

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Arturo Bronstein (*Argentina*), Martin Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Manuel Luque (*España*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*).

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)
Michele Tiraboschi (*Italia*)

Comité de Redacción

Graciela Cristina Del Valle Antacli (*Argentina*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Martina Ori (*Italia*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*).

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

La Revisión Salarial, **por Adrián Todolí Signes** *Una reseña*

El libro “*La Revisión Salarial*” es básicamente un estudio sobre la revisión salarial desde dos perspectivas: la económica y la jurídica. La perspectiva económica se refiere a que las revisiones salariales no sólo afectan a los trabajadores, sino que repercuten de igual manera en la economía en general, mientras que, desde la perspectiva jurídica el autor realiza una importante exposición de esta figura, presentando cuáles son los diferentes tipos de revisión salarial, sus diferencias y problemáticas para después realizar un estudio de derecho comparado.

En el capítulo primero, intitulado “*Salarios e Inflación: Una Perspectiva Económica*”, el autor presenta la evolución y los efectos de los salarios y la inflación, los efectos de las cláusulas de revisión salarial, realizando un estudio detallado de la evolución de los salarios pactados en la negociación colectiva en relación con la inflación, una exposición de los modelos de revisión salarial y de los modelos que tratan de explicar las causas de inflación, para después continuar con un estudio comparando veintitrés países europeos más EEUU y Japón, en los que Bélgica, Chipre, Estonia, Finlandia, Francia, Hungría, Italia, Eslovenia, Luxemburgo, Polonia y EEUU tienen un tipo especial de indexación sobre la inflación, destacando que aún entre ellos existen diferencias. Por ejemplo, Bélgica, Chipre, Francia, Luxemburgo y EEUU utilizan mayoritariamente métodos de indicación respecto a la inflación media del año anterior como referencia para aumentar los salarios de año siguiente, en cambio Estonia y Eslovenia utilizan la inflación esperada como método de revisión salarial pero sin una posterior revisión conforme a la inflación real, tal y como ocurre en España. Mientras que Finlandia, Italia e Irlanda se benefician de una combinación de métodos que tienen en consideración la inflación esperada pero modificada por un ajuste en caso de que existieran

imprevistos pasados. Este método es similar al de España ya que tiene en consideración la inflación esperada y, a la vez, toma en cuenta los desajustes ocurridos durante el año anterior entre la inflación prevista y esperada.

El autor continúa el capítulo estableciendo la tipología de cláusulas de la revisión salarial en el que se concluye que dichas cláusulas no son inflacionarias por sí solas, ya que funcionan como mecanismo que puede asimilarse a un seguro por el cual los trabajadores acepten menores incrementos iniciales de salario, a cambio de tener asegurado un incremento mínimo conforme al Índice de Precios al Consumidor (IPC) real.

En el capítulo segundo, se indica que una de las principales cuestiones para abordar la interpretación y aplicación de las cláusulas de revisión salarial es la existencia o no del Índice de Precios al Consumidor (IPC) previsto por el Gobierno, ya que, prácticamente, todas las cláusulas de revisión parten de un incremento a los salarios en enero de cada año correspondiente a un IPC previsto, más un diferencial y una regulación posterior conforme al IPC real de ese año, que se producirá en el momento en que el Instituto Nacional de Estadística lo dé a conocer; de igual manera, los sindicatos y los trabajadores han exigido el cumplimiento del aumento salarial conforme se venía realizando con anterioridad al empeoramiento de la situación económica, basándose en la negociación de la inexistencia de IPC previsto por el Gobierno o la previsión del IPC establecida en los Presupuestos Generales del Estado, aunque se destaca que la última previsión se realizó en el 2002; sin embargo, muchos convenios colectivos no se cambiaron y se continuó haciendo referencia a este IPC previsto de manera oficial por el Gobierno, ahora inexistente, exponiendo la posición de la parte patronal, sindical y de los tribunales, analizando sentencias relevantes para el tema: la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, del 12 de enero de 2010, y las sentencias del Tribunal Supremo de Justicia, del 25 de febrero de 2010, del 8 de febrero de 1995 y la del 17 de junio de 2010.

En el capítulo tercero "*La revisión salarial. El supuesto ordinario*", se analiza el verdadero objeto de las cláusulas de revisión salarial, en otras palabras, se analiza el ajuste de los salarios a los aumentos de precios sufridos durante el año con objeto de que el trabajador no pierda su poder adquisitivo, de esta forma, se hace una revisión de la cláusula de revisión salarial directa e indirecta, estudiando también cada una de sus subdivisiones.

El capítulo cuarto se dedica a presentar un caso en particular, es decir, qué es lo que sucede cuando el IPC real sea inferior al IPC previsto aplicado en las tablas salariales de ese año, especificando cuál es la postura de los

tribunales al respecto.

El capítulo “*Las cláusulas de revisión salarial en supuestos especiales*” realiza el análisis de la cláusula de revisión salarial en un supuesto específico, por ejemplo un cambio imprevisible de la coyuntura económica, con la finalidad de modificar o dejar sin eficacia la cláusula de revisión salarial, lo que significa la aplicación de la cláusula “*rebus sic stantibus*” para exonerar a la empresa de pagar los aumentos pactados y, aunque se admita la posibilidad de aplicación de dicha cláusula, el autor concluye que ésta no es aplicable a los convenios colectivos estatutarios por su carácter de norma jurídica, al ser ésta una cláusula solamente aplicable a los contratos; refiriéndonos a los convenios colectivos extraestatutarios, en teoría, sería posible la aplicación de la cláusula, pero, en la práctica, refiere el autor que las exigencias impuestas por los requisitos de aplicación son tan elevadas que hacen prácticamente inasequible su aplicación para modificar o dejar sin efecto una cláusula de revisión salarial.

El capítulo que en seguida se comenta, hace referencia a la ultraactividad y las cláusulas de revisión salarial, en las que los tribunales exigen como requisito para su utilización que no se extraiga un veto a la aplicación de ésta y que no suponga el nacimiento de nuevas obligaciones contenidas en el texto cuya obligatoriedad de prórroga, es decir, que cualquier referencia al ámbito temporal para el que se pacte, sea un veto para la aplicación de ultraactividad con fundamento a un equilibrio negociable que incite a las partes a renovar el convenio lo antes posible.

El libro cierra su estudio con el capítulo denominado “*La Cláusula de Actualización Salarial*”, en donde autor señala que los acuerdos firmados en el 2012 y 2013 son innovadores por la adición de elementos que hoy en día no se habían incluido de manera general en la negociación española: el IPC subyacente y el IPC armonizado de la Zona Euro, además de una serie de cambios y recomendaciones, por ejemplo, la inclusión de la cláusula de actualización salarial, que se aplicará sobre el exceso del objetivo de inflación del Banco Central Europeo y que se tomará en cuenta para el IPC real español o el IPC armonizado de la Zona Euro (el que sea menos de los dos). La problemática de esta nueva cláusula es que muchos términos son más económicos que jurídicos, lo que crea una inseguridad jurídica con la que los negociadores deberán lidiar y, probablemente, será una de las razones que evitará que se extienda, además de que simultáneamente es un híbrido en el cual se mantiene la referencia al IPC (de forma nominal), pero no busca mantener el poder adquisitivo de los trabajadores, finalizando que, aunque el acuerdo tenía el objeto de vincular los salarios al poder adquisitivo de los trabajadores, debió de haber sido más claro y haberse olvidado del IPC para que

facilitara la homogenización y la buena recepción de este tipo de cláusulas. Sin lugar a dudas, el tema estudiado de la revisión salarial es por sí solo interesante, ya que afecta directamente a los trabajadores al garantizar la capacidad adquisitiva de sus salarios frente al efecto de la inflación, pero el valor de esta obra aumenta, ya que hoy en día en España existe un debate sobre cuál debe ser el modelo de revisión salarial que debe seguirse, toda vez que se defiende el modelo actual, pero al mismo tiempo se proponen cambios de modelo, los cuales vinculen el crecimiento salarial al crecimiento de la productividad. Es por esto que la obra del joven y brillante autor es una lectura obligada, tanto para los economistas como para los estudiosos del derecho laboral.

Alma Elena Rueda Rodríguez*

* Estudiante de la Escuela Internacional de Doctorado en Formación de la Persona y Mercado del Trabajo ADAPT-CQIA de la Universidad de Bérgamo (Italia). Colaboradora ADAPT.

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el Centro de Estudios Marco Biagi, ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo