

# La subida salarial según el IPC es un derecho si se reconoce en la práctica

La Audiencia Nacional la considera una condición más beneficiosa ► El acuerdo regía solo para una parte de la plantilla, pero se aplicaba a todos los trabajadores

**ILIER NAVARRO**  
MADRID

Si una empresa aplica una subida salarial pactada solo para un grupo de empleados a toda la plantilla durante varios años, no puede eliminarla de forma unilateral. Si en la práctica reconoce implícitamente que es una ventaja para todos ellos, pasa a considerarse una condición más beneficiosa, un derecho consolidado con alcances en las condiciones contractuales.

Así lo establece una sentencia dictada el 20 de julio pasado por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (AN), a la que ha tenido acceso **CincoDías**. La empresa está obligada a abonar a todos los empleados de sus sedes en Sant Cugat y Madrid un alza en las retribuciones del 6,5%, equivalente a la subida del IPC real registrado en 2021.

La mercantil había pactado en 2009 el ajuste anual vinculado a ese indicador únicamente para los empleados que se encuadraban en los convenios provinciales del metal de ambas sedes. Sin embargo,

desde entonces había optado por aplicarlo a todos los trabajadores cada año, independientemente del convenio colectivo.

Los sindicatos llevaron a la empresa a los tribunales cuando esta decidió no ajustar los salarios en 2022 en un 6,5%, de acuerdo con el IPC real del año anterior, para toda la plantilla. En su lugar, los incrementó solo

## La actuación de la empresa confirma que se trata de un derecho de todos los trabajadores

en un 2,5% a los trabajadores que estaban fuera del acuerdo firmado en 2009, a pesar de que sí habían disfrutado de sus ventajas en años anteriores.

### Derecho consolidado

La Sala de lo Social de la AN considera que esta subida de sueldos ha pasado a ser un derecho consolidado

de que la empresa debe seguir aplicando a todos los trabajadores.

En la sentencia, el tribunal recuerda que para que el ajuste salarial tenga carácter de condición más beneficiosa no basta únicamente con que este beneficio se repita en el tiempo. También se debe demostrar que ha existido voluntad por parte de la compañía de incorporar una mejora a lo dispuesto en la ley o el convenio.

La resolución destaca que "lo decisivo para apreciar la concurrencia de una condición más beneficiosa es la existencia de voluntad empresarial para incorporarla al nexo contractual".

Que la firma haya modificado posteriormente en varias ocasiones el aumento de los salarios acordado en 2009 y que haya aplicado esos cambios a la totalidad de los trabajadores supone un reconocimiento implícito de que la subida salarial vinculada al incremento del IPC era un derecho de la plantilla al completo. La resolución advierte de que, si se tra-



PABLO MONGE

tase de una liberalidad de la empresa, no se habrían aplicado los cambios de condiciones en años anteriores para todos los empleados.

### La comunicación

Otro punto clave es el momento de la comunicación de la subida salarial, crucial para determinar los plazos de caducidad y prescripción de la impugnación por parte de los representantes de los

trabajadores. La mercantil sostenía que el plazo para recurrir había prescrito, ya que había transcurrido poco más de un año desde que informó a los empleados de que la subida salarial sería solo del 2,5%.

La AN considera que el mero hecho de informar a los profesionales de que el ajuste de salarios sería de ese importe es insuficiente: la comunicación debe ser fehaciente y por escrito. Por ello, solo cuando re-

cibieron la nómina de abril conocieron realmente que no se había ajustado su retribución según el IPC. Teniendo en cuenta esa fecha, no se habría cumplido el plazo de un año.

El fallo da la razón a los representantes de los trabajadores y obliga a la empresa a abonar el 4% que faltaba en la subida salarial al resto de empleados a los que, en la práctica, este acuerdo beneficiaba desde 2009.