



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE CIENCIA, INDUSTRIA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 9 de junio de 2026, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se dispone la inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, del contenido del Laudo Arbitral emitido en el procedimiento de arbitraje tramitado en el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos a solicitud del Comité de Empresa de Cruz Roja Española en Asturias y la empresa Cruz Roja Española en Asturias.

Visto el texto del laudo dictado por Dña. Carolina Martínez Moreno como árbitro designado por las partes en el marco del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales del Principado de Asturias, de 4 de mayo de 2026, en el procedimiento de arbitraje tramitado en el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos con número de expediente en el SASEC A/0001/26 Código 33104971032026, en relación a la revisión salarial del año 2025 del III CC de Cruz Roja Española en Asturias (Código 33100172012013), recibido a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias con fecha 8 de junio de 2026, laudo que es de carácter vinculante, de obligado cumplimiento, con eficacia de convenio colectivo y que asimismo se entiende equiparado a las sentencias firmes a efectos de ejecución judicial, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 83.3, 90 y 91 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el artículo 156.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y en el artículo 21.4 del Reglamento de Funcionamiento del Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos, publicado en el BOPA de 5 de junio de 2024, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 19 de mayo de 2025, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo en la persona titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, por la presente,

RESUELVO

Ordenar la inscripción del citado Laudo en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, así como su depósito y publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

Oviedo, a 9 de junio de 2026.—La Directora General de Empleo y Asuntos Laborales (P. D. autorizada en Resolución de 19 de mayo de 2025, publicada en el BOPA núm. 98, de 23/5/2025).—Cód. 2026-04906.

LAUDO ARBITRAL DE EQUIDAD
EMITIDO EN EL PROCEDIMIENTO QUE RESUELVE
EL EXPEDIENTE EX/A/0001/2026

Partes: El presente procedimiento arbitral ha sido iniciado por acuerdo de los siguientes sujetos, que a partir de ahora intervienen con la plena capacidad que les otorga el marco normativo de aplicación para la defensa de sus respectivos intereses:

Por la parte social: el Comité de Empresa de Cruz Roja Española en Asturias (integrado por los sindicatos UGT Asturias, CC. OO. Asturias, USO Asturias y CSI Asturias).

Por la parte empresarial: Cruz Roja Española en Asturias.

Órgano arbitral:

Carolina Martínez Moreno.

Objeto del procedimiento:

Fecha:

En Oviedo, a 4 de mayo de 2026, la abajo firmante, Carolina Martínez Moreno, actuando en calidad de árbitra designada de mutuo acuerdo por las partes arriba indicadas, emite la presente resolución arbitral de equidad

Antecedentes

Primero.—Las partes promotoras del presente procedimiento se rigen por el III Convenio Colectivo de Cruz Roja Asturias para los años 2022-2024 (BOPA 4 de mayo de 2023).

En el momento actual el convenio de referencia se encuentra en situación de ultraactividad, tras haberse procedido a su denuncia por el Comité de Empresa el 11 de octubre de 2024, de acuerdo con lo dispuesto en el art.3 del propio convenio y en el art.86 ET. Y sigue siendo de aplicación en tanto que no ha sido sucedido y sustituido por un convenio posterior, en atención a las circunstancias que se resumen a continuación.

Con posterioridad a la denuncia del convenio, el 12 de noviembre de 2024 se constituyó la comisión negociadora del IV Convenio, reanudándose las negociaciones el 3 de diciembre siguiente. Proceso que, sin embargo, quedó interrumpido, habiéndose intentado el desbloqueo a través de una mediación ante el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC) promovida por la parte social, en la que se acordó una nueva reunión de la comisión negociadora el día 19 de marzo, que concluye y desemboca en la ruptura de las negociaciones y la disolución del órgano negociador.

Segundo.—En el art.45 del convenio, bajo la rúbrica “Revisión salarial” se dispone, textualmente, que “En el caso de producirse la prórroga del Convenio Colectivo prevista en el artículo 2 (sic), en el primer trimestre de cada año, se reunirá la Comisión Paritaria para negociar y acordar la actualización salarial que en su caso corresponda, así como los términos y condiciones en los que deba tener lugar y en caso de no llegar a ningún acuerdo será un órgano externo quien dirima la controversia (SASEC)”.

Una vez el convenio ha entrado en prórroga aplicativa, resultado de la ultraactividad prevista en el propio artículo del convenio colectivo, reunida la Comisión Mixta Paritaria del III Convenio el 16 de mayo de 2025, se concluye la sesión sin acuerdo, por lo que el 30 de mayo UGT plantea ante el SASEC procedimiento de conflicto colectivo para el reconocimiento de la obligación de someter a arbitraje la revisión salarial del año 2025. Agotado el trámite de mediación el 16 de junio, y tras la disconformidad de la representación empresarial con la propuesta de arbitraje formulada por el SASEC, se inició la vía judicial, que terminó por sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Asturias de 14 de noviembre de 2025 (proced.38/2025).

Tercero.—En la citada STSJ de Asturias núm.10017/2025, de 14 de noviembre de 2025 (proced.38/2025), que cierra la controversia sobre las dudas que podía suscitar la interpretación del articulado del convenio en relación con la materia objeto de este procedimiento, se concluye que, a tenor de lo dispuesto en su art.45, las partes tienen la obligación de someterse a un arbitraje en el SASEC con el objetivo de decidir únicamente la revisión salarial para el año 2025.

El tenor literal del fallo de la sentencia de referencia es el siguiente:

“Declaramos la obligación de la empresa demandada de someterse a un Arbitraje en el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC) a la hora de dirimir la controversia de la revisión salarial correspondiente al año 2025, según dispone el artículo 45 del III Convenio Colectivo de Cruz Roja en Asturias”.

Cuarto.—Con fecha 27 de febrero de 2026 el Comité de Empresa de Cruz Roja Española de Asturias presentó ante el SASEC escrito en el que solicitaba la convocatoria a las partes para el inicio del procedimiento arbitral.

En el transcurso del acto de mediación celebrado el 20 de marzo siguiente se suscribió entre las partes convenio arbitral, con designación de la persona que suscribe para actuar como árbitra, aceptación del carácter vinculante del laudo y determinación del carácter del procedimiento como arbitraje de derecho.

Por su parte, esta árbitra manifestó su aceptación el 26 de marzo siguiente, señalándose para la primera audiencia arbitral conjunta el día 31 de marzo de 2026, de conformidad con el art.19.1 del Reglamento de Funcionamiento del SASEC.

Quinto.—Al comienzo de esa primera audiencia arbitral conjunta la parte social formula el objeto de su petición, consistente en que, mediante el procedimiento arbitral consensuado, “se declare y acuerde la actualización de las tablas salariales correspondientes al año 2025 del personal laboral de Cruz Roja Española en Asturias, estableciendo un incremento salarial del 5,8%, con efectos desde el 1 de enero de 2025, sobre todos los conceptos salariales”.

La parte fundamenta su petición en los siguientes argumentos, que se exponen en este momento de manera resumida:

Primero.—La existencia de un incremento salarial obligatorio para el sector de un 3,5%, acordado por la comisión negociadora del II Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2022-2024 de fecha 25 de abril de 2024, recogido en acta publicada en el BOE de 19 de junio. Incremento que la parte considera constituye un suelo sectorial mínimo que garantizaría la coherencia salarial en el sector y evitaría situaciones de competencia salarial a la baja entre entidades. Mientras que Cruz Roja Española en Asturias mantiene en la actualidad las tablas salariales de 2024.

Segundo.—La pérdida real de poder adquisitivo por efecto del IPC acumulado (3,1% en 2023 y 2,8% en 2024), teniendo en cuenta que los incrementos salariales aplicados en Cruz Roja de Asturias han sido del 2% cada uno de esos dos años. La congelación salarial en el 2025 no habría corregido esa desviación, sino que, por el contrario, la habría agravado. Ello, al mismo tiempo, implicaría —según sigue argumentando la parte— un desequilibrio económico del contrato que sería preciso restablecer. La parte acompaña tabla y explicación en un anexo del escrito entregado al órgano arbitral.

Tercero.—Desviación estructural respecto del marco sectorial, derivada de la acumulación de las de los años 2025 y 2026.

Cuarto.—Proporcionalidad y razonabilidad del incremento solicitado, que resultaría de la suma del 3,5% sectorial para el 2025 y un 2,3% adicional como corrección parcial y moderada de la pérdida de poder adquisitivo derivada de la congelación salarial y la desviación acumulada respecto del sector. Aunque, a juicio de la parte, no elimina completamente la brecha salarial existente, ni excede de los incrementos consolidados en el sector, atiende a criterios de equilibrio contractual, coherencia sectorial y justicia material.



La parte concluye su intervención resumiendo y reiterando su solicitud en los términos a que ya se ha hecho alusión.

Sexto.—Seguidamente, toma la palabra la representación empresarial, que comienza formulando su propuesta de una subida salarial para el 2025 del 1,5%, exponiendo a continuación las razones y fundamentos de este ofrecimiento, recogidas en un escrito del que asimismo se hace entrega a la árbitra.

Al igual que se ha llevado a cabo en relación con la petición de la parte social, se recogerán aquí los argumentos de la parte empresarial de manera resumida.

Primero.—La representación empresarial comienza explicando cuáles son las fuentes de financiación de que dispone la entidad, que se dividen en tres capítulos: 1.º Convenios y Subvenciones (46,60%); 2.º Prestación de servicios (20,60%); y 3.º Captación de recursos propios (31,08%). Siendo el más importante el primero, que proviene de las distintas administraciones y que se destina al desarrollo de los principales proyectos y la gestión de los servicios de atención a las personas en diversas situaciones de vulnerabilidad (solicitantes y beneficiarias de protección internacional, mujeres víctimas de violencia de género y personas desempleadas atendidas a través del Plan de Empleo de la propia entidad).

Por su parte, el segundo capítulo se encuentra sujeto a la normativa sobre contratación pública, donde los precios tienden a la baja, y se entra en competencia con las empresas privadas que operan en el sector.

En definitiva, lo que expone la parte empresarial es que un 67,20% de su financiación depende de recursos públicos caracterizados por su débil consistencia y por una escasa estabilidad. Factores que ilustra con algunos ejemplos.

Además de ello, Cruz Roja cofinancia proyectos enmarcados en su Plan de Acción cuatrienal; y soporta costes de personal diferenciales al sobrepasarse los admitidos por las administraciones públicas.

Por lo que se refiere a la tercera de las fuentes de financiación, la que proviene de la captación de recursos propios, también ha experimentado una disminución en los últimos años, como consecuencia de la minoración de las aportaciones de las personas socias —básicamente, por razones demográficas y sociales— y del Sorteo del Oro, sobre el que repercuten costes salariales, y que también compite con otras organizaciones en la venta en la calle.

Para concluir con el capítulo de ingresos, se justifica el incremento experimentado al momento de cierre económico del ejercicio 2025 por la venta de inmuebles procedentes de herencias, ingresos que se consideran “extraordinarios y puntuales” y que, por política interna de la entidad, deben ser invertidos en el mismo concepto no pudiendo ser destinados a otros fines como sufragar los costes de personal.

Segundo.—En relación con los gastos estructurales, la entidad esgrime que contribuye a costear los gastos de los servicios comunes a nivel nacional. A los que se agrega un porcentaje fijo de sus ingresos a Cooperación Internacional; los gastos derivados de su compromiso con la sostenibilidad medioambiental (mantenimiento y renovación de sus vehículos y embarcaciones); y la inversión en ciberseguridad.

Y concluye reafirmando que el incremento del 1,5% propuesto “está en consonancia con el fin de asegurar la sostenibilidad de la Institución en los próximos años.”

Séptimo.—En la fase final de esta primera audiencia la árbitra solicita a las partes la aclaración de ciertos hechos y circunstancias que se consideran relevantes para contextualizar la presente controversia. Más en concreto, que corroboren, de acuerdo con los antecedentes que ya obran en el procedimiento —fundamentalmente contenidos en los hechos probados de la sentencia que da origen o pie a este arbitraje, y en la documentación y exposición aportada y realizada por las propias partes a lo largo de la sesión— cuál es la situación en que se encuentra el convenio colectivo de aplicación y el procedimiento de negociación para su renovación.

Todo lo cual, tras las pertinentes intervenciones y aclaraciones de ambas partes, permite constatar lo siguiente: el convenio colectivo de aplicación en la entidad, que concluía su vigencia el 31 de diciembre de 2024, fue oportunamente denunciado, procediéndose a constituir la comisión negociadora del nuevo convenio el 12 de noviembre de 2024, reanudándose las negociaciones el 3 de diciembre siguiente. Proceso que, sin embargo, quedó interrumpido, intentándose el desbloqueo a través de una mediación ante el SASEC promovida por la parte social, en la que se acordó una nueva reunión el día 19 de marzo, que concluyó y desembocó en la ruptura definitiva de las negociaciones, disolución de la comisión negociadora y parálisis definitiva —o al menos, hasta el momento— del procedimiento negociador.

En paralelo a estos hechos se desenvuelve el conflicto relativo a la revisión salarial de 2025, que es estrictamente sobre el que se debe ceñir el objeto del presente procedimiento arbitral.

Octavo.—Pese a la clarificación que las partes han facilitado en relación con el contexto fáctico de la controversia y con la cuestión de fondo debatida, la árbitra manifiesta sus dudas respecto de que la discrepancia constituya un verdadero conflicto jurídico, susceptible de resolver mediante la interpretación de la normativa legal y convencional aplicable al caso. Es más, esa tarea ya la ha llevado a cabo en buena medida la Sala de lo Social del TSJ de Asturias. Por el contrario, tras haber escuchado las peticiones de ambas representaciones, cuya única disputa es el montante del incremento que deberían experimentar los salarios en el año 2025, lo que se concluye es que estamos ante un verdadero conflicto de intereses.

Contribuye a fundamentar esta conclusión el hecho de que el recurso a la decisión arbitral, conforme dispone el art.45 del convenio, en verdad está llamado a suplir una deficiencia en la capacidad de interlocución, o el fracaso de esta en el seno de la comisión paritaria. De manera que lo que la árbitra propone a las partes —primero en audiencia separada, después en el plenario— es considerar la posibilidad de perfilar el carácter y alcance del procedimiento —que tampoco precisa ni aclara el precepto convencional— para reconducir la solución de la controversia a un arbitraje de equidad.

Habiendo manifestado ambas partes su conformidad con esta solución propuesta por el órgano arbitral, la empresa manifiesta que dará traslado a la dirección de Cruz Roja Española, que sería comunicada en una próxima reunión. Existiendo acuerdo de las partes a este respecto, se fija la fecha de la siguiente audiencia arbitral para el día 17 de abril, a las 10:00 horas.

Noveno.—La única y determinante decisión acordada y que se adopta en la segunda audiencia arbitral conjunta es la relativa a reconducir este procedimiento a un arbitraje de equidad. Este es el procedimiento y modalidad que se consideran idóneos para dirimir y resolver la presente controversia. Explicitando o concretando con ello lo dispuesto en el art.45 del convenio de aplicación —que no califica el tipo de procedimiento autónomo de solución ante el fracaso de la negociación en la comisión paritaria— y en el propio acuerdo alcanzado por las partes al suscribir el correspondiente convenio arbitral.

Décimo.—Tras hacer uso de la palabra para ratificarse las partes de manera sucinta en sus respectivas argumentaciones, posiciones y peticiones, la parte social recuerda que su petición consiste en que se declare el derecho de la plantilla de Cruz Roja en Asturias a una actualización salarial para el año 2025 del 5,8%, aplicable a todos los conceptos salariales, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2025. Mientras que la empresa manifiesta su ofrecimiento de incremento de un 1,5%.

Undécimo.—La fecha límite inicial para emitir la resolución arbitral era el 27 de abril de 2026. Por motivos personales de índole médica de la árbitra, en virtud de Resolución de esa misma fecha, y de conformidad con lo establecido en el art.20.2 del Reglamento de funcionamiento del SASEC, se decidió prorrogar el plazo para dictar el laudo dentro del término de los treinta días hábiles a contar desde el siguiente en el que se aceptó el nombramiento.

Fundamentación

Primero.—Los conflictos que —como es el caso— tienen su raíz en las discrepancias surgidas con ocasión de un proceso de negociación o codecesión son característicos o típicos conflictos “de intereses”, no estrictamente jurídicos. Y para su resolución resulta sin duda medio idóneo el arbitraje de equidad finalmente elegido y acordado por las partes, en el que la controversia no se dilucida exclusivamente aplicando el derecho, sino buscando también lo que sea más justo, ecuánime y pertinente para una equilibrada composición de los intereses de aquellas. Y esa búsqueda tendrá que llevarla a cabo el árbitro con imparcialidad, sin incurrir en arbitrariedad, con respeto a los principios de igualdad de partes y contradicción, según su leal “saber y entender” (STC 43/1988, de 16 de marzo), sin dejarse llevar por sus preferencias personales, y dentro del marco del ordenamiento jurídico y de manera motivada.

Sin duda, por tanto, las partes de un arbitraje de equidad tienen un derecho subjetivo a la neutralidad e imparcialidad del árbitro (art.17 de la Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje) y a que no se les cause indefensión en la sustanciación de las actuaciones arbitrales (art.24.1 de la Ley de Arbitraje), derechos que derivan de la misma configuración legal del arbitraje como forma de heterocomposición de los conflictos (STC 9/2005, de 17 de enero).

Por otra parte, no admite el arbitraje en equidad que el laudo pueda dictarse de manera arbitraria, según criterios personales o preferencias de quien actúe como árbitro, al margen del ordenamiento jurídico, y sin razonar y motivar la resolución. El laudo en equidad ha de atender a las razones de las partes, oídas en el procedimiento arbitral que ha de garantizar el principio de igualdad y contradicción; aunque tampoco puede sustraerse a la lógica jurídica, ni ignorar las normas que puedan afectar o concernir a la materia objeto de arbitraje.

Obviamente el derecho a la tutela judicial efectiva (art.24.1 CE) y la posibilidad de impugnación judicial del laudo opera o recae sobre los aspectos procedimentales del arbitraje en equidad y sobre la delimitación del objeto de la resolución arbitral. Pero ello no transfiere al órgano judicial revisor la “jurisdicción de equidad”, que es exclusiva del árbitro. El órgano judicial no “es Juez del juicio de equidad, porque iría contra la misma esencia de ese juicio: personal, subjetivo, de pleno arbitrio”, fundamentado, a la postre, en “el leal «saber y entender» del árbitro” (STC 43/1988).

Segundo.—La resolución de equidad, en conciencia, ex aequo et bono, exige la valoración de todas y cada una de las circunstancias que intervienen en el conflicto para ponderarlas y, habiendo sopesado los términos y el contexto de la controversia, dictar una resolución que pueda considerarse la más justa posible.

Siendo la primera circunstancia a la que hay que prestar atención, auténtica premisa de este procedimiento, el desfallecimiento de los procesos negociados y de codecesión, por una parte, para la renovación y actualización del convenio colectivo de aplicación y, por otro lado, la que hubiera debido tener lugar en el seno de la comisión paritaria, para la revisión salarial correspondiente al año 2025 conforme dispone el art.45 del propio convenio. Pues bien, de este acontecimiento y escenario resulta un indeseable vacío de regulación que bien podría ser ocupado por el convenio sectorial. Serviría de apoyo a esta posibilidad el sentido del cambio introducido en la redacción del art.84.2 ET por el RDL 32/2021, que en su intento de restablecer algunos de los elementos clave de nuestro modelo de negociación colectiva, dejó sin efecto la regla sobre la prioridad aplicativa del convenio de empresa respecto del sectorial en relación con las cuantías del salario base y los complementos salariales. Con la salvedad, claro está, de que el convenio de empresa mejorase los niveles del sectorial. Y aunque en el presente caso no se trate propiamente de resolver un conflicto de concurrencia entre convenios de distinto ámbito, esa regla podría servir como pauta o criterio orientador de una posible solución.

Por otra parte, la jurisprudencia viene admitiendo que, en casos de abandono de la unidad de negociación o inactividad negociadora por un tiempo prolongado, ese espacio de regulación lo pueda llegar a ocupar un convenio de ámbito distinto [STS del Pleno, de 29 de enero de 2025 (Rec.202/2024)]. Desde luego, tampoco es posible aquí apreciar que haya transcurrido desde la disolución de la comisión negociadora del convenio de empresa un lapso de tiempo tan significativo o considerable como para trasladar sin más esa doctrina. Pero tampoco resulta descabellado o absolutamente disparatado tenerla en cuenta para solventar en justicia el presente conflicto.

Y aunque las partes han sostenido alguna divergencia en torno a la consideración comparativa entre la situación del sector y la de la empresa, también en el plano de la respectiva regulación convencional, no se trata ahora tanto de ponderar el carácter más o menos ventajoso de uno u otro convenio, sino estrictamente —no importa insistir en ello— de fijar la revalorización salarial correspondiente al año 2025 tomando para ello algún parámetro lo más objetivo posible.

Tercero.—Como argumento de refuerzo para la búsqueda de la rectitud y equidad de esta resolución podría traerse a colación la reciente normativa de la Unión Europea en materia de salarios mínimos, adecuados y suficientes, contenida en la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea (DOUE-L-2022-81556), cuya validez ha venido avalada por la STJUE (Gran Sala) de 11 de noviembre de 2025 (DOUE-Z-2026-70004), precisamente, en relación con el reconocimiento, el aval y la promoción que se otorgan al papel de la negociación colectiva para la fijación y la actualización de los salarios, con el fin último de garantizar unos salarios dignos.

Cuarto.—Tratándose de un arbitraje de equidad no es posible dejar de atender a las razones de índole económica y de justicia material que han proporcionado las partes a este órgano arbitral.

Desde este punto de vista, esta árbitra no puede desconocer el carácter y naturaleza de la entidad empleadora, Cruz Roja Asturias, perteneciente al tercer sector, con lo que todo ello conlleva. Por de pronto, que se trata de una organización enfocada esencialmente a proporcionar servicios, prestaciones y auxilio a personas en situaciones de vulnerabilidad, a veces extrema, y en riesgo de exclusión social. Y, sobre todo, dependiente en buena medida en cuanto a sus fuentes de financiación de aportaciones públicas o privadas contingentes y poco estables. Y, en contraparte, por su propia dimensión estructural, organizativa y funcional, con unos gastos de mantenimiento y operativa sin duda de considerable envergadura.

Sin embargo, ello al mismo tiempo merece consideraciones de otro tipo. La primera, que, si es posible referirse a todas esas contingencias en términos de sostenibilidad, no lo es —me parece— en los de competitividad. Entender que Cruz Roja se desenvuelve en un mercado, como si se tratara de una empresa en sentido estricto y genuino no parece que pueda ser el enfoque más adecuado. Y, en todo caso, los mismos o parecidos riesgos e incertidumbres padecen o experimentan el resto de empresas y entidades que operan en los mercados, entendidos estos en un sentido muy amplio, también susceptibles de comprender o integrar al resto de organizaciones y entidades sin fin de lucro. Por lo demás, no aparece acreditada o perceptible una situación de Cruz Roja que pueda considerarse de riesgo a medio plazo, desde el punto de vista financiero y de viabilidad, incluso de competitividad con otras organizaciones similares.

En cambio, justamente su carácter social sí inspira o evoca una idea de ejemplaridad en la forma de conducirse como empleadora, en relación con su plantilla e incluso de su voluntariado. De modo que mostrar su intención o voluntad, y, más aún, apostar por que las retribuciones de sus personas empleadas se actualicen y alcancen un nivel digno ofrece un escenario mucho más acorde con esa idiosincrasia y singularidad, esa imagen pública, de la Cruz Roja.

Quinto.—Por lo que atañe a los motivos y fundamentos de la pretensión de la parte social, ha quedado expuesto e ilustrado con datos que, efectivamente, se ha producido una desviación derivada de los incrementos salariales experimentados a resultas de lo estipulado en el convenio de aplicación para los años 2022 y 2023 (4% acumulado) en comparación con el IPC correspondiente a esos mismos años (3% más un 2,8%). Que se agrega a la congelación que afecta a las retribuciones desde el año 2024, y a los efectos de la parálisis de las negociaciones que hubieran permitido actualizar los salarios del año 2025 y renovar y actualizar el convenio colectivo para los años venideros.

Concurre asimismo el hecho de que para el resto de las entidades del sector se ha producido una revalorización de los salarios correspondientes al 2025 de un 3,5% [Acuerdo de la comisión negociadora del Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2022-2024 de la subida salarial para 2025, Resolución de 4 de junio de 2024, de la DGT (BOE 29 de junio)].

Y, en fin, no cabe duda de que ello puede estar afectando a la sinalagmaticidad y a la equivalencia de las recíprocas prestaciones que es consustancial al contrato de trabajo, y que implica una cierta correspondencia entre el trabajo que las personas desarrollan y su respectivo esfuerzo y desempeño, y la contraprestación salarial que perciben a cambio [SAN de 20 de junio de 2019 (proced.115/2019)].

Pese a todo, la equidad y la justicia no son siempre una cuestión de aritmética, de modo que la solución final se atenderá a dos parámetros centrales, y todo ello de conformidad con lo razonado precedentemente:

Primero.—El suelo sectorial, fijado en el incremento del 3,5% para los salarios del 2025.

Segundo.—Una compensación ponderada de la pérdida acumulada de valor adquisitivo de los salarios desde el 2024 que se cuantifica en un 0,7% adicional, y que atiende fundamentalmente, a las cargas que, sumadas a los costes salariales, la entidad empleadora ha de soportar.

Sexto.—A la vista de los anteriores argumentos, se emite la siguiente resolución arbitral de equidad:

Laudo

Se declara y acuerda la actualización de las tablas salariales correspondientes al año 2025 del personal laboral de Cruz Roja Española en Asturias, estableciendo un incremento salarial del 4,2%, con efectos desde el 1 de enero de 2025, sobre todos los conceptos salariales.

El presente laudo arbitral es de carácter vinculante y tendrá la eficacia de un convenio colectivo, por lo que surtirá plenos efectos entre las partes que hubieren suscrito el convenio arbitral (arts.85 y 91 ET, y art.20.5 Reglamento de funcionamiento del SASEC).

El laudo será, no obstante, susceptible de impugnación de conformidad con lo establecido en el artículo 91.2. 2.º del ET y art.127 y ss. LRJS.

Por el SASEC se procederá a la notificación del presente laudo a las partes, adoptándose las medidas necesarias para su depósito, registro y publicación.

En Oviedo, a 4 de mayo de 2026.

Fdo.: Carolina Martínez Moreno.