



**AUDIENCIA NACIONAL  
SALA DE LO SOCIAL**

PASEO DE LA CASTELLANA N° 14 6ª PLTA. SALA DE VISTA (ENTREPLANTA) MADRID

**Tfno:** 914007256/914007258

**Correo electrónico:** audiencianacional.salasocial@justicia.es

SERVICIO COMUN DE TRAMITACION

Equipo/usuario: JCG

Modelo: ANS088 CEDULA DE NOTIFICACION GENERICA

**NIG:** 28079 24 4 2026 0000126

**CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000122 / 2026**

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

**CEDULA DE NOTIFICACIÓN**

En los autos sobre CONFLICTO COLECTIVO seguidos ante esta Sala de lo Social a instancia de STM-IV contra FORD ESPAÑA, SECCION SINDICAL DE UGT EN FORD ESPAÑA SA, UGT y COMITE DE EMPRESA EN FORD ESPAÑA S.A., con fecha 24/06/26 y por la Sala se ha dictado Sentencia cuya copia literal se adjunta.

Y para que sirva de notificación en forma, expido la presente cédula.

En MADRID, a veinticinco de junio de dos mil veintiséis.

**EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**

MARTA JAUREGUIZAR SERRANO



**DESTINATARIOS:**

DEMANDANTE:

- STM-IV, **ABOGADA D<sup>a</sup> NURIA JORDÁN JIMÉNEZ.**

DEMANDADOS:

- FORD ESPAÑA.  
**LETRADO D. ADRIANO GOMEZ-BERNAL**
- COMITÉ DE EMPRESA EN FORD ESPAÑA S.A.  
Polígono industrial de Almussafes s/n.  
46440 Almussafes (Valencia) **(Correo postal)**
- SECCION SINDICAL DE UGT EN FORD ESPAÑA SA.
- SINDICATO UGT.  
**LETRADA D.<sup>a</sup> MIRIAM ASCENSIÓN CALLE GOMEZ**

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.



**AUDIENCIA NACIONAL  
SALA DE LO SOCIAL  
MADRID**

SENTENCIA: 00115 / 2026

**AUDIENCIA NACIONAL  
Sala de lo Social**

**Letrada de la Administración de Justicia  
D<sup>a</sup>. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO**

**SENTENCIA N<sup>o</sup>: 115/2026**

**Fecha de Juicio:** 10/06/2026

**Fecha Sentencia:** 24/06/2026

**Tipo y núm. Procedimiento:** CONFLICTOS COLECTIVOS 0000122/2026

**Ponente:** D. RAMÓN GALLO LLANOS

**Demandante/s:** STM-INTERSINDICAL VALENCIANA

**Demandado/s:** FORD ESPAÑA SA, UGT, SECCION SINDICAL DE UGT EN FORD ESPAÑA SA, COMITE DE EMPRESA EN FORD ESPAÑA SA, D. JUAN CARLOS FAUBEL CLIMENT, D<sup>a</sup>. BEATRIZ YAGÜE APARICIO, D<sup>a</sup>. FRANCISCA MARGAIX ROS, D<sup>a</sup>. PAULA LÓPEZ MARTÍNEZ, D. RAUL PARRA GALA, D. FRANCISCO MAYO IZQUIERDO, D<sup>a</sup>. SILVIA VALERO GONZÁLEZ, D. VICENTE CHIRIVELLA CLABUIG, D. RAUL FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ

**Resolución de la Sentencia:** DESESTIMATORIA

**Breve Resumen de la Sentencia:** La Audiencia Nacional desestima la demanda interpuesta por el sindicato STM-IV contra la empresa Ford España y el sindicato UGT en la que se postulan subidas salariales para los años 2022 a 2026 del IPC más un uno por ciento para cada año lo cual dice deducir del art. 33 del Convenio colectivo. A la vista del texto del precepto y de los



hechos acaecidos la Sala concluye que la interpretación gramatical, sistemática y teleológica del precepto conducen a la tesis contraria de la defendida por el actor.

**AUDIENCIA NACIONAL  
SALA DE LO SOCIAL**

PASEO DE LA CASTELLANA N° 14 6ª PLTA. SALA DE VISTA (ENTREPLANTA) MADRID

Tfno: 914007256/914007258

Correo electrónico: audiencianacional.salasocial@justicia.es

SERVICIO COMUN DE TRAMITACION

Equipo/usuario: SLI

Modelo: ANS105 SENTENCIA

NIG: 28079 24 4 2026 0000126

**CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000122 / 2026**

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo/a. Sr/a: D. RAMÓN GALLO LLANOS

**SENTENCIA 115/2026**

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

D. RAMÓN GALLO LLANOS

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS:

D<sup>a</sup>. ANA SANCHO ARANZASTI

D. JUAN GIL PLANA

En MADRID, a veinticuatro de junio de dos mil veintiséis.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

**EN NOMBRE DEL REY**

Han dictado la siguiente

**SENTENCIA**

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000122/2026 seguido por demanda de STM-INTERSINDICAL VALENCIANA (letrada D<sup>a</sup> Nuria Jordán Jiménez) contra FORD ESPAÑA, SA (letrado D. Adriano Gómez García-Bernal), UGT y SECCION SINDICAL DE UGT EN FORD ESPAÑA SA (letrada D<sup>a</sup> Mirian Ascensión Calle Gómez); no comparecen: el



COMITÉ DE EMPRESA EN FORD ESPAÑA SA, ni las personas físicas integrantes de dicho Comité de Empresa: D. JUAN CARLOS FAUBEL CLIMENT, D<sup>a</sup>. BEATRIZ YAGÜE APARICIO, D<sup>a</sup>. FRANCISCA MARGAIX ROS, D<sup>a</sup>. PAULA LÓPEZ MARTÍNEZ, D. RAUL PARRA GALA, D. FRANCISCO MAYO IZQUIERDO, D<sup>a</sup>. SILVIA VALERO GONZÁLEZ, D. VICENTE CHIRIVELLA CLABUIG, D. RAUL FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D. RAMÓN GALLO LLANOS.

#### ANTECEDENTES DE HECHO

**Primero.-** Según consta en autos, el día 7 de abril de 2026 se presentó demanda por STM-INTERSINDICAL VALENCIANA (STM-IV) sobre conflicto colectivo. Dicha demanda fue registrada con el número 122/2026.

**Segundo.-** Por Decreto de 8 de abril de 2026 se designó ponente y se fijó como fecha para los actos de conciliación y juicio el día 10 de junio de 2026.

**Tercero.-** El acto de la vista se celebró el día previsto para su celebración, en el que no lográndose avenencia, la letrada de STM, tras desistir de los miembros del Comité de Empresa como personas físicas como parte demanda, se afirmó y ratificó en su escrito de demanda, solicitando se dictase sentencia en la que se acuerde que siendo objeto de debate la interpretación y aplicación del artículo 33 del Convenio se ejecute éste en los términos:

-Que se incrementen los salarios y resto de retribuciones a fecha de 10/01/2022 según IPC +1% para el año 2.022.

-Para el resto de años, se obtengan los IPC reales publicados por el INE para los años 2023, 2024 y 2025 debiendo en virtud de estos revisar los salarios y demás conceptos retributivos de todos los trabajadores, incrementándose estos retroactivamente al día 1 de enero de cada año.

-Ello conlleva que el aumento previsto para Enero de 2.026 debe actualizarse y realizarse sobre el salario resultante para 2.025 tras las actualización del IPC correspondiente.

-Ello conlleva un incremento año por año en las cotizaciones del año 2022 al año 2026 incluido.

En tal demanda consta en síntesis lo siguiente:

1º.- que el conflicto afecta a la plantilla de Ford España distribuida en centros de trabajo de Valencia y Madrid, teniendo el sindicato actor implantación en el centro de Valencia;



2º.- que la plantilla de la mercantil demandada ha disminuido paulatinamente desde 2015 en que era de 9000 empleados;

3º.- que en el año 2022 hubo una pugna entre las factorías de Valencia y Saarlouis (Alemania) en la que se disputaba la designación para la fabricación del vehículo eléctrico de Ford;

4º.- que en este escenario la representación social y la empresa suscribieron el denominado "Acuerdo por la Electrificación" el día 27-1-2.022 como Anexo XI al Convenio entonces vigente para servir de base a la negociación del siguiente convenio estableciéndose unas condiciones salariales para el caso de que la fabricación del vehículo eléctrico fuese asignado a la planta de Valencia;

5º.- que en tanto en cuanto se asignase definitivamente la fabricación del vehículo la empresa aplicó distintos ERTES;

6º.- que en fecha 27-10-2.022 se aprobó el nuevo Convenio colectivo de Ford que incorpora como Anexo XI el acuerdo por la electrificación y que en su art. 33 prevé diferentes incrementos salariales según se atribuya o no a la planta de Valencia la fabricación del vehículo eléctrico;

7º.- que finalmente se ha verificado que el vehículo eléctrico no se fabricará en Valencia lo que hace que se apliquen las condiciones de incrementos salariales previstos en el acuerdo de electrificación y en el art 33 para el año 2022, para toda la vigencia del Convenio.

El letrado de la empresa se opuso a la demanda alegó para ello lo siguiente:

1º.- que la fecha de expiración del convenio vigente es 31 de diciembre de 2026 habiéndose convocado por la empresa reuniones el 14 de mayo de 2026, es para la preparación de un nuevo convenio colectivo;

2º.- que a mediados de los años 2021 y 2022 hubo una pugna entre la factoría de Saarlouis en Alemania y la de Ford de Almussafes en Valencia para la fabricación del vehículo eléctrico G2CX823;

3º.- que a la hora de elaborar un nuevo vehículo, uno de los primeros hitos es la asignación de la planta y luego se hacen más cosas que pueden tardar años hasta que se inicie la producción y para lograr tal consecución Ford España y las fábricas de las empresas que se dedican a la fabricación de productos auxiliares a los vehículos hicieron un consorcio de 36 empresas y se dirigieron al Ministerio de Industria a solicitar las subvenciones - PER T DEC-;



4º.-. que la preparación del concurso en Alemania, se llevó a cabo con la presencia de la representación legal de los trabajadores e incluso del Comité de Empresa Europeo;

5º.- que en fecha 22 de junio de 2022 se asigna la fabricación del vehículo eléctrico al centro de Almussafes;

6º.- precisó que la planta de Saarlouis, a raíz de haberse quedado sin esta asignación, se ha quedado sin producción y ha pasado de tener 5.020 empleados a 893 en la actualidad fabricando únicamente repuestos;

7º.- que en abril de 2022 se hizo la primera solicitud de subvenciones para trasladar a España el vehículo eléctrico y se concedió en fecha 1 de agosto de 2022 y seguidamente se hicieron dos solicitudes, ya no a nivel consorcio, sino únicamente a nivel Ford España, en 17 de julio de 2023 para las baterías y en 16 de agosto de 2023 para los vehículos, concediéndose las ayudas correspondientes;

8º.- que a final del año 2023, principio del 2024, se ralentizó la demanda de vehículos eléctricos y en Europa cayó un 44% y en España un 48,5%, a raíz de esto, la multinacional Ford a nivel mundial, es decir, en las plantas de China, USA y España, donde iba a realizarse el vehículo eléctrico, decide paralizar el proyecto, sustituyendo el proyecto de vehículo eléctrico por un vehículo mixto electrificado, híbrido electrificado, plataforma C2 vehículo CX 735, siendo asignada la exclusiva de la fabricación mundial a Ford Almussafes el 28 de marzo de 2024, lo que implica la elaboración de un nuevo plan de diseño que ha comenzado por la asignación a la factoría de Almussafes y que ya se han acometido compra y formalización de contratos para la producción futura.

9º.- que el 18 de mayo de 2026 se ha dicho que va a ser un vehículo del estilo Bronco;

10º.- que el objetivo del artículo 33 del convenio era dotar de producción a la compañía.

A la vista de tales hechos consideró que la vigencia del convenio hasta el 31-12-2022 o hasta el 31-12-2026 estaba condicionada a la asignación del vehículo, lo que se ha hecho, no siendo dable en el momento presente aplicar unas condiciones previstas únicamente 2022 cuando finalmente existe un vehículo asignado que mantendrá la producción de la compañía.

La Letrado de UGT se adhirió a la contestación de Ford España.

Seguidamente y tras fijarse los hechos pacíficos y controvertidos, se procedió a la proposición y práctica de la



prueba proponiéndose y practicándose la documental, tras lo cual las partes elevaron las conclusiones a definitivas.

**Cuarto.-** De conformidad con el art. 85.6 de la LRJS los hechos controvertidos y pacíficos fueron los siguientes:

**Hechos CONTROVERTIDOS:** -Las reuniones a las que ha hecho usted referencia, convocadas en 14 de mayo de 2026, es para la preparación de un nuevo convenio colectivo.- A la hora de elaborar un nuevo vehículo, uno de los primeros hitos es la asignación de la planta y luego se hacen más cosas que pueden tardar años hasta que se inicie la producción.- La planta de Saar Louis, a raíz de haberse quedado sin esta asignación, se ha quedado sin producción y ha pasado de tener 5.020 empleados a 893 en la actualidad fabricando únicamente repuestos.- En abril de 2022 se hizo la primera solicitud de subvenciones para trasladar a España el vehículo eléctrico y se concedió en fecha 1 de agosto de 2022. - Luego se hicieron dos solicitudes, ya no a nivel consorcio, sino únicamente a nivel Ford España, en 17 de julio de 2023 para las baterías y en 16 de agosto de 2023 para los vehículos, concediéndose las ayudas correspondientes. - A final del año 2023, principio del 2024, se ralentizó la demanda de vehículos eléctricos y en Europa cayó un 44% y en España un 48,5%. - A raíz de esto, la multinacional Ford a nivel mundial, es decir, en las plantas de China, USA y España, donde iba a realizarse el vehículo eléctrico, decide paralizar el proyecto. - Se sustituye el proyecto de vehículo eléctrico por un vehículo mixto electrificado, híbrido electrificado, plataforma C2 vehículo CX 735. - Se asigna la exclusiva de la fabricación mundial a Ford Almussafes el 28 de marzo de 2024. - Esto implicó la elaboración de un nuevo plan de diseño que ha comenzado por la asignación a la factoría de Almussafes y que ya se han acometido compra y formalización de contratos para la producción futura.- El objetivo del artículo 33 del convenio era dotar de producción a la compañía.

**Hechos PACÍFICOS:-** La fecha de finalización del convenio es 31 de diciembre de 2026. -A mediados de los años 2021 y 2022 hubo una pugna entre la factoría de Sarlouis en Alemania y la de Ford de Almussafes en Valencia para la fabricación del vehículo eléctrico G2CX823. - Ford y las fábricas de las empresas que se dedican a la fabricación de productos auxiliares a los vehículos hicieron un consorcio de 36 empresas y se dirigieron al Ministerio de Industria a solicitar las subvenciones que ha dicho que se llaman PER T DEC.- La preparación de esto, del concurso en Alemania, se llevó a cabo con la presencia de la representación legal de los trabajadores e incluso del Comité de Empresa Europeo. - En fecha 22 de junio de 2022 se asigna la fabricación



del vehículo eléctrico al centro de Almussafes. -En 18 de mayo de 2026 se ha dicho que va a ser un vehículo del estilo Bronco.

**Quinto.-** En la tramitación de la presente causa se han seguido las prescripciones legales.

#### **HECHOS PROBADOS**

**PRIMERO.-** El presente conflicto colectivo afecta a la plantilla de Ford España, S.A que presta servicios en las provincias de Valencia (planta de Almussafes) y Madrid. El sindicato actor cuenta con 7 representantes en el Comité de Empresa de Valencia y 22 en el centro de trabajo de Madrid.- conforme-.

**SEGUNDO.-** Durante el segundo semestre de 2021 y el primero de 2022 tuvo lugar una pugna a nivel de la corporación internacional de Ford entre los centros de trabajo de Valencia y Saarlouis( Alemania) por la adjudicación de la fabricación del vehículo eléctrico G2CX823.- conforme-.

**TERCERO.-** En este contexto el día 27 de enero de 2022 se suscribe en Colonia (Alemania) entre la dirección de la empresa y dos representantes de UGT el denominado "ACUERDO DE COMPETITIVIDAD POR LA ELICTRIFICACIÓN" que se refiere a de servir de base para la negociación del XVIII Convenio colectivo de Ford España.- conforme-.

**CUARTO.-** Asimismo Ford España SA y 36 empresas que prestan servicios auxiliares a la misma solicitaron un PERTE al Ministerio de Industria el día 17 de mayo de 2022 con el texto que obra en el descriptor 52. El texto del ACUERDO DE COOPERACIÓN ENTRE LAS EMPRESAS QUE PARTICIPAN EN EL PROYECTO TRACTOR "PROYECTO TRACTOR ESTRATÉGICO PARA LA FABRICACIÓN DEL VEHÍCULO DEL FUTURO, ELÉCTRICO Y CONECTADO, EN FORD ESPAÑA Y TODAS LAS EMPRESAS INTEGRANTES DE SU CADENA INDUSTRIAL" obra al descriptor 50.

**QUINTO.-** La preparación del concurso para la asignación de la fabricación del vehículo se llevó a cabo en Alemania, se llevó a cabo con la presencia de la representación legal de los trabajadores e incluso del Comité de Empresa Europeo. - conforme.

**SEXTO.-** En fecha 22 de junio de 2022 se asigna la fabricación del vehículo eléctrico al centro de Almussafes (Valencia).- conforme-.

**SÉTIMO.-** El día 1 de agosto de 2022 se dicta por la Dirección General de la Pequeña y Mediana Empresa del Ministerio



de Industria resolución provisional de adjudicación del PERTE solicitado.- descriptor 53-.

**OCTAVO.-** El día 3 de marzo de 2023 la empresa promovió un periodo de consultas para acometer un despido colectivo, que culminó con acuerdo suscrito por la totalidad de la representación social -UGT, STM, y CCOO- el día 1 de abril de 2023, el texto del acuerdo, el informe técnico y la Memoria explicativa del mismo.

**NOVENO.-** Obran en los descriptores 62 y 63 sendas solicitudes de PERTE realizadas por Ford España en el año 2023, constando en el descriptor 64 resolución del ministerio de industria de concesión de ayudas a proyectos de producción de baterías del vehículo eléctrico del año 2023, dando los referidos descriptores enteramente por reproducidos. Dicho PERTE fue cobrado el día 2 de febrero de 2024.- descriptor 64-.

**DÉCIMO.-** El día 28 de marzo de 2024 se publicó que Ford Europa había decidido la fabricación de un vehículo multienergía en la Fábrica de Valencia.- descriptores 66 a 70.-.

**UNDÉCIMO.-** El día 13 de mayo de 2024 por parte de Ford España se presenta en el Ministerio de Industria desistiendo de los PERTES solicitado el año precedente exponiendo que va a acometer la fabricación de un vehículo multienergía - descriptores 72 y 73-. El día 23 de mayo de 2024 se dictó resolución relativa al desistimiento- descriptor 74- y el día 13 de junio de ese mismo año por Ford se hizo un ingreso por importe de 30. 081. 880.00 euros en concepto de devolución de la ayuda recibida con sus intereses.- descriptor 75-.

**DUODÉCIMO.-** Obra en el descriptor 78 calendario para la fabricación del vehículo híbrido electrificado CX735, dando por reproducidos los contratos celebrados por Ford España para la elaboración del mismo que constan en los descriptores 94 y ss.

**DÉCIMOTERCERO.-** El día 3 de julio de 2024 se suscribió entre la empresa y representantes de UGT y STM Acuerdo de despido colectivo con el contenido que obra en el descriptor 80. El informe técnico aportado en el periodo de consultas obra al descriptor 81 y lo damos por reproducido.

**DÉCIMOCUARTO.-** El día 22 de diciembre de 2024 se celebró un acuerdo de periodo de consultas en el seno de un ERTE RED que fue suscrito por representantes del sindicato actor. El texto del



acuerdo y la memoria del mismo obran en los descriptores 85 y 86 que damos por reproducidos.

**DÉCIQUINTO.-** Se ha decidido que el vehículo híbrido electrificado sea tipo Bronco.- conforme-.

**DÉCIMOSEXTO.-** El día 10 de marzo de 2026 se celebró intento de mediación el SIMA extendiéndose acta desacuerdo.- descriptor 2-.

#### **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**PRIMERO.-** La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2 g) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

**SEGUNDO.-** De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, la redacción de la resultancia fáctica de la presente resolución descansa bien en hechos conformes, bien en las fuentes de prueba que en los mismos se expresan.

**TERCERO.-** Se solicita por parte del sindicato actor que al amparo del art. 33 del Convenio colectivo vigente de Ford España se acuerde que en aplicación del mismo:

-Que se incrementen los salarios y resto de retribuciones a fecha de 10/01/2022 según IPC +1% para el año 2.022.

-Para el resto de años, se obtengan los IPC reales publicados por el INE para los años 2023, 2024 y 2025 debiendo en virtud de estos revisar los salarios y demás conceptos retributivos de todos los trabajadores, incrementándose estos retroactivamente al día 1 de enero de cada año.

-Ello conlleva que el aumento previsto para Enero de 2.026 debe actualizarse y realizarse sobre el salario resultante para 2.025 tras las actualización del IPC correspondiente.

-Ello conlleva un incremento año por año en las cotizaciones del año 2022 al año 2026 incluido.

Aplicación esta de la que discrepa tanto la empresa demandada como el sindicato UGT por cuanto que consideran que la asignación del vehículo eléctrico en el año 2022 desactiva la aplicación del incremento pactado, por las mismas razones que se



aplicó el art. 5 para prolongar el Convenio colectivo hasta el 31-12-2.026, habiéndose logrado el objetivo que tenía la suscripción del Convenio que no era sino garantizar la producción futura en la fábrica de Valencia, lo cual está garantizado en la actualidad con la asignación del vehículo híbrido electrificado.

El controvertido art. 33 del Convenio colectivo dispone lo siguiente:

*"La revisión salarial seguirá el siguiente esquema:*

*Año 2022:*

*Incremento lineal de 1.000 euros, a pagar en la nómina de marzo no consolidable en tablas.*

*Año 2023:*

*Incremento lineal de 1.500 euros, a pagar en la nómina de enero, no consolidable en tablas.*

*Año 2024:*

*Incremento lineal de 2.000 euros, a pagar en la nómina de enero, no consolidable en tablas.*

*Año 2025:*

*Incremento lineal de 2.500 euros, a pagar en la nómina de enero, no consolidable en tablas.*

*Percibirán íntegramente cada uno de los incrementos lineales las personas empleadas con contrato indefinido, activo y a jornada completa en el último día del mes en que se haga efectivo el pago. Incluidas las personas empleadas que tengan reconocida una reducción de jornada por cuidado de hijos/as y/o familiares.*

*Las personas empleadas con contrato a tiempo parcial (indefinidos o jubilados parciales) percibirán los incrementos lineales proporcionalmente a la jornada que tengan en el último día del mes en que se haga efectivo el pago.*

*Año 2026:*

*Incremento salarial de un 1,6% consolidable en tablas.*

*Si el IPC superase esta cantidad, el incremento salarial sería IPC + 0,5%.*

*Estos incrementos lineales y salariales solamente serán válidos en el caso de que la fabricación de los vehículos sea asignada a la factoría Ford en Valencia.*

*En otro caso, el incremento salarial pactado será igual el IPC + 1% para el 2022, retroactivo al 01 de enero.*



Tan pronto se constate oficialmente la cifra del IPC real publicado por el Instituto Nacional de Estadística para cada año, se revisarán los salarios y demás conceptos retributivos, incrementándose éstos si procede, en la diferencia entre el incremento anual pactado y el IPC real si éste último supera al previsto, retroactivamente al 1.º de Enero.

Las revisiones salariales se aplicarían, porcentualmente, a los salarios brutos anuales que regían al 31 de diciembre del año anterior y con efectividad desde el 1 de enero en todo caso.

Las cantidades que pudieran corresponder por este concepto se abonarían, de una sola vez, dentro de los 2 meses siguientes al día en que se recibiera, en la dirección de Recursos Humanos de la empresa, el certificado acreditativo de tal circunstancia, que deberá ser el oficial que expide el Instituto Nacional de Estadística.”.

Y siendo este el texto del precepto convencional, debemos traer a colación la tan citada doctrina Jurisprudencial que recuerda la STS de 7-5-2.026- rec. 71/2025- que con cita de la precedente la STS 13/2026, de 14 de enero, rec. 194/2024, recuerda que:

"La doctrina del TS con relación a los recursos en los que se cuestiona la interpretación de los convenios colectivos realizada por los tribunales de instancia, con carácter general, establece que dado su carácter mixto -norma de origen convencional/contrato con eficacia normativa- su interpretación ha de atender tanto a las reglas legales atinentes a la hermenéutica de las normas jurídicas como a aquéllas otras que disciplinan la interpretación de los contratos. Asimismo, esta Sala ha matizado la doctrina tradicional señalando (entre otras, STS 507/2024 de 20 de marzo, rec 59/2022) que «en los últimos tiempos, hemos corregido expresamente dicho criterio, y hemos establecido que frente a la opción de dar por buena, en todo caso, la interpretación efectuada por la sentencia de instancia, la Sala considera que lo que le corresponde realizar en supuestos como el presente, en los que se discute por el recurrente aquella interpretación, consiste en verificar que la exégesis del precepto convencional efectuada por la sentencia recurrida se adecúa a las reglas de interpretación que se derivan de los 3 y 1281 y ss. CC, tal como las ha venido analizando la Sala en la reiterada jurisprudencia a la que de inmediato se hará referencia". [Entre otras sentencias del TS 1222/2023, de 21 de diciembre (rcud 436/2021), 256/2023, de 11 de abril (rec.110/2021)].

Asimismo, en la última de las sentencias precitadas señalamos que "es doctrina constante de esta Sala [reiterada,



entre otras en las SSTs 904/2020, de 13 de octubre de 2020 (Rec. 132/2019) ; 1135/2020, de 21 de diciembre de 2020 (Rec. 76/2019) y 862/2022, de 26 de octubre (Rec. 28/2021)] que, atendida la singular naturaleza mixta de los convenios colectivos (contrato con efectos normativos y norma de origen contractual), la interpretación de los mismos debe hacerse utilizando los siguientes criterios: La interpretación literal, atendiendo al sentido literal de sus cláusulas, salvo que sean contrarias a la intención evidente de las partes ( arts. 3.1 y 1281 CC ; STS 13 octubre 2004, Rec. 185/2003). La interpretación sistemática, atribuyendo a las cláusulas dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas (arts. 3.1 y 1285 CC). La interpretación histórica, atendiendo a los antecedentes históricos y a los actos de las partes negociadoras (arts. 3.1 y 1282 CC). La interpretación finalista, atendiendo a la intención de las partes negociadoras (arts. 3.1, 1281 y 1283 CC). No cabrá la interpretación analógica para cubrir las lagunas del convenio colectivo aplicable (STS 9 abril 2002, Rec. 1234/2001) (Y los convenios colectivos deberán ser interpretados en su conjunto, no admitiéndose el "espiguelo" ( STS 4 junio 2008, Rec. 1771/2007)».

Expuesta la doctrina a seguir hemos de señalar que todos y cada uno de los criterios hermenéuticos que pauta la doctrina jurisprudencial nos han de llevar a rechazar las peticiones de la demanda, como seguidamente procederemos a desarrollar.

#### I.- Interpretación literal o gramatical.-

Para que operen las subidas lineales y no la subida vinculada al IPC incrementada en un punto las partes negociadoras convinieron que debía concurrir una circunstancia cual era que la fabricación de vehículos sea asignada a Ford Valencia sin distinguir tipo alguno de vehículo, y lo cierto es que los HHPP de la presente resolución nos exponen que durante el periodo de vigencia del Convenio colectivo (de 1-1-2.022 a 31-12-2026) no ha sido en una ocasión sino en dos en las que se ha asignado la fabricación de vehículos a Ford Valencia, en un momento inicial iba a ser un vehículo 100 por 100 eléctrico, y, posteriormente, ya en fecha 28-3-2.024 un vehículo híbrido electrificado.

Por otro lado, la subida vinculada al IPC que se postula por la parte actora de la literalidad del precepto se deduce que únicamente está prevista para el año 2022, por lo que extrapolarla a los años sucesivos supondría quiebra del mandato contenido en el art. 1283 Cc según el cual "Cualquiera que sea la generalidad de los términos de un contrato, no deberán entenderse comprendidos en él cosas distintas y casos diferentes de aquellos sobre que los interesados se propusieron contratar."

#### 2.- Interpretación sistemática.-



Interpretando el convenio en su conjunto encontramos que el art. 5 del texto Convencional a la hora de determinar la vigencia del convenio contempla dos supuestos claros:

*"El Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2022, y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2022. En el caso de que la fabricación de vehículos eléctricos sea asignada a la factoría de Ford en Valencia, la vigencia del convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2026."*

Pues bien a la vista de este precepto difícilmente puede sostenerse que no se ha asignado la fabricación de vehículos eléctricos a la par que se postulan aplicaciones de subidas salariales previstas en el convenio más allá de su vigencia pactada.

3.- Intención de las partes evidenciada en los actos anteriores, coetáneos y posteriores al contrato.-

Desde el momento en que el Convenio se ha aplicado de forma pacífica con posterioridad al 1-1-2.023 resulta que la intención de las partes evidencia que daban por colmada la condición para que operasen las subidas salariales lineales del art. 33 y no la vinculada al IPC la cual es evidente que no fue querida que produjese sus efectos, en caso de proceder, más allá del año 2.022.

Y lo dicho se infiere con claridad del texto del Convenio y de los hechos de los que da oportuna cuenta en la resultancia fáctica de esta sentencia, sin que sea dable acudir a los términos del Acuerdo para la electrificación incorporado en el anexo XI del Convenio pues el mismo únicamente ha sido la base de la negociación del convenio, sin que su texto prevalezca sobre el articulado de aquel. Sucediendo, además, que en el referido acuerdo se supeditan los incrementos lineales a la concurrencia de un hecho que como hemos dicho sucedió en 2022 cual fue la "que la fabricación de los vehículos de la plataforma eléctrica GE2 sea asignada a la factoría Ford en Valencia", no previendo en caso contrario otras subidas vinculadas al IPC que las del año 2022.

**CUARTO.-** Por todo ello, procede dictar sentencia desestimatoria de la demanda contra la que podrá interponer recurso de casación en el plazo de cinco días (art. 205 de la LRJS)

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación



## FALLAMOS

DESESTIMAMOS la demanda interpuesta por STM-INTERSINDICAL VALENCIANA, contra FORD ESPAÑA, SA, UGT, SECCION SINDICAL DE UGT EN FORD ESPAÑA SA, COMITE DE EMPRESA EN FORD ESPAÑA SA, a los que absolvemos de las peticiones contenidas en la misma.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en *art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el *art. 230 del mismo texto legal*, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el (IBAN ES55) nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 67 0122 26; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 67 0122 26, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de



las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.