

## El IPC y su impacto en las relaciones laborales



**Marta Cámara**

Socia | Laboral

[mcamara@maiolegal.com](mailto:mcamara@maiolegal.com)

El Índice de Precios al Consumo (IPC) en marzo se situó en el 9,8% de tasa interanual, siendo el récord de inflación desde mayo de 1985 según los datos provisionales publicados por el Instituto Nacional de Estadística, suponiendo un incremento mensual de 2,2% respecto al establecido en febrero que ascendía a 7,6%.

Para frenar el aumento de la tasa de inflación, el 30 de marzo de 2022 se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado (BOE) el Real Decreto -Ley 6/2022, de 29 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes en el marco del Plan el Consejo de Ministros, cuya finalidad es “proteger a los sectores y ciudadanos más afectados, repartir de forma justa los efectos de la guerra y preservar al máximo la senda de crecimiento y creación de empleo ya iniciada”.

Entre otras medidas, como la conocida “segunda prohibición de despedir” para aquellas empresas beneficiarias de las ayudas directas previstas en el Real Decreto -Ley 6/2022 que argumenten el aumento de los costes energéticos, se contempla la limitación al 2% del incremento del precio de los alquileres, previendo que el arrendatario negocie con el arrendador el incremento que se aplicará en esa actualización anual de la renta y, en caso de ausencia de pacto, no podrá actualizarse por encima de la variación experimentada por el Índice de Garantía de Competitividad (IGC), situado actualmente en el 2%.

Similar situación de inflación, esta vez anual, aconteció en 2021, ascendiendo a 6,5%, adoptándose medidas extraordinarias mediante Real Decreto -Ley 15/2020 y Real Decreto -Ley 8/2021 para afrontar la situación derivada de la pandemia, previendo la situación particular del mercado del alquiler en España, en el que “el propietario es un pequeño propietario” y potenciando medidas que faciliten los acuerdos entre las partes para permitir el pago de las rentas y garantizar así un equilibrio entre las partes que impida que la situación de los arrendatarios sea trasladada a los arrendadores.

Ante estas circunstancias sobrevenidas y radicalmente imprevisibles, cabe preguntarse cómo afecta a los Convenios Colectivos que prevén revisiones salariales vinculadas al incremento del IPC.

La regularización de los conceptos salariales obliga a los empresarios a afrontar unos gastos no previstos, presupuestados, contabilizados ni planificados que pueden comportar una situación económica negativa.

## ¿Cuáles son las medidas para afrontar esta situación que permita conseguir el reequilibrio contractual?

### - La negociación colectiva

La utilización de una única variable, cual es el IPC, para fijar la revisión salarial durante la vigencia del Convenio es una tónica generalizada en la negociación colectiva que ha de revisarse por los interlocutores sociales y los legitimados para negociar Convenios Colectivos para evitar, precisamente, una vinculación absoluta a la variación de los precios del consumo que no contemple situaciones extraordinarias como las que nuestro mercado está sufriendo desde hace dos años.

El IV Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2018-2020 prevé que los incrementos salariales serán para cada uno de los años de vigencia del acuerdo:

- Una parte fija en torno a un 2%.
- Una parte variable del 1% ligada a los conceptos que en cada convenio se determinen, como la evolución de la productividad, resultados, absentismo injustificado y otros, en base a indicadores cuantificados, medibles y conocidos por ambas partes.

Dicho acuerdo, que evidencia la necesidad de realizar adecuadas revisiones y actualizaciones de los Convenios Colectivos, está en trámite de renovación, constituyendo el eje nuclear de la negociación el capítulo retributivo, dada la actual situación de elevada inflación.

La negociación colectiva ha de abandonar los mecanismos tradicionales de fijación de la variación salarial e ir dirigida al establecimiento de nuevas fórmulas variables o sistemas de variación

salariales basadas en criterios que den estabilidad y seguridad para ambas partes, tales como la vinculación a la evolución de los resultados de la empresa, las ventas, la productividad, el EBITDA, o buscar fórmulas mixtas que combinen distintas variables, incluyendo el IPC.

- **El procedimiento de inaplicación de las condiciones establecidas en Convenio Colectivo** (artículo 82.3 ET).

Esta herramienta de flexibilidad prevé la posibilidad de inaplicar de condiciones de trabajo previstas tanto en Convenios Colectivos del Sector o como de empresa o ámbito inferior a éste.

Las materias del Convenio Colectivo a las que puede afectar el “descuelgue” son, entre otras, sistema de remuneración y cuantía salarial.

En el caso de regulación convencional de cláusulas de revisión salarial cabe plantearse si es posible tramitar un procedimiento de inaplicación de convenios colectivos, no siendo admisible, pues, la inaplicación unilateral del Convenio.

- **Compensación y absorción los incrementos salariales previstos en Convenio** (artículo 26.5 ET)

La institución de la compensación y absorción tiene por objeto evitar la superposición de mejoras salariales que tengan su origen en diferentes fuentes reguladoras, neutralizando el incremento de un concepto salarial previsto en fuente normativa o convencional por cualquier otro incremento con origen de forma distinta, siendo necesario la concurrencia de distintas condiciones, entre ellas la existencia de dos regulaciones salariales distintas, uno el establecido con carácter de mínimos por Convenio Colectivo y otro mejorado contractualmente.

El requisito de la homogeneidad de los conceptos salariales exigido para que opere la absorción y compensación de salarios, mantenido por nuestra jurisprudencia de manera histórica, ha sido matizado, permitiéndose que la negociación colectiva establezca cláusulas generales expresas sobre absorción de mejoras logradas por el personal cualquiera que fuere el origen de su establecimiento.

- **La cláusula “rebus sic stantibus”** permite modificar o revisar lo pactado ante una alteración excepcional y sobrevenida de las

circunstancias que existían en el momento de formalización del contrato.

Al respecto, nuestra doctrina judicial ha reconocido la aplicación de la cláusula rebus sic stantibus permitiendo la ineficacia de un contrato por cambios de circunstancias, como pueden ser las económicas, en contratos de larga duración, siempre que concurran los siguientes requisitos:

- Alteración extraordinaria de las circunstancias en el momento del cumplimiento del contrato en relación con las concurrentes al tiempo de su celebración;
- Desproporción exorbitante y fuera de todo cálculo entre las prestaciones de las partes contratantes que derrumban el contrato;
- Que todo ello suceda por la sobrevenida aparición de circunstancias realmente imprevisibles,
- Y que se carezca de otro medio para remediar y salvar el perjuicio

Asimismo, en relación con la aplicación de esta cláusula en las condiciones de trabajo pactadas colectivamente, ha previsto su aplicación si bien en supuestos excepcionales.

Éstas son las herramientas que el ordenamiento jurídico ofrece a los Responsables Empresariales para buscar el necesario equilibrio, si bien cabe preguntarse si el legislador pudiera adoptar otras medidas que permita “proteger a los sectores y ciudadanos más afectados y preservar al máximo la senda de crecimiento y creación de empleo ya iniciada”.

A modo de ejemplo, en el sector de servicios públicos, CEOE, UGT y CCOO han solicitado la reforma de la Ley de Desindexación de la Economía en la licitación pública y la Ley de Contratos del Sector Público con el objetivo de permitir la modificación de los precios de los contratos como consecuencia del incremento de los costes laborales derivados de fuente legal o regulación convencional.

Queda ahora la expectativa de conocer si existe respuesta a estas peticiones, esperanzados en que “las leyes se hagan para el bien de todos los ciudadanos”.