



ORPRICE
Empresa
Nº Solicitud 2/2026

A/A Secretaría del Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios.

Abogado Col. I.C.A.A. en el
procedimiento instado por solicitud 1/2026 de 19 de enero por la empresa
procede a emitir el
siguiente

LAUDO

ANTECEDENTES

PRIMERO. Con fecha 29 de enero de 2026 la secretaría general del ORPRICE comunicó el nombramiento como árbitro para la resolución del conflicto sobre inaplicación de convenio instado por la empresa |

SEGUNDO. Costa puesta a disposición del árbitro la siguiente documentación

- Relación de anexos de la solicitud empresarial
 - Poder de representación
 - Memoria explicativa
 - Identificación de la representación de las personas trabajadoras en el ámbito empresarial
 - Documentación correspondiente al periodo de consultas del procedimiento de inaplicación
 - Documentación relativa a la intervención de la Comisión paritaria del Convenio Geneal de la Industria Químicas en el procedimiento
 - Comunicación empresarial de 31 de mayo de 2024 de la decisión empresarial del procedimiento de inaplicación

- Documentación correspondiente al procedimiento de arbitraje solicitado por la empresa y del procedimiento de mediación ante el Consejo de Relaciones Laborales.
- Sentencia del septiembre de 2024 de modificación del convenio de acreedores
- Novación del acuerdo singular con el Gobierno vasco
- Escritura de reducción de capital
- Tablas salariales comparativas.
- Escrito de alegaciones de 28 de enero de 2026 de D. _____, Delegado de personal de _____

TERCERO. Con fecha 13 de febrero se desarrolló un encuentro con las partes en la sede de Álava del CRL.

Dicho encuentro se tramitó conjuntamente con las partes del procedimiento 2/2026 de la empresa del mismo grupo _____, considerando el objeto de dicho procedimiento y que las partes ya habían participado en encuentros conjuntos durante el procedimiento previo de mediación ante el CRL.

En dicho encuentro, las partes precisaron sus respectivas posiciones y pusieron de manifiesto que en la nómina de enero de 2026 se había aplicado un incremento del 4,3% sobre los salarios de 2025. Por la empresa se aportó documentación adicional consistente en Informe de la empresa e-informa y documentación contable provisional correspondiente al ejercicio 2025.

Se ha procedido a dar traslado a las partes de dicha documentación, así como del escrito de alegaciones de la parte social, incorporado al procedimiento.

DISCREPANCIA PLANTEADA

El artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, que regula el procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos, prevé que cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y los procedimientos de solución voluntaria de conflictos, como el PRECO, no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución, en este caso, al ORPRICE.

En el presente caso, la discrepancia resulta de la decisión de inaplicación por causas económicas dispuesta por la empresa comunicada al amparo del artículo 35 del XX Convenio colectivo general de la Industria química (CGIQ) (BOE 19/07/2021).

Dicha medida consiste en la inaplicación temporal y parcial del incremento salarial de efecto 1 de enero de 2024 previsto en el artículo 38 del CGIQ

Artículo 38. Cláusula de Garantía Salarial para los años 2021, 2022 y 2023.

En el supuesto de que la suma del IPC general español correspondiente a los años 2021, 2022 y 2023 resulte una cifra superior a la suma de los incrementos pactados en el presente Convenio Colectivo para los referidos años, se procederá a efectuar una revisión salarial, en la indicada diferencia y sin efectos retroactivos, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia.

El incremento de salarios que en su caso proceda se abonará por tanto con efectos del 1 de enero de 2024, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de este último año.

Esta misma revisión salarial se aplicará a las tablas de SMG de los artículos 32 y 47.6, plus de turnicidad y plus de festivo del artículo 44.7, pluses del artículo 40 y dietas del artículo 28.4.

Al operar esta revisión salarial sobre la MSB de cada empresa no es posible la compensación y/o absorción de la misma con otros conceptos salariales, cualquiera que sea su denominación.

La cláusula de revisión salarial por revisión de IPC (2021-2023) determina con efecto 1 de enero de 2024 un incremento salarial del 10,3% sobre los salarios de 2023.

La decisión de descuelgue parcial consiste en aplicar con efecto 1 de enero 2024 un incremento salarial del 6% sobre los salarios de 2023, es decir, un 4,3% inferior al que resultaría del artículo 38 del CGIQ.

Hay que mencionar que, en el ámbito, los incrementos salariales del CGIQ no se aplican con la metodología de derrama sobre masa salarial bruta que prevé el convenio. En este punto, no existe controversia entre las partes en cuanto se aplican dichos incrementos directamente sobre los salarios consolidados.

Por la parte social, tanto en el escrito de alegaciones, como en la comparecencia, se opone a la decisión empresarial por las siguientes razones:

- No concurren las causas alegadas porque no se acredita la existencia de pérdidas actuales o previstas o disminución persistente del nivel de ingresos

- La medida no resulta proporcionada porque no se acredita que la medida tenga un impacto determinante en el mantenimiento de la viabilidad de la empresa
- Que no cabe una inaplicación retroactiva, toda vez que ha entrado en vigor el XXI CGIQ, con entrada en vigor el 17 de febrero de 2025 y con efectos salariales a 1 de enero de 2024.

ALCANCE DE LA DECISIÓN ARBITRAL

El artículo 13 del Decreto 471/2013, de 30 de diciembre, de creación y regulación del Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios – ORPRICCE (BOPV de 17 de enero de 2014) dispone que el laudo, que deberá ser motivado, deberá pronunciarse, en primer lugar, sobre la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que pudiera dar lugar a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo. Si se tienen por acreditadas las causas deberá pronunciarse sobre la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo, para lo cual valorará su adecuación en relación con la causa alegada y sus efectos sobre las y los trabajadores afectados. El laudo podrá aceptar la pretensión de inaplicación en sus propios términos o proponer la inaplicación de las mismas condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad. Asimismo, la o el árbitro se pronunciará sobre la duración del periodo de inaplicación de las condiciones de trabajo.

SOBRE LA CONCURRENCIA DE CAUSAS ECONÓMICAS

Se opone por la parte social que no concurren causas económicas, indicando que no existen pérdidas actuales o previstas o disminución persistente del nivel de ingresos.

El artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores configura la causalidad económica en el procedimiento de inaplicación de convenios colectivo cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas, añadiendo que, se entenderá que la disminución es persistente si durante

dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

El artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores define la causa económica como una "situación económica negativa" y, a modo de ejemplo, cita "casos tales como" la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas (con la presunción de persistencia si hay tres trimestres consecutivos de caída frente al mismo trimestre del año anterior). Es decir, pérdidas y disminución persistente son supuestos típicos y suficientes, pero el tenor "en casos tales como" muestra que la lista no es cerrada. En todo caso, la empresa debe acreditar objetivamente esa situación negativa y su conexión con la medida extintiva.

Entre los indicadores que pueden integrar el concepto de "situación económica negativa", además de los tipificados por el artículo 82.3, se pueden considerar, a modo de ejemplo, los siguientes:

- Flujos de caja operativos insuficientes o tensiones graves de tesorería.
- Deterioro relevante de márgenes o del resultado de explotación.
- Carga financiera y apalancamiento excesivos que comprometen la viabilidad.
- Desequilibrio patrimonial cuando el patrimonio neto queda por debajo de la mitad del capital social (art. 363.1.e LSC).
- Riesgo o situación de insolvencia (concursal) actual o inminente.
- Dependencia de medidas extraordinarias para sostener la actividad, como moratorias, refinanciaciones, aplazamientos fiscales o medidas extraordinarias que, de retirarse, harían inviable el cumplimiento regular de obligaciones, puede integrarse en la memoria e informes que acompañan al expediente.

Atendiendo a la documentación contable aportada:

- Efectivamente, en febrero de 2024, momento en el que se promueve el periodo de consultas, no concurriría una disminución persistente de ingresos o ventas.

	31/12/2024 (12 meses)	Variación %	31/12/2023 (12 meses)	Variación %	31/12/2022 (12 meses)	Variación %	31/12/2021 (12 meses)	Variación %	31/12/2020 (12 meses)
A) OPERACIONES CONTINUADAS									
1. Importe neto de la cifra de negocios	5.581.397,43	17,21	4.761.862,09	-6,61	5.210.692,25	43,60	3.628.629,57	42,72	6.334.552,36
a) Ventas	5.581.397,43	17,21	4.761.862,09	6,61	5.210.692,25	43,60	3.628.629,57	42,72	6.334.552,36

En el plano de los resultados, pese a la trayectoria previa, tanto los resultados del ejercicio 2023, como 2024 son positivos.

① Cifras expresadas en €

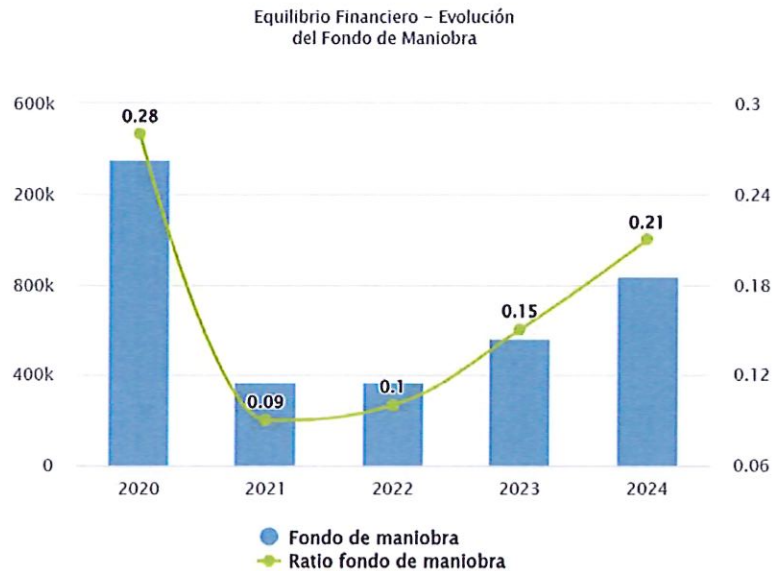
	31/12/2024 (12 meses)	% Ing. Explot.	31/12/2023 (12 meses)	% Ing. Explot.	31/12/2022 (12 meses)	% Ing. Explot.	31/12/2021 (12 meses)	% Ing. Explot.	31/12/2019 (12 meses)	% Ing. Explot.
A.5) RESULTADO DEL EJERCICIO (A.4 + 21)	126.525,04	-56,63	291.701,39	72,00	169.594,55	111,38	-1.489.706,77	-4.788,53	-30.473,49	

La situación económica de la sociedad parece que ha frenado la evolución negativa de los últimos años, a consecuencia del incremento de su actividad.

No obstante, lo anterior, la situación a nivel del grupo en el cierre del ejercicio 2023 evidencia un apalancamiento financiero muy importante enmarcado en el cumplimiento de un convenio de acreedores que, tras años de pérdidas continuadas, desembocó en una pérdida de la financiación externa de su actividad, de manera que la sociedad debe afrontar sus compromisos con los acreedores con el rendimiento de su actividad corriente. En esa situación, existía, en el momento en el que se promueve el periodo de consultas, un riesgo cierto de sobreseimiento del convenio de acreedores que legalmente podría llevar aparejada la liquidación de la sociedad.

En este sentido, y este planteamiento es coherente con la naturaleza de la causa económica alegada por la empresa, la situación económica negativa que se invoca tiene que ver con la dificultad de la sociedad de generar suficientes recursos con su actividad para afrontar el pago de los vencimientos financieros y su gasto corriente.

El fondo de maniobra es el parámetro que viene a indicar la capacidad que tiene una empresa para poder cumplir con sus pagos y obligaciones a corto plazo y, al mismo tiempo, realizar las inversiones o compras propias de cualquier actividad empresarial. Es decir, el fondo de maniobra viene a indicar en qué medida se cuenta con el dinero necesario para realizar los pagos comprometidos en los siguientes 12 meses. De las cuentas anuales de la empresa se desprende el siguiente indicador del fondo de maniobra resultante al cierre de 2023 y 2024.



Esta ratio al cierre de 2023 (0,15), evidencia un deterioro severo de la posición de liquidez. La empresa mostraba un endeudamiento muy elevado (67,58%) y arrastraba resultados negativos de ejercicios anteriores.

Cuando la ratio de fondo de maniobra alcanza el nivel del cierre del ejercicio 2023 y la empresa no tiene acceso a financiación adicional, resulta indudable que está comprometida su viabilidad, ya que, si se produjese un nivel de gasto no previsto, o se redujesen o retrasasen ingresos corrientes, no podría afrontar el mantenimiento de la actividad.

Existe, en esas circunstancias, un riesgo cierto de que la empresa pueda verse incapaz de atender pagos a proveedores, nóminas o compromisos fiscales en el corto plazo, lo que podría derivar en una pérdida de actividad o en la entrada en liquidación por sobreseimiento del convenio resultante del concurso de acreedores.

La gravedad de esta situación incide en este caso con otros factores propios del tipo de actividad que conllevan un nivel de incertidumbre importante en cuanto a la obtención y periodificación de las ventas y carga de trabajo para la empresa.

ADECUACIÓN DE LA INAPLICACIÓN EN RELACIÓN CON LA CAUSA ALEGADA Y SUS EFECTOS SOBRE LAS Y LOS TRABAJADORES AFECTADOS

En esas circunstancias, en la perspectiva de la diligencia debida, las medidas adoptadas respecto a la limitación temporal del incremento de la masa salarial resultan coherentes para incrementar el resultado de explotación y mejorar la capacidad de la empresa para generar recursos para hacer frente a sus cargas financieras.

En este sentido, se considera que concurren causas económicas y que la medida de inaplicación parcial del incremento salarial previsto en el CGIQ a partir del 1 de enero de 2024 resulta adecuada para contribuir a reducir el riesgo cierto de insolvencia de la compañía.

Se constata, asimismo, que, al cierre de 2024, persiste la causa económica, toda vez que el fondo de maniobra, aunque mejora algo (0,21), sigue manteniéndose en niveles que ponen en riesgo la solvencia corriente de la compañía durante 2025.

La medida se considera proporcionada en tanto en cuanto el descuelgue afecta a un 4,3% sobre un total de incremento previsto en el convenio de un 10,3%, de manera que las personas trabajadoras sí experimentaron un incremento del 6%.

SOBRE LA DURACIÓN DEL PERIODO DE INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Tal y como venimos indicando, la causalidad económica concurría en el febrero de 2024, momento en que se plantea a la medida sobre los datos económicos del ejercicio 2023. La situación económica negativa, también persiste en 2025, aunque algo atemperada, tomando los parámetros resultantes del cierre del ejercicio 2024.

No obstante, dispone el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores que un acuerdo de inaplicación no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

En el presente caso, el XXI CGIQ que sucede al XX CGIQ cuyo artículo 33 es objeto de la inaplicación, entra en vigor el 17 de febrero de 2025. Aunque de

conformidad con la DA II del XXI CGIQ, los incrementos pactados en el artículo 33.II para los años 2025 y 2026 lo serán a 1 de enero de cada uno de ellos, el artículo 4 es claro en cuanto establece que *el presente Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado"*.

Esta circunstancia, junto con la previsión contenida en la mencionada DA II del XXI CGIQ que prevé que los nuevos importes que resulten para el resto de pluses o conceptos salariales pactados en el presente Convenio Colectivo, una vez aplicado el incremento salarial de 2024, determinan que la decisión de inaplicación no pueda prolongar efectos más allá de la fecha de entrada en vigor del XXI CGIQ, y deba entenderse legalmente decaída a partir el 17 de febrero de 2025.

A partir de esa fecha de entrada en vigor, el mantenimiento de la base salarial resultante de aplicar un 6% y no un 10,4% de incremento a los salarios de 2023 hubiera exigido un nuevo proceso de inaplicación, esta vez, respecto de la DA II del XXI CGIQ.

En consecuencia, los efectos de la inaplicación no resultan ajustados a derecho más allá del 16 de febrero de 2025 en virtud de la previsión del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores que impide que una inaplicación de convenio se prolongue más allá del momento en que resulta aplicable un nuevo convenio en la empresa.

En virtud de lo expuesto:

RESUELVO

PRIMERO. Que la decisión empresarial de
de inaplicación parcial del incremento salarial
previsto a 1 de enero de 2024 por el artículo 33 del XX CGIQ, limitando dicho incremento a un 6% acredita causa económica adecuada y resulta proporcional.

SEGUNDO. Que la vigencia de la decisión empresarial de
de inaplicación parcial del incremento
salarial previsto a 1 de enero de 2024 por el artículo 33 del XX CGIQ, limitando dicho incremento a un 6%, resulta aplicable a los salarios devengados por las personas trabajadoras entre el 1 de enero de 2024 y el 16 de febrero de 2025, en la medida en que el XXI CGIQ entró en vigor el 17

de febrero de 2025, resultando aplicable, a partir de dicho momento, la previsión de la DA II del XXI CGIQ.

...

Y para que conste firmo el presente Laudo, en la ciudad y fecha ut supra y lo traslado a la Secretaría del Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios, quien lo habrá de notificar a las partes, haciendo saber a éstas que puede ser impugnado ante la Jurisdicción Social conforme al procedimiento y en base a los motivos que establece o a los que remite el artículo 91 de Estatuto de los Trabajadores.

En Vitoria-Gasteiz a 20 de febrero de 2026.