

# Comentario de Jurisprudencia Social

## Doctrina del Tribunal Supremo sobre IPC real e IPC previsto

**Luis José Escudero Alonso**

*Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya.*

### I.- Introducción

El comentario de jurisprudencia de este mes trata de la doctrina sentada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en materia de IPC real e IPC previsto y también sobre la consolidación o no de los incrementos salariales dados a cuenta por las empresas cuando son superiores a los que después se demuestra que correspondían en realidad.

Entre otras sentencias que ha dictado el Tribunal Supremo en esta materia están las de 26 de enero y las de 18 y 25 de febrero de 2010, recursos de casación ordinarios, 96/2009, 87/2009 y 108/2009, respectivamente, cuyo contenido se comenta, debiéndose hacer constar la premura del TS en resolver, aunque, por la propia naturaleza de las cosas, las sentencias se han dictado al año siguiente del momento en que se suscitó la controversia.

La génesis de esta cuestión fue casi siempre la misma. Una gran empresa, como sucede en los casos resueltos en las sentencias que se comentan, o la parte empresarial, de un convenio colectivo de ámbito territorial, se negaron en el año 2009 a incrementar los salarios en el IPC previsto alegando, además de que legalmente no existía esa previsión, a que era superior al habido realmente en el año 2008, lo que no había ocurrido en muchos años. El asunto llegaba normalmente en primera instancia a las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia (TSJ) mediante el proceso de conflicto colectivo cuando el convenio era de ámbito de Comunidad Autónoma, y a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en convenios que superaban el ámbito de una Comunidad Autónoma, siendo sus sentencias recurribles en casación ordinaria ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que ha fallado definitivamente, dándose la circunstancia de que la Audiencia Nacional siempre resolvió a favor de los trabajadores, mientras que en los TSJ hubo resoluciones de todo tipo, muchas de ellas con votos particulares.

### 2.- Argumentos de los trabajadores y de las empresas

La parte trabajadora se acogía a la dicción literal del convenio colectivo aplicable que tenía una cláusula en que normalmente se establecía que “para el año 2009 los salarios anuales del año anterior tendrán un incremento equivalente al previsto en el IPC”, que se decía que era del 2% según disponía la Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE), subidas salariales que en muchas ocasiones se incrementaba en 0,5 o 1 punto, pidiendo también en muchas demandas que ese aumento se consolidara en los incrementos previstos para los años subsiguientes.

La parte empresarial solía alegar que al no existir desde hacía varios años en la LPGE una previsión de inflación (IPC), la cláusula del convenio se quedaba sin contenido, máxime cuando en realidad el IPC del año 2008 había sido del 1,4%, y el del año 2009 iba a ser muy inferior al 2%, ya que incluso se preveía que hubiera deflación, aunque al final la inflación ha sido del 0,8%.

### 3.- Postura del Tribunal Supremo respecto de los incrementos salariales para el año 2009

En las sentencias que se comentan, el Tribunal Supremo ha dado los siguientes argumentos para establecer que el IPC previsto y aplicable era el 2% pedido por la representación de los trabajadores.

a) El Tribunal Supremo reconoce que efectivamente la última previsión de inflación prevista en una LPGE fue en la Ley 23/2001, de 27 de diciembre, aplicable en el año 2002, de manera que desde hacía siete años no existía expresamente esa previsión legal.

b) El Tribunal Supremo reconoce también, y ese era el argumento empresarial esencial para no subir los salarios, que la Secretaría General de Presupuestos del Ministerio de Economía y Hacienda había informado de forma oficial y fehaciente que “el Gobierno no tiene establecida ninguna previsión oficial sobre el IPC para el año 2009”.

c) El Tribunal Supremo, sin embargo, afirma que aunque en la LPGE para el año 2009 no exista una previsión oficial de IPC, se evidencia que la previsión del Gobierno era del 2%, lo que se infiere de su artículo 44 que prevé, tanto para las pensiones de Clases Pasivas del Estado, como para las contributivas del sistema de la Seguridad Social “un incremento del 2%”, incremento que en esas leyes se establece que corresponde al IPC, ya que obligan a revalorizar las pensiones públicas “en función del incremento de precios al consumo previsto para dicho año”.

d) El Tribunal Supremo también argumenta a favor de que el incremento de los salarios ha de ser del 2% en la aplicación de normas del ordenamiento jurídico general como son: **1)** Los antecedentes históricos del artículo 3.1 del Código Civil, ya que a pesar de no existir previsión oficial de inflación desde el año 2002 los convenios que se firmaron desde entonces con esa cláusula se referían siempre al 2%, que es el de revalorización de las pensiones, lo que nunca se puso en duda en los años 2005, 2006, etc.; y **2)** Los actos coetáneos de las partes a que se refiere el artículo 1.282 del Código Civil para la interpretación de los contratos, pues normalmente ha sido la propia empresa la que ha invocado la existencia de un IPC previsto, incluso a veces en el propio año 2009.

#### **4.- Postura del Tribunal Supremo respecto de la consolidación de los salarios ya aplicados**

En el supuesto concreto en que la empresa haya incrementado a cuenta los salarios en virtud del IPC previsto que luego resulta superior al real, la sentencia del Tribunal Supremo de 25 de febrero de 2010 llega a la conclusión de que si la voluntad de las partes pactada claramente en el convenio de aplicación era la de garantizar un incremento salarial sobre el IPC real y no sobre el IPC previsto, la diferencia entre ambos no se consolida, de manera que para el cálculo de los salarios de los años siguientes se ha de partir de los salarios que hubieran tenido que percibir los trabajadores y no de los más elevados que efectivamente hayan percibido. En definitiva, la consolidación o no dependerá de la redacción concreta de cada pacto sobre el incremento futuro de los salarios.

#### **5.- Conclusiones**

–En lo referido a la discusión entre IPC real e IPC previsto, resulta inconcebible que durante 7 años seguidos, desde el 2002 al 2009, las Organizaciones Empresariales y Sindicales hayan estado pactando Convenios Colectivos con una previsión inexistente legalmente, pero dejado sentado esto, la postura del Tribunal Supremo es la más razonable tanto por la aplicación de los artículos ya citados, como del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores que obliga a cumplir lo pactado en los convenios mientras mantengan su vigencia, y más importante por la aplicación de los principios generales de derecho en el sentido de que nadie puede ir en contra de sus propios actos, y que los derechos se han de ejercer conforme a las exigencias de la buena fe, del artículo 7 del Código Civil, ya que si las empresas habían aplicado durante muchos años un IPC previsto no existente que les favorecía, han de seguir aplicándolo el año en que les perjudica.

–En lo referido a la no consolidación a efectos de revisiones futuras de los IPC previstos cuando el real es inferior, también parece perfectamente lógica la postura del Tribunal Supremo, aunque en cada caso concreto dependerá de la literalidad de las cláusulas y de la intención que tenían las partes cuando la pactaron.

–Queda por resolver una cuestión espinosa como es la devolución por parte de los trabajadores de la diferencia de lo percibido por la aplicación de un IPC que resulta ser superior al real. Esto exigiría una argumentación muy rigurosa sobre: **1)** Si la empresa puede de *motu proprio* descontar esos salarios que entiende que ha pagado de más, ya que si se estima que no puede ser así por no cumplirse los requisitos que exige la compensación, debería ser ésta quien demandara a los trabajadores, ya que de otra manera incurriría en una vía de hecho; **2)** Llegada la cuestión a sede

judicial daría lugar a un debate sobre la naturaleza del derecho del trabajo, es decir, si no deja de ser un derecho civil especial por la naturaleza de las partes y por su enjuiciamiento por órganos judiciales especializados, siendo aplicables principios generales del ordenamiento jurídico tales como la sinagmalidad de las obligaciones, el cumplimiento de lo pactado, o la prohibición del enriquecimiento injusto, o de verdad es una rama de derecho diferenciada que tiene como finalidad la defensa del trabajador y el llegar a la igualdad de partes que son desiguales contractualmente.