

# El supremo se pronuncia sobre la revisión salarial durante la prórroga de los convenios



Febrero 2025

## ¿Hablamos?

### María Eugenia Guzmán López

Socia de Derecho Laboral en  
PwC Tax & Legal  
[eugenia.guzman.lopez@pwc.com](mailto:eugenia.guzman.lopez@pwc.com)

### Julio Calvo

Socio de Derecho Laboral  
en PwC Tax & Legal  
[julio.calvo.eguizabal@pwc.com](mailto:julio.calvo.eguizabal@pwc.com)

### Miguel Rodríguez-Piñero Royo

Senior Counselor de Derecho Laboral  
en PwC Tax & Legal  
[miguel.rodriguez\\_pinero.royo@pwc.com](mailto:miguel.rodriguez_pinero.royo@pwc.com)

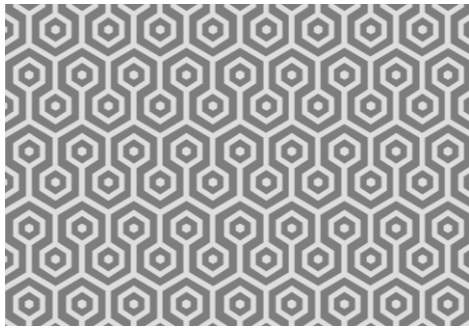
Todos recordamos cómo durante algunos años uno de los aspectos más controvertidos y complejos de las relaciones laborales en España fue la cuestión de la vigencia de los convenios colectivos. Históricamente nuestra regulación ha sido muy pro convenio, priorizando su conservación sobre cualquier otra finalidad y evitando vacíos de cobertura; lo que, cuando se trata de una norma de vigencia teóricamente temporal como lo es el convenio, siempre es un problema. La solución del legislador fue imponer dos mecanismos para asegurar que siempre existiría un marco convencional de aplicación: (i) la prórroga, para cuando la vigencia original terminara pero las partes no hubieran denunciado lo pactado y (ii) la ultraactividad, cuando sí se denunciaba el acuerdo para a negociar uno nuevo.

En ambos casos la idea era mantener la aplicación más allá de lo originalmente pactado. La tradición española de distinguir ambas formas, con denominaciones tan diversas, hacía que se consideraran mecanismos diferentes; a lo que se sumaba que durante décadas se limitaron los efectos de la ultraactividad respecto de los de la prórroga, al reducirla a las llamadas cláusulas normativas, perdiendo su vigencia las obligacionales. Hoy el Tribunal Supremo considera que una y otra son prórrogas, una ordinaria o

común y la otra provisional; y esta denominación hace mucha más justicia a la realidad de las cosas, a nuestro juicio.

Posteriormente, reformas laborales ajustaron este modelo. Primero para dejarle un papel supletorio, reconociendo a las partes la posibilidad de disponer de este sistema. Después, para plantear, en el marco de la reforma laboral de 2012, un mecanismo completamente diferente. Con ocasión de esta reforma, seguramente la de mayor alcance de las producidas en España, en un contexto de crisis económica brutal y con un Gobierno conservador con mayoría absoluta, se atacó decididamente esta solución, a la que se responsabilizaba del estancamiento de los convenios y de la imposibilidad de adaptación de las empresas a las nuevas circunstancias.

Para ello se estableció un modelo alternativo, en el que la ultraactividad se limitaba a un año tras la denuncia, y se preveía la posibilidad de que los convenios perdieran su vigencia, algo completamente original. Esto último generó muchas dudas y preocupaciones, que no se resolvieron hasta que intervino el Tribunal Supremo para aclarar las consecuencias de esta pérdida de vigencia: la contractualización de las cláusulas convencionales, y la posibilidad de alterar éstas mediante modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.



Este nuevo modelo generó insatisfacción e inseguridad jurídica. Por esto nadie se extrañó que, en el marco de la última reforma laboral importante hasta la fecha, la del año 2021, se sustituyera por otro más próximo al tradicional, con la aprobación de las organizaciones empresariales. A partir de entonces, y así sigue siendo hoy, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes, salvo pacto en contrario. Y en caso de producirse denuncia (y si las partes no han decidido otra cosa), lo acordado mantendrá su vigencia, con la única limitación de las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio.

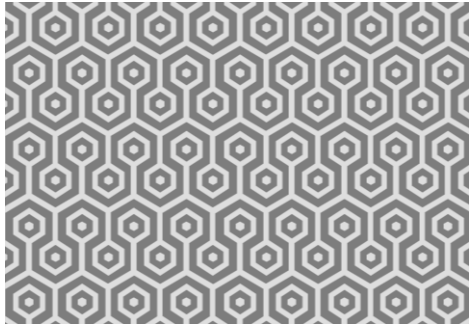
Esta solución, que como hemos indicado se originó en el diálogo social, ha pacificado mucho la cuestión de la vigencia en el tiempo de las normas pactadas. Ahora bien, no podemos olvidar que la aplicación temporal de los convenios sigue siendo una cuestión compleja, en la que los intereses de las partes están enfrentados, y que obliga a importantes esfuerzos para entender y aplicar unas regulaciones acordadas no siempre claras. Todo ello, no podemos olvidarlo, en momentos en los que las tensiones inflacionarias no han desaparecido del todo.

De esto es buena muestra la reciente sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo 53/2025, de 28 de enero de 2025, que aborda la aplicación de una cláusula de revisión salarial en una situación de prórroga de un convenio colectivo, el del sector del Transporte de Viajeros por Carretera de la Comunidad de Madrid. Esta decisión no solo clarifica la interpretación de las cláusulas de revisión salarial, sino que también establece un precedente importante sobre la vigencia de los derechos laborales en situaciones de prórroga ordinaria de convenios.

La Sala, tras analizar la cuestión y realizar una cuidada revisión del marco normativo y de su propia construcción sobre esta materia, afirma que, durante la prórroga ordinaria de un convenio colectivo, se mantiene la vigencia de todas sus cláusulas, tal como indica el artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores. Este artículo establece que los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no hay denuncia expresa de las partes. En este sentido, el Tribunal aclara que, aunque el convenio no haya sido renegociado, las cláusulas de revisión salarial pueden seguir aplicándose, siempre que no estén limitadas a un periodo específico de vigencia.

El Tribunal Supremo, al analizar el artículo 36 del Convenio Colectivo del sector, distingue entre dos mandatos: el primero establece incrementos salariales específicos para cada año de vigencia inicial del convenio, mientras que el segundo, que se activa si el IPC supera el 5% en un año concreto, permite la revisión de todos los conceptos económicos. La interpretación del Tribunal es que, aunque los incrementos salariales estaban previstos para los años de vigencia inicial, la cláusula de revisión salarial puede aplicarse durante la prórroga, ya que no está vinculada a un año concreto, sino que se refiere a cada año de vigencia del convenio. Decía, literalmente, lo siguiente: “de superar el IPC un 5 por 100 en cada año de vigencia del convenio, se revisará el exceso sobre dicho porcentaje en todos los conceptos económicos y en todas las categorías profesionales”.

No se hacía referencia a un año en particular, como sí se hacía en la primera parte de la cláusula de vigencia. Y el convenio está indudablemente vigente. Luego la consecuencia es que esta actualización sigue operativa, aún cuando hayan pasado ya los años de vigencia pactada en el momento de su firma.



Tenemos nuestras dudas de que fuera ésta la voluntad real de los sujetos negociadores, ya que más bien parece que se quería establecer un mecanismo de garantía por si los incrementos salariales anuales expresamente pactados devenían insuficientes como consecuencia de las presiones inflacionarias. Pero el Tribunal Supremo lo ha entendido de otra manera.

Esta sentencia aclara cómo debemos leer un tipo de cláusula que se ha generalizado en nuestra negociación colectiva, la de garantía de los derechos económicos frente a la inflación. Si redactamos las cláusulas de incremento salarial y revisión salarial sin hacer referencia a años concretos, sabemos que sus efectos no se limitarán a los de vigencia original, sino que se seguirán aplicando cuando el convenio se prorrogue, medie denuncia o no.

Para evitar esto es necesario incluir la referencia concreta a cada año. La sentencia nos recuerda la importancia de redactar con cuidado el articulado de los convenios, previendo todas las posibles situaciones en las que éste se pueda encontrar en el futuro. Ello es especialmente importante cuando el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores sigue reconociendo a los sujetos negociadores la potestad casi ilimitada de fijar el régimen de vigencia temporal.

Estamos, por ello, ante una sentencia que no sólo es importante por su fallo y la doctrina que sienta, sino también por cómo lo explica y cómo analiza el Derecho colectivo vigente en España, con una clara voluntad didáctica que está caracterizando la acción de este Tribunal en los últimos años.