales, nº 87, MTIN, 2008.

LAHERA FORTEZA, J.: “Problemática jurídica y política de las cláusulas convencionales de revisión salarial en la crisis económica”, *Relaciones Laborales*, nº 19, 2010.

MERCADER UGUINA, J.R.: *Salario y crisis económica*, Tirant lo Blanch, 2011.

MERCADER UGUINA, J.R.: “Cláusulas de revisión salarial. Análisis de las nuevas fórmulas no ligadas al IPC en la negociación colectiva reciente”, *En Portada*, abril 2014.

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.

MERINO SEGOVIA, A.: “Puntos críticos de la ordenación salarial en la negociación colectiva. Propuestas de mejora”, *Revista de Derecho Social* nº 43, 2008.

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? Sentencia de la Audiencia Nacional 22 febrero 2010”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social* paraf. num.18/2010/2010.

MUÑOZ RUIZ, A.B.: “La revisión salarial: líneas de tendencia durante la crisis y en la recuperación económica”, en AAVV. Goerlich Peset, J.M<sup>a</sup> (dir.), *Evolución de los contenidos económicos de la negociación colectiva en España (2007/2015)*, MESS, Madrid, 2018.

OLARTE ENCABO, S.: “Cláusulas de revisión salarial en la negociación colectiva durante la crisis económica”, *Actualidad Laboral*, nº 1, 2012.

PEDRAJAS MORENO, A.Y SALA FRANCO, T.: “Las cláusulas de revisión salarial establecidas en los convenios colectivos y la crisis económica”, *Actualidad Laboral*, nº 18, 2009.

PÉREZ INFANTE, J.I.: “La negociación colectiva y los salarios en España: un análisis económico agregado”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 29, núm. 2 (2011).

PÉREZ INFANTE, J.I.: “La estructura de la negociación colectiva y los salarios en España”, *RMTAS*, nº 46, 2003.

PÉREZ INFANTE, J.I.: “La negociación colectiva, las cláusulas de revisión salarial y la inflación en España”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 86, mayo 2010.

ROCELLA, M.: *I Salari*, Il Mulino, 1986.

SEMPERE NAVARRO, A.V.: “Sobre las revisiones salariales indexadas con el IPC (al hilo del caso Sogecable)”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 2/2010.

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, de 21 de mayo de 2009”, *Temas Laborales*, núm. 102/2009.

TODOLÍ SIGNES, A.: *La revisión salarial*, Tirant lo Blanch, 2013.

TODOLÍ SIGNES, A.: “La revisión salarial ante la desaparición del IPC previsto de la LPGE y con un año en deflación (IPC real negativo)”, *Revista Española de Derecho del Trabajo* núm. 180/2015.

TODOLÍ SIGNES, A.: “Salario y negociación colectiva: últimas tendencias”, en AA.VV., García-Perrote Escartín, I. y J.R. Mercader Uguina (dir.), *Cláusulas de vanguardia y problemas prácticos de la negociación colectiva actual*, Thomson Reuters, 2015.

## ANEXO. TABLAS EXPLICATIVAS ELABORADAS A PARTIR DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA DE LA HOJA ESTADÍSTICA DE REGCON

**I Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo.** *Resolución de 24 de julio de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo (BOE de 20 de agosto de 1998)*

Vigencia del convenio	Periodo efectos condiciones salariales	Variación salarial media pactada conocida	CLÁUSULA DE REVISIÓN POR GARANTÍA SALARIAL						
			Sí Anexo 2. Anexo de Acuerdos al CCIG. Acuerdo 1º					NO	
			EFECTOS		CONDICIONES PARA REVISIÓN RETROACTIVIDAD			¿DEPENDE DEL IPC?	
I Convenio Colectivo	Día de la firma (29/05/1998)-31-12-2000	01/01/1998-31/12/1998	Si 2,1%  0,4 adicional por mejora productividad	Solo positivos	Positivos o negativos	Solo efectos retroactivos	Solo efectos no retroactivos	Efectos retroactivos y no retroactivos	Sí X NO
		Revisión anual de convenios plurianuales o prórrogas 01/01/1999-31/12/1999	Si IPC previsto						X
		Revisión anual de convenios plurianuales o prórrogas 01/01/2000-31/12/2000	No A negociar						

Datos extraídos del propio texto del convenio. REGCON ofrece información de los modelos de hojas estadísticas de convenios a partir del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, que entró en vigor el 1 de octubre de 2010.

**II Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo. Resolución de 3 de mayo de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del II Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo (BOE de 25 de mayo de 2001)**

	Vigencia del convenio	Período efectos condiciones salariales	Variación salarial media pactada conocida	CLÁUSULA DE REVISIÓN POR GARANTÍA SALARIAL						
				SÍ Anexo 2. Anexo de Acuerdos al CCIG. Acuerdo 1º					NO	
<b>II Convenio Colectivo</b>	Para incrementos salariales 01/01/2001-31/12/2003	01/01/2001-31/12/2001	Si 2% (IPC previsto) + 0,5	EFFECTOS	CONDICIONES PARA REVISIÓN RETROACTIVIDAD			¿DEPENDE DEL IPC?	SÍ X Revisión IPC real de 2000 4%	NO
	Revisión anual de convenios plurianuales o prórrogas 01/01/2002-31/12/2002			Si IPC previsto + 0,5	Solo positivos	Positivos o negativos	Solo efectos retroactivos	Solo efectos no retroactivos	Efectos retroactivos y no retroactivos	
	Revisión anual de convenios plurianuales o prórrogas 01/01/2003-31/12/2003		Si IPC previsto + 0,5		X 01/01/2002					X

Datos extraídos del propio texto del convenio. REGCON ofrece información de los modelos de hojas estadísticas de convenios a partir del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, que entró en vigor el 1 de octubre de 2010.

**III Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo.** *Resolución de 4 de octubre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del III Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo (BOE 26 de octubre de 2004)*

Vigencia del convenio	Período efectos condiciones salariales	Variación salarial media pactada conocida	CLÁUSULA DE REVISIÓN POR GARANTÍA SALARIAL						
			SÍ DF Quinta					NO	
			EFFECTOS		CONDICIONES PARA REVISIÓN RETROACTIVIDAD			¿DEPENDE DEL IPC?	
II Convenio Colectivo	01/01/2004-31/12/2006	01/01/2004-31/12/2004	Si 2% (IPC previsto) + 0,5 ? 01/01/2004	Solo positivos	Positivos o negativos X ? 01/01/2004	Solo efectos retroactivos	Solo efectos no retroactivos	Efectos retroactivos y no retroactivos X	SÍ NO
		Revisión anual de convenios plurianuales o prórrogas 01/01/2005-31/12/2005	Si IPC previsto + 0,5						X
		Revisión anual de convenios plurianuales o prórrogas 01/01/2006-31/12/2006	Si IPC previsto +0,5						X

Datos extraídos del propio texto del convenio. REGCON ofrece información de los modelos de hojas estadísticas de convenios a partir del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, que entró en vigor el 1 de octubre de 2010.

**IV Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo. Resolución de 14 de enero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo. (BOE 29 de enero de 2008)**

	Vigencia del convenio	Período efectos condiciones salariales	Variación salarial media pactada conocida	CLÁUSULA DE REVISIÓN POR GARANTÍA SALARIAL						
				SÍ DF Quinta					NO	
IV Convenio Colectivo	01/01/2007-31/12/2010	01/01/2004-31/12/2004	Si 2%	EFFECTOS Solo positivos ? Positivos o negativos	CONDICIONES PARA REVISIÓN RETROACTIVIDAD Solo efectos retroactivos X ? 01/01/2004	Solo efectos no retroactivos	Efectos retroactivos y no retroactivos	SI X	NO	
		Revisión anual de convenios plurianuales o prórrogas 01/01/2008-31/12/2008	Si IPC previsto						X	
		Revisión anual de convenios plurianuales o prórrogas 01/01/2009-31/12/2009	Si IPC previsto						X	
		Revisión anual de convenios plurianuales o prórrogas 01/01/2010-31/12/2010	Si IPC previsto							

Datos extraídos del propio texto del convenio. REGCON ofrece información de los modelos de hojas estadísticas de convenios a partir del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, que entró en vigor el 1 de octubre de 2010.

**V Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo. Resolución de 17 de junio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo. (BOE 5 de julio de 2011)**

	Vigencia del convenio	Período efectos condiciones salariales	Variación salarial media pactada conocida	CLÁUSULA DE REVISIÓN POR GARANTÍA SALARIAL						
				Sí DF Quinta						NO
				EFFECTOS		CONDICIONES PARA REVISIÓN RETROACTIVIDAD			¿DEPENDE DEL IPC?	
IV Convenio Colectivo	01/01/2011- 31/12/2014	01/01/2011- 31/12/2011	SI 1%	Solo positivos (2)	Positivos o negativos (3)	Solo efectos retroactivos  X 01/01/2011	Solo efectos no retroactivos	Efectos retroactivos y no retroactivos	Sí	NO  X
				X		X 01/01/2012			X	

Fuente: datos extraídos de la hoja estadística publicada en REGCON

1. El concepto salarial al que debe referirse la variación pactada será el total de retribuciones garantizadas a cada persona y trabajadora, con independencia de las circunstancias personales, de cantidad y calidad del trabajo realizado, del puesto de trabajo y del tipo de contrato. Para el cálculo de la variación media se ponderará la variación correspondiente a cada categoría profesional, por el número de trabajadores de la misma, sin tener en cuenta posibles reducciones de jornada. Si se ha pactado una variación salarial en función de un parámetro no conocido al principio del período (por ejemplo: en función del valor del IPC real del año de referencia) indique en la casilla la variación aplicado a cuenta y, en la descripción del literal de la cláusula de garantía salarial, cumplimente el literal de lo pactado que dará lugar a la regularización cuando se conozca el valor del citado parámetro.
2. Se considera que tiene efectos positivos cuando las condiciones establecidas para la revisión solo contemplen la posibilidad de elevar la variación salarial aplicada al principio de cada año o período de efectos económicos.
3. Se considera que tiene efectos negativos cuando las condiciones establecidas para la revisión contemplen la posibilidad de modificar, en menos, las tablas salariales aplicadas en un año o período, para que sirva de base a la negociación y aplicación del aumento salarial del año o períodos siguientes.

**VI Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo. Resolución de 14 de septiembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo. (BOE 25 de septiembre de 2015)**

	Vigencia del convenio	Periodo efectos condiciones salariales	Variación salarial media pactada conocida	CLÁUSULA DE REVISIÓN POR GARANTÍA SALARIAL						
				SÍ DF Quinta					NO	
VI Convenio Colectivo	01/01/2015- 31/12/2018	01/01/2015- 31/12/2015	NO Resultado operativo de la empresa (EBITDA)	EFFECTOS	Solo positivos	Positivos o negativos	Solo efectos retroactivos	Solo efectos no retroactivos	Efectos retroactivos y no retroactivos	¿DEPENDE DEL IPC?
				X	X	X 01/01/2015	X 01/01/2016			SÍ
		Revisión anual de convenios plurianuales o prórrogas 01/01/2016-31/12/2016	NO Resultado operativo de la empresa (EBITDA)	X		X 01/01/2016				X
		Revisión anual de convenios plurianuales o prórrogas 01/01/2017-31/12/2017	NO Resultado operativo de la empresa (EBITDA)	X		X 01/01/2017				X
		Revisión anual de convenios plurianuales o prórrogas 01/01/2018-31/12/2018	NO Resultado operativo de la empresa (EBITDA)	X		X				X

Fuente: datos extraídos de la hoja estadística publicada en REGCON

**VII Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo. Resolución de 26 de julio de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VII Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo. (BOE 9 de agosto de 2017)**

	Vigencia del convenio	Período efectos condiciones salariales	Variación salarial media pactada conocida	CLÁUSULA DE REVISIÓN POR GARANTÍA SALARIAL						
				Sí DF Quinta						NO
				EFECTOS		CONDICIONES PARA REVISIÓN RETROACTIVIDAD			¿DEPENDE DEL IPC?	
VII Convenio Colectivo	01/06/2017- 31/12/2020	01/06/2017- 31/12/2017	NO Resultado operativo de la empresa (EBITDA)	Solo positivos  X	Positivos o negativos  X 01/01/2017	Solo efectos retroactivos  X 01/01/2018	Solo efectos no retroactivos  X 01/01/2019	Efectos retroactivos y no retroactivos  X 01/01/2020	Sí  X	
		Revisión anual de convenios plurianuales o prórrogas 01/01/2018-31/12/2018	NO EBITDA	X		X 01/01/2018				X
		Revisión anual de convenios plurianuales o prórrogas 01/01/2019-31/12/2019	NO EBITDA	X		X 01/01/2019				X
		Revisión anual de convenios plurianuales o prórrogas 01/01/2020-31/12/2020	NO EBITDA	X		X 01/01/2020				X

Fuente: datos extraídos de la hoja estadística publicada en REGCON

**VIII Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo. Resolución de 18 de febrero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo. (BOE 2 de marzo de 2021)**

	Vigencia del convenio	Período efectos condiciones salariales	Variación salarial media pactada conocida	CLÁUSULA DE REVISIÓN POR GARANTÍA SALARIAL						
				SÍ DF Quinta				NO		
VIII Convenio Colectivo	01/01/2021- 31/12/2024	01/01/2021- 31/12/2021	NO Beneficios de la empresa (EBITDA)	EFFECTOS	CONDICIONES PARA REVISIÓN RETROACTIVIDAD			¿DEPENDE DEL IPC?		
				Solo positivos  X	Positivos o negativos  X 01/01/2021	Solo efectos retroactivos  X 01/01/2022	Solo efectos no retroactivos  X 01/01/2023	Efectos retroactivos y no retroactivos  X 01/01/2024	SÍ  X	
		Revisión anual de convenios plurianuales o prórrogas 01/01/2022-31/12/2022	NO EBITDA	X		X				
		Revisión anual de convenios plurianuales o prórrogas 01/01/2023-31/12/2023	NO EBITDA	X		X				
		Revisión anual de convenios plurianuales o prórrogas 01/01/2024-31/12/2024	NO EBITDA	X		X				

Fuente: datos extraídos de la hoja estadística publicada en REGCON