

Convenio General de la Industria Química

noviembre de 2014



Resoluciones de la Comisión Mixta desde 1990

INFÓRMATE
ASESÓRATE
PROTÉGETE

AFÍLIATE

CCOO
industria

Resumimos a continuación los acuerdos de la Comisión Mixta correspondientes al período que se inicia con el VII Convenio General, es decir desde 1.990, hasta los del Acta de diciembre 2014 del XVII Convenio General

Este resumen va siendo actualizado periódicamente con las Actas de la Comisión mixta, por lo que **al recibir un nuevo resumen es conveniente prescindir de anteriores y utilizar el último.**

Este resumen debe servir para el trabajo sindical diario y para la más correcta aplicación del Convenio, es decir tanto de su articulado de forma directa, como a través de los Pactos de Articulación, que en ningún caso pueden vulnerar los derechos fijados, directa o indirectamente, por el convenio como indisponibles

De las interpretaciones de la Comisión Mixta hemos ido eliminando aquellos temas que han sido incorporados al propio texto del convenio.

De las consultas recibidas, resumimos a continuación, ordenados por artículos, las interpretaciones de los mismos, **de acuerdo con la numeración que consta en el último convenio negociado**, es decir el XVII. Debe tenerse en cuenta sin embargo que para un mismo concepto, a lo largo de los diversos convenios puede haberse producido una modificación en la numeración.

Los redactados que están en *cursiva* y con una tamaño inferior al resto, es texto literal de las resoluciones.

Conviene tener presente que, además del valor que desde siempre tienen los acuerdos de la Comisión Mixta en su permanente función de interpretación y aplicación del convenio, el Art. 89.1.3 del XV Convenio General establece que

"Los acuerdos de la Comisión Mixta de interpretación del Convenio tendrán el mismo valor que el texto de éste."

Diciembre de 2014

"Los redactados en negrita, cursiva y entrecorillados, son texto literal del convenio" el resto es interpretación y/o comentario de acción sindical"

Capítulo I.- ÁMBITO FUNCIONAL

Artículo 1.1.- Ámbito funcional "ACTIVIDAD PRINCIPAL"

Acta del 1 de julio de 1.992 hasta 2009 y muchas más

En respuesta a la consulta sobre posible aplicación del Convenio General a una empresa, se señala que **lo decisivo es la "actividad principal" de la empresa**. Si ésta es una de las señaladas explícitamente en la relación de actividades del art. 1, o, sin estarlo, es genéricamente un "proceso químico", le será efectivamente de aplicación el convenio. Y, en este caso, se aplicará A TODAS las actividades de la empresa

Escrito presentado por un miembro del Comité de Empresa de DYNAPLAS IBERICA DE EMBALAJE, SLU.(Acta del 22 de mayo de 2013)

Examinada la consulta la Comisión Mixta manifiesta que el XVII Convenio General de la Industria Química (CGIQ) publicado en el BOE de 9.04.13, al igual que todas las ediciones anteriores de este texto suscritas desde el año 1978, incluye expresamente dentro de su ámbito funcional (artículo 1º) al sector de "Plásticos: materias primas y transformados, incluida la transformación de materiales compuestos".

Por ello esta Comisión Mixta entiende que el XVII CGIQ resulta plenamente aplicable a todas las empresas cuya actividad principal sea la de transformación de plásticos, salvo que vengan aplicando alguno de los tres convenios colectivos provinciales existentes para este subsector de actividad o resulten afectadas por un convenio colectivo de empresa de carácter estatutario y, todo ello, con absoluta independencia de que dichas empresas se hayan visto o no afectadas por el XVI CGIQ debido a su naturaleza de eficacia limitada.

Escrito presentado por el Secretario General de FITEQA-CCOO en relación con la empresa CENTRO DE TRANSFERENCIA DE RESIDUOS DEL MEDITERRÁNEO, S.A.(Acta del 22 de mayo de 2013)

Examinada la consulta la Comisión Mixta entiende, como ha hecho en otras ocasiones similares, que si la actividad principal de la empresa al proceder al transformado de residuos es la de transformado de materias plásticas, sí estaría dentro del ámbito funcional del Convenio General de la Industria Química al estar recogida dicha actividad en su artículo 1 cuando se refiere a "Plásticos: Materias primas y transformados" y, todo ello, salvo pacto que prevea la aplicación de otra unidad de contratación.

**Escrito presentado por un Delegado de Personal de la Empresa
EXTREMEÑA DE ABONOS LIQUIDOS (Acta del 4 de junio de 2014)**

Examinada la consulta la Comisión Mixta entiende que si la actividad principal de la empresa consiste en la fabricación de fertilizantes químicos (elaboración de abonos líquidos) si le resultar(a de aplicación el Convenio General de la Industria Química al contemplar su artículo 10 dicha actividad, todo ello salvo pacto expreso o tácito en contrario que prevea la aplicación de una unidad de contratación diferente.

Artículo 1.2.- Estructura de la Negociación Colectiva en el sector

CONCURRENCIA DE ÁMBITOS - Actas del 17.9.1991, 30.9.1993, 14.7.98.

Se establece la inclusión en el ámbito de directa aplicación del Convenio General a una empresa cuya actividad está incluida explícitamente en el art. 1 y en la que antes había regido un convenio de ámbito más amplio. Al desaparecer dicho ámbito de negociación (no se ha vuelto a negociar, ni era de revisión automática) y al no haberse abierto negociación alguna (ni en el ámbito de la empresa ni de ámbito superior) que la incluya, se la considera como empresa química sin convenio de empresa, y, por tanto, de directa aplicación del CGIQ.

En el Acta del 30.9.1993 se explicita que el único ámbito de negociación que excluye la directa aplicación del Convenio General es la existencia de "convenio colectivo" de empresa.

En el Acta del 14.7.98 se dice que "El Convenio General de la Industria Química respeta las unidades inferiores de contratación, siendo por tanto posible su coexistencia."

**LA EMPRESA NO PUEDE SALIRSE UNILATERALMENTE DEL ÁMBITO DEL
CONVENIO, NI TAMPOCO, AUNQUE HUBIERA ACUERDO, DURANTE SU
VIGENCIA. Actas del 19.7.01, 5.3.03**

Dice la Comisión Mixta en el Acta del 19.7.01: "si la aplicación del Convenio General de la industria Química se ha venido produciendo hasta la fecha como consecuencia de un acuerdo tácito o expreso, esta Comisión Mixta considera que sería necesario un nuevo acuerdo para desvincularse del Convenio. Igualmente esta Comisión Mixta entiende que las empresas que vengán aplicando el XIII Convenio General de la Industria Química no pueden desvincularse de su aplicación una vez vigente el mismo, es decir, a partir del 24 de mayo, fecha en la que entró en vigor."

Reitera el Acta del 5.3.03 la nulidad del pacto que pudiera suscribirse en una empresa para desvincularse total o parcialmente del convenio (de la estructura salarial en este caso) durante la vigencia del mismo, por lo que solamente serán válidos pactos no contradictorios con el mismo (respeto de los derechos indisponibles).

RESPECTO DE LAS CONDICIONES INDIVIDUALES, NORMATIVAS Y MÍNIMOS DEL CONVENIO. LOS PACTOS DE APLICACIÓN Y ARTICULACIÓN NO PUEDEN CONTRAVENIR LO DISPUESTO POR EL CONVENIO. Actas de 14.7.98, 7.2.01, 25.5.01, 28.11.01, 3.7.03

Dice el Acta que **“el respeto a las condiciones individuales de los trabajadores, supone respetar los aspectos normativos del Convenio y los mínimos en él establecidos”**. Debe entenderse que por mínimos no se está hablando de los SMG sino de los derechos (salariales y otros) que del convenio resultan obligados, indisponibles.

Repetidamente señala la Comisión Mixta que no es función suya interpretar los pactos de articulación, a la vez que viene recordando que los pactos de empresa no pueden contradecir al Convenio (art. 89.1), salvo en aquello que éste establezca como disponible. Así en la del 7.2.01 se señala la no intervención de la C. Mixta en la interpretación del pacto de empresa **“mientras no suponga la renuncia de derechos reconocidos en el Convenio.”**

Reafirmando este criterio, en el Acta del 28.11.01 se señala que la interpretación del Pacto de empresa no es en general función de la Comisión Mixta, pero sí lo es para impedir que en dicho pacto **“se pudiera contravenir lo dispuesto por el Convenio”**.

El Acta del 3.7.03 aplica estos mismos criterios en relación con conceptos tales como “plus de desplazamiento” y “plus de producción”, que forman parte de la Masa salarial, pero que al no estar regulados en el convenio pueden tener un tratamiento diferenciado a través de los pactos de empresa, pero, añade, **“con respeto en todo caso de lo que resulta de la aplicación directa del Convenio”**, por lo que su regulación en el pacto de empresa no puede suponer un menor incremento global de la Masa Salarial.

Dicha Acta del 3.7.03 aplica también el mismo criterio en relación con la Estructura salarial”.

“FLECOS”. INCORPORACIÓN A LA MASA SALARIAL O MANTENIMIENTO. Acta del 13.4.99

La Comisión Mixta reitera en 1.999 la validez de la 3ª Acta de la Comisión Mixta, de 16.3.79, relativa a los **“flecos”** de los convenios que constituyeron el punto de partida del Convenio General y se fundieron en éste. **El concepto de Masa Salarial precisamente significaba que nada se “perdía”**, independientemente que pudiera mantenerse en sus propios términos o incorporarse en la Masa Salarial del nuevo CGIQ. Por ello, este Acta de 1.999 subraya que: “la cuestión que ha venido denominándose como ‘flecós’ quedó resuelta en el Acta de la Comisión Mixta de 16 de marzo de 1.979, en ella se determinaba la forma de operar para determinados complementos de la industria químico-farmacéutica.

Dichos complementos tenían un tratamiento diferenciado según estuviesen o no cifrados en cantidades a tanto alzado. ... en el caso que nos ocupa, concepto no contemplado pero no anulado en el Convenio General, al ser una cantidad a tanto

alzado, dicho concepto debería haber quedado extinguido e integrado en la Masa Salarial, revirtiendo en el Plus Convenio, **salvo que por acuerdo expreso o tácito, las partes hubiesen adoptado un criterio diferente.**”

LOS PACTOS DE EMPRESA Y LAS MATERIAS “NO DISPONIBLES”. Posible negociación AL ALZA de las cantidades que el convenio establece. Acta del 17.06.04 (6 y 13)

En este Acta se abordan dos supuestos en los que en la empresa se negocia a través del pacto de aplicación del convenio, el sistema de retribución de las vacaciones y el plus de nocturnidad. En ambos casos, para conceptos en los que el convenio señala una fórmula o una cuantía, se indica que en la empresa puede negociarse, pero de tal forma que **“no puede resultar para ningún trabajador en relación con lo que resulte de la aplicación directa del convenio”, o “con respeto en todo caso de lo que resulta de la aplicación directa del Convenio, es decir los mínimos señalados en el artículo 40 para dicho plus de nocturnidad”**

(Ver también el art. 89.1.- Funciones de la Comisión Mixta, en relación con la función asignada por el convenio de vigilancia de que los Pactos de Empresa resulten contrarios al convenio –es decir que no vulneren derechos mínimos reconocidos por éste)

Art. 3.- ÁMBITO PERSONAL

EL CONVENIO ES APLICABLE A TODOS LOS TRABAJADORES, con la única excepción de los consejeros o altos directivos, sin que la empresa pueda excluir a ningún trabajador. Acta del 26.10.01

Recuerda la Comisión Mixta que el convenio afecta a todos los trabajadores, con la única exclusión señalada en este art. 3, coincidente con las establecidas por el Estatuto de los Trabajadores en sus arts. 1.3.c) y 2.1.a). Ello supone que para todos los demás, Grupo 0 incluidos (salvo en lo relativo a la retribución), rigen los derechos y obligaciones del convenio.

Por ello, en esta Acta se añade que en la información desglosada sobre Masa Salarial deberán estar incluidos todos los trabajadores (con la única excepción de los del Grupo 0, que no obstante sí está en las cuentas de resultados) a efectos de información desglosada, así como del cálculo de la aplicación del art. 33 sobre incrementos, especialmente para la distribución del reserva. En relación con ésta, recuerda el Acta del 26.10.01 que se calcula sobre la Masa Salarial de todos los afectados por el Convenio.

Capítulo III.- POLÍTICA DE EMPLEO.

Artículo 13º.- Contratación.-

Escrito presentado por un Delegado de Personal de la Empresa SECICAR, S.A.(Acta del 7 de abril de 2014)

Examinada la consulta la Comisión Mixta entiende que el supuesto planteado no se puede encuadrar en lo contemplado en el artículo 13.9.b) del Convenio General de la Industria Química, pues este regula la posibilidad de las empresas que cumplan unos determinados índices de fijeza en sus plantillas de modificar los cuadrantes individuales fuera de la circunstancia de ausencias de relevo y fuera del calendario laboral que rija en la empresa hasta un máximo de 3 olas al trimestre.

Sin embargo, en el supuesto planteado, la modificación de los cuadros horarios individuales se produce durante un intervalo de tiempo ininterrumpido de 50 días.

En su virtud, la Comisión Mixta entiende que lo planteado en la consulta es una modificación del calendario laboral en unos términos no regulados en el Convenio Colectivo y que deberá en todo caso resolverse conforme a lo que pueda establecer la legislación laboral vigente. cuya interpretación no nos corresponde.

Artículo 13.2.2. Contratos de interinaje

CONCEPTO DE INTERINIDAD - Acta del 3.7.1990

“Tendrán la consideración de "interino" aquellos trabajadores contratados para sustituir a otros trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, independientemente de la forma y modalidad de su contrato”.

Art. 13.7. Sucesión de contratos temporales

LOS PLAZOS PARA PASAR A FIJOS SE CALCULAN DESDE EL INICIO DEL CONTRATO EXISTENTE AL ENTRAR EN VIGOR EL XIII CONVENIO. Acta de 26.10.01

Se señala en este Acta que aun cuando el XIII Convenio entró en vigor el 24 de mayo de 2001, **los plazos para establecer los contratos temporales que por su encadenamiento deben considerarse como indefinidos, se computan**

desde antes, concretamente desde el momento que empezó el contrato temporal existente en esta fecha del 24 de mayo.

Añade además dicha acta “que ello no excluye la posibilidad de considerar momentos anteriores a dicho contrato cuando el encadenamiento con contratos anteriores pueda demostrarse que supone fraude de ley”.

FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO DE RELEVO Y OBLIGACIONES DE EMPRESA Y TRABAJADOR Acta del 2.3.2006 (1)

Indica este Acta que la Comisión Mixta entiende que el espíritu de la redacción del Art. 13.4 del CGIQ se refiere a aquellas empresas en las que se produzcan las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo, que se debe entender como el cumplimiento de todos los requisitos legales por parte de la empresa y del trabajador que posibiliten la formalización del contrato.

Las empresas vendrán obligadas a actuar de buena fe en la formalización de todos los trámites y las actuaciones que posibiliten dicha modalidad contractual, salvo la existencia de causa mayor debidamente acreditada.

Artículo 17.- Empresas de Trabajo Temporal

OBLIGACIÓN DE DAR A CONOCER LOS CONTRATOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE ETT Y LOS MERCANTILES CON TALES EMPRESAS. Acta del 19.9.97.

La Comisión Mixta establece el alcance concreto de la obligación de la empresa química que contrata con una ETT y que supone, según el art. 15, y entre otras obligaciones, la de dar a conocer a los representantes de los trabajadores de ésta los contratos laborales de los trabajadores de ETT y los mercantiles entre la ETT y la empresa química. En relación con ello se señala que el convenio no establece exactamente cómo cumplir esta obligación: **"el convenio no obliga necesariamente a entregar fotocopia de dichos contratos"**, pero, para que quede claro que no se trata de eludir esta clara obligación, señala que **"dicha obligación lleva aparejada la necesidad de dar a conocer fehacientemente su contenido y no sólo su existencia, es decir, los datos concretos relativos a tipo de contrato, duración del mismo, puesto de trabajo o actividad asignada, grupo profesional, salario, y, si las hubiere, otras obligaciones contractuales"**.

Señalando que todo ello tiene por objetivo además **"que los representantes de los trabajadores puedan cumplir con las funciones de tutela en el mismo previstas."**

Artículo 19. Ascensos

ASCENSOS A PUESTOS DE TRABAJO DE "MANDO O CONFIANZA". Actas del 15.10.1991, 20.5.99

Este artículo establece algunos puestos de "mando o confianza" para los cuales el ascenso es de libre designación por parte de la empresa. La definición y enumeración del convenio no es cerrada, pero si el puesto no se incluye explícitamente en el mismo, la empresa debe justificar que se trata de tal "mando o confianza", concepto que no puede confundirse con el de "responsabilidad" para sustraerlos de los procedimientos previstos en el propio artículo, es decir el sistema de CONCURSO-OPOSICIÓN.

El Acta del 20.5.99 señala que cuando el ascenso se produce a funciones "que no tenga la consideración de libre designación por ser de mando o confianza", dicho ascenso "se realizará a través de un concurso oposición y no por decisión unilateral de la empresa." También será de aplicación tal sistema de concurso-oposición cuando la nueva actividad, aun siendo del mismo Grupo profesional plantee exigencias de formación y experiencia distintas de la anterior.

EL CONCEPTO DE "MANDO" O "CONFIANZA" NO VA APAREJADO A DETERMINADOS GRUPOS PROFESIONALES". Acta del 17.06.04 (11)

Señala este Acta que el concepto de "mando" o de "confianza" del art. 19.1, es decir para dejar de aplicar el 19.2 que regula el concurso-oposición- es necesario que concurren dichos conceptos (distintos del de "responsabilidad" como se señala en el comentario anterior), y no puede considerarse que se de automáticamente por el Grupo Profesional (más o menos elevado) en el que esté clasificado el trabajador.

ARTICULO 19º ASCENSOS 27.11.07, 4.2.09 (4) y anteriores

El único concepto que sería absorbible en casos de ascenso es el complemento personal que no es resultado de acuerdos colectivos.

"Examinada la consulta la Comisión Mixta entiende, como ya ha resuelto en casos similares, que según el artículo 29.4. del Convenio Colectivo, cuando al trabajador se le reconozca un Grupo Profesional superior como consecuencia de un ascenso, promoción o reclasificación se le abonará el Salario Base (SMG), el Plus Convenio de Grupo si se hubiere alcanzado para todos los trabajadores del mismo Grupo Profesional, y demás conceptos retributivos del Grupo Profesional. Para alcanzar las retribuciones fijas del nuevo Grupo Profesional solo serán absorbibles los complementos personales que no hayan sido resultado de acuerdo

colectivo en el seno de la empresa o que no tuvieran la consideración de no absorbibles, todo ello, salvo pacto en contrario”.

Capítulo IV.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRAFICA, MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Artículo 22.- Definición de los grupos profesionales.

CONCEPTO DE GRUPOS PROFESIONALES. Art. 16. Actas de 17.9.91, 15.10.91, y 18.2.93.

Se señala que “la clasificación profesional en Grupos Profesionales tiene una directa relación con las tareas desempeñadas (y en base a los factores de autonomía, mando, responsabilidad, conocimientos, iniciativa y complejidad), y no con las categorías profesionales que pudieran tener asignadas los trabajadores anteriormente, añadiéndose que el propio convenio no establece relación alguna entre categorías y grupos profesionales. Se recuerdan asimismo los criterios establecidos en el Convenio y el modo de operar (arts. 12, 13, 14,...).

NO DISCRIMINACIÓN, NI DIFERENCIAS EN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, POR LA EDAD. Acta del 18.2.93 y 8.7.93.

En estas Actas se recuerda que la clasificación profesional se realiza “en atención a las funciones que se desarrollan”, y “sin que sea el factor de la edad el que determine la inclusión de un trabajador en un grupo u otro”. Este planteamiento adquiere mayor importancia al eliminarse en el convenio la diferenciación de retribución por edad de los aprendices y al introducirse el art. 29.2 sobre los salarios de nuevo ingreso.

LA FORMACIÓN REQUERIDA PUEDE ASIMILARSE A LA EXPERIENCIA ADQUIRIDA. Acta del 16.11.05 (4)

Señala la Comisión Mixta que el requisito de formación establecido para cada Grupo Profesional en el art. 22 puede entenderse cubierto “por una experiencia en la que se adquiriera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto.”

Escrito presentado por varios trabajadores de la empresa COBRA SERVICIOS AUXILIARES, S.A..(Acta del 22 de mayo de 2013)

Examinada la consulta la Comisión Mixta entiende que el puesto de **Logística en Repsol Química** está correctamente clasificado en el Grupo Profesional 3.

Escrito presentado por varios trabajadores de la empresa PLÁSTICOS REGUERA, S.A.(Acta del 16 de julio de 2013)

Examinada la consulta la Comisión Mixta entiende que de ser cierto que las personas que ocupan el denominado puesto de "Operario de Almacén" tienen personal a su cargo y responsabilidad sobre pedidos y tareas de administración, deberían estar clasificados en el Grupo profesional 4. En caso contrario estarían correctamente clasificados en el Grupo Profesional 3.

En lo que se refiere al denominado puesto de "Carretillero". La Comisión mixta entiende que debería estar clasificado en el Grupo Profesional 3.

Escrito presentado por varios trabajadores de la empresa ALESTIS AEROSPACE MANUFACTURING, S.L.U.(Acta del 16 de julio de 2013)

Examinada la consulta la Comisión Mixta entiende que de ser ciertas las funciones que se describen en la consulta de la trabajadora, Doña Patricia Iglesias Alcalde debería estar clasificada en el Grupo Profesional 7.

No obstante, de ser ciertas las funciones que se describen 'en la respuesta de la empresa la citada trabajadora debería estar clasificada en el Grupo Profesional 6.

Escrito presentado por varios trabajadores de la empresa BIEFFE MEDITAL BAXTER. .(Acta del 16 de julio de 2013)

Examinada la consulta la Comisión Mixta entiende que si los trabajadores que ocupan el puesto de Auxiliar de Producción desarrollan sus funciones acorde con el nivel de polivalencia descrito en el artículo 21, Grupo Profesional 4, subsector de farmacia, apartado c) del Convenio General de la Industria Química, deberían estar clasificados en el Grupo Profesional 4. En caso contrario y de no asumir dicha polivalencia, estarían correctamente clasificados en el Grupo Profesional 3.

Escrito presentado por un trabajador de la empresa ALEA INNOVAC TECNOL. S.L. (Acta del 3 de octubre de 2013)

Examinada la consulta la Comisión Mixta entiende que si el trabajador que ocupa el puesto de Operario de Reactor y Mantenimiento realiza tareas de mantenimiento con capacitación al más alto nivel, que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad, el Grupo Profesional que le corresponde es el 4. No obstante, si en las labores de mantenimiento solo

tuviese capacidad para realizar las tareas normales del oficio, el Grupo Profesional que le corresponde es el 3.

Escrito presentado por varios trabajadores de la empresa BUDENHEIM. (Acta del 3 de octubre de 2013)

Examinada la consulta la Comisión Mixta entiende que si los trabajadores que ocupan el puesto de Operador de Producción realizan actividades de control y regulación de procesos industriales que generen transformación de producto, en cualquier fase del proceso productivo, sean de producción o de servicios generales de fabricación, deberían estar clasificados en el Grupo Profesional 4. En caso contrario, y de no realizar las funciones anteriores, estarían correctamente clasificados en el Grupo Profesional 3.

Escrito presentado por un trabajador de la empresa PLASTICOS REGUERA, S.L.(Acta del 3 de octubre de 2013)

Examinada la consulta la Comisión Mixta entiende que a la trabajadora Ana Giménez Cabaleiro le corresponde el Grupo Profesional 3.

Escrito presentado por un trabajador de la empresa CASALFE, S.L.(Acta del 21 de noviembre de 2013)

Examinada la consulta la Comisión Mixta entiende que si el trabajador que ocupa el puesto de **Delineante** realiza tareas de programación y traducción, el Grupo Profesional que le corresponde es el 5. No obstante, de no realizar las tareas anteriormente descritas estaría correctamente clasificado en el Grupo Profesional 4.

Escrito presentado por varios trabajadores de la empresa MASA SERVICIOS, S.A. (Acta del 21 de noviembre de 2013)

Examinada la consulta la Comisión Mixta entiende que los trabajadores que ocupan el puesto de **Oficial Operador de Línea de Envasado** están correctamente clasificados en el Grupo Profesional 3.

Escrito presentado por un trabajador de la empresa GLOBAL PLASTIC, S.A. (Acta del 21 de noviembre de 2013)

Examinada la consulta la Comisión Mixta entiende que el trabajador que ocupa el puesto de **Técnico de IT** al realizar tareas de programador de informática debe estar clasificado en el Grupo Profesional 5.

Escrito presentado por varios trabajadores de la empresa PIPEX SYSTEMS, S.A. (Acta del 21 de noviembre de 2013)

Examinadas las consultas la Comisión Mixta entiende:

1. En relación con los trabajadores que ocupan el puesto de **Operario de Producción Grupo 1**, la Comisión Mixta entiende que el Grupo Profesional que les corresponde es el 2.
No obstante lo anterior, si dichos trabajadores realizan tareas de transporte y palatización realizados con elementos mecánicos, el Grupo Profesional que les correspondería es el 3.
2. En relación con los trabajadores que ocupan el puesto de **Jefe de Turno o grupo 3**, la Comisión Mixta entiende que si tienen trabajadores a su cargo (3 ó 4) y realizan funciones de jefe de equipo el Grupo Profesional que les correspondería es el 4. En caso contrario, estarían correctamente clasificados en el Grupo Profesional 3.

Escrito presentado por varios trabajadores de la empresa ALESTIS AEROSPACE MANUFACTURING, S.L.U.(Acta del 11 de febrero de 2014)

Examinadas las consultas la Comisión Mixta han sido incapaces de alcanzar un acuerdo, dejando constancia de sus posiciones discrepantes en el siguiente sentido:

1. Trabajador que ocupa el puesto de Ingeniería de Fabricación:

Por FEIQUE: Para la representación empresarial en la Comisión Mixta el puesto de "Ingeniería de Fabricación" está correctamente clasificado en el Grupo Profesional 6, ya que entre las funciones que realiza no se encuentra la de dirigir normalmente un conjunto de funciones que comporten una actividad técnica o profesional especializada.

Además, según manifiesta el propio trabajador en su escrito de consulta, es un Ingeniero Técnico, y para el Grupo Profesional 7 se exige titulación universitaria de grado superior, a nivel licenciado o ingeniero.

Por FITEQA-CC.OO y FIA-UGT: Para la representación sindical en la Comisión Mixta el puesto de "Ingeniería de Fabricación" debiera de estar clasificado en el Grupo Profesional 7.

No podemos basarnos en justificar que es grupo 6 solamente en la Titulación, nunca lo hacemos a la hora de valorar un puesto, es una parte más a tener en cuenta y que normalmente va acompañada de una dilatada experiencia profesional la cual queda demostrada y si revisamos las tareas que realiza (principal debate en cuestión) podemos ver que se ajusta perfectamente en las definidas en el grupo 7: actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

2. Trabajador que ocupa el puesto de Ingeniería de Producción:

Por FEIQUE: Para la representación empresarial en la Comisión Mixta el puesto de “Ingeniería de Producción” está correctamente clasificado en el Grupo Profesional 6, ya que entre las funciones que realiza no se encuentra la de dirigir normalmente un conjunto de funciones que comporten una actividad técnica o profesional especializada.

Además, según manifiesta el propio trabajador en su escrito de consulta, es un Ingeniero Técnico, y para el Grupo Profesional 7 se exige titulación universitaria de grado superior, a nivel licenciado o ingeniero.

Por FITEQA-CC.OO y FIA-UGT: Para la representación sindical en la Comisión Mixta el puesto de “Ingeniería de Producción” debiera de estar clasificado en el Grupo Profesional 7.

No podemos basarnos en justificar que es grupo 6 solamente en la Titulación, nunca lo hacemos a la hora de valorar un puesto, es una parte más a tener en cuenta y que normalmente va acompañada de una dilatada experiencia profesional la cual queda demostrada y si revisamos las tareas que realiza (principal debate en cuestión) podemos ver que se ajusta perfectamente en las definidas en el grupo 7: actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Escrito presentado por un trabajador de la empresa TRADE CORPORATION INTERNACIONAL, S.A.(Acta 11 de febrero de 2014)

Examinada la consulta la Comisión Mixta entiende que el Grupo Profesional que le corresponde al puesto de carretillero si realiza funciones de transporte y palatización con elementos mecánicos es el 3.

Escrito presentado por un trabajador de la empresa TRADE CORPORATION INTERNACIONAL, S.A. (Acta 11 de febrero de 2014)

Examinada la consulta la Comisión Mixta entiende que el Grupo Profesional que le corresponde al puesto de carretillero si realiza funciones de transporte y palatización con elementos mecánicos es el 3.

Escrito presentado por varios trabajadores de la Empresa VILLAPHARMA RESEARCH. S.L.(Acta del 4 de junio de 2014)

Examinada la consulta la Comisión Mixta entiende, para los trabajadores que ocupan el puesto de Técnico de Laboratorio Nivel A (Luis Manuel Sánchez Martínez y Vanessa María Bermejo Pérez) que. de ser cierto que trabajan en proyectos de distinta naturaleza y de exigirse para ocupar el mismo la formación a que se refiere el Convenio Colectivo para el

Grupo Profesional 6 (se tiene por reproducida). Debería de estar clasificados en éste último. En caso de no cumplirse estos requisitos estarían correctamente clasificados en el Grupo Profesional 5.

Escrito presentado por un trabajador de la empresa EXTREMEÑA DE ABONOS LÍQUIDOS. (Acta del 7 de octubre de 2014)

Examinada la consulta la Comisión Mixta entiende que, de ser ciertas las funciones que se describen, los trabajadores que ocupan el puesto de Jefe de Tumo del Departamento de Producción (Antonio Rodríguez Galván y otro cuyo nombre no se especifica) deberían estar clasificados en el Grupo Profesional 4.

Escrito presentado por una trabajadora de la empresa LABAQUA MADRID. (Acta del 7 de octubre de 2014)

Examinada la consulta ambas representaciones empresarial y sindical en la Comisión Mixta han sido incapaces de alcanzar un acuerdo respecto la clasificación profesional de la trabajadora que ocupa el puesto de Técnico Comercial (Ana Campoo Carrasco y dejando constancia de su posición discrepante en el siguiente sentido:

Por FEQUE:

Para la representación empresarial en la Comisión Mixta el puesto de Técnico Comercial está correctamente clasificado en el Grupo Profesional 4 ya que las funciones que se definen en la consulta, complementadas con la respuesta de la empresa, encajan en los ejemplos que el Convenio define para este Grupo cuando se refiere a "cálculos de precios y escandallos, valoración de ofertas, gestión administrativa de pedidos y suministros, con la responsabilidad de su gestión completa".

Por otro lado entiende la representación empresarial en la Comisión Mixta que no se realizan las funciones establecidas en el Convenio para el Grupo Profesional 5 tales como integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Tampoco se realizan tareas que, aún sin implicar ordenación de trabajo de otros colaboradores, tengan un contenido medio de actividad intelectual y relaciones humanas ya que se trata de un puesto comercial de back office con perfil administrativo, no participando en campañas comerciales ni en la definición de éstas.

Por Industria-CC.OO y FITAG-UGT:

Para la representación sindical en la Comisión Mixta el puesto de Técnico

Comercial deberla estar clasificado en el Grupo Profesional 5 ya que a pesar de que no realiza funciones como integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores, si que realiza tareas, que aun sin implicar ordenación de trabajo, tiene un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas. Para poder asesorar y ofertar los servicios que ofrece la empresa (analíticas medioambientales, higiene industrial, caracterización de residuos y concursos para la administración sobre calidad del agua). La trabajadora (Ana Campoo Carrasco) tiene como formación académica Licenciatura en Ciencias Ambientales y Máster en Ingeniera Ambiental y Gestión del Agua, formación que la empresa utiliza para poder asesorar a los clientes, técnicamente, en aquellas cuestiones que requieran las ofertas, así como la presentación de las mismas.

Escrito presentado por una trabajadora de la empresa VILLAPHARMA RESEARCH. (Acta del 7 de octubre de 2014)

Examinada la consulta la Comisión Mixta entiende que, de ser ciertas las funciones que se describen, los trabajadores que ocupan el puesto de Técnico de Laboratorio Nivel C (Sara María Pérez Benedicto y otros 15 cuyos nombres no se especifican) deberían estar clasificados en el Grupo Profesional 4.

Escrito presentado por un trabajador de la empresa BM, S.L.U. (Acta del 7 de octubre de 2014)

Examinada la consulta la Comisión Mixta entiende que, de ser ciertas las funciones que se describen, el trabajador que ocupa el puesto que denomina "Departamento de Producción, Sección Mantenimiento" (José Torres Sarmiento) deberla estar clasificado en el Grupo Profesional 4.

Artículo 28º.4.- Desplazamientos y dietas.-

Escrito presentado por un Delegado de Personal de la Empresa de ISDIN, S.A.(Acta del 11 de febrero de 2014)

Debatida la consulta la Comisión Mixta entiende que si en la empresa se aplica el sistema de dietas regulado en el artículo 28.4 del Convenio Colectivo, los trabajadores devengarán las mismas siempre y cuando se efectúen viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo con independencia de la distancia kilométrica existente.

Para la generación de la dieta también es necesario que aquellos trabajadores a los que se ha puesto a su disposición medios de locomoción, su distribución horaria no le permita hacer las comidas en su domicilio.

Las cantidades previstas en el artículo 28.4 del Convenio General de la Industria Química, deben abonarse íntegramente al trabajador una vez se justifica el desplazamiento pero con independencia del gasto real en que se haya incurrido, por lo que en este caso no serían exigibles los justificantes de pago.

No obstante lo anterior la Comisión Mixta recuerda, como ya ha hecho en otras ocasiones, que es posible que en las empresas exista por acuerdo expreso o tácito un sistema distinto al regulado en el artículo 28.4 del Convenio consistente en el abono de los gastos concretos de viaje y desplazamiento efectivamente satisfechos por los trabajadores, previa justificación concreta de los mismos, no rigiendo en estos casos las cantidades establecidas en el XVII Convenio Colectivo y debiendo estarse en este último caso a lo establecido en cada empresa.

Por último, la Comisión Mixta pone de manifiesto que la empresa habrá de estar a lo que establece la legislación vigente en materia de cotizaciones a la Seguridad Social.

Artículo 24. Procedimiento de adecuación de la clasificación profesional y modelo obligatorio de consultas.

REVISIÓN ANUAL DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. Acta del 19.11.1992.

Ante una consulta que afecta a numerosos puestos de trabajo de la misma empresa, la C. Mixta considera necesario su examen en la empresa mediante directa discusión entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, señalando la necesidad de **"remitir la cuestión a la revisión completa de la clasificación profesional en virtud del art. 15 y Disposición Adicional 5ª, de modo que con posterioridad a dicha aplicación, se remitan a esta Comisión Mixta solamente los supuestos de desacuerdo."**

INTERVENCIÓN SINDICAL EN EL SUPUESTO DE DESACUERDO SOBRE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. Art. 16. Acta del 19.11.1992, y del 8.7.93.

Subrayando la función de los representantes del sindicato para intervenir en el supuesto de desacuerdo o consulta sobre la clasificación profesional, se indica: **"por lo que cualquiera de tales organizaciones podrá hacer uso de lo señalado a través de alguno de sus representantes debidamente mandatados al respecto para acudir a las empresas y examinar directamente tales problemas."**

EN LA NÓMINA DEBE APARECER EL GRUPO PROFESIONAL. Acta del 25.5.01

Se dice: "en la nómina debe aparecer el grupo profesional al que está adscrito el trabajador."

Art. 25.- Movilidad funcional

APLICACIÓN PARA CUBRIR VACANTES SI ÉSTAS NO SUPONEN GRUPO PROFESIONAL SUPERIOR, NI VAN MÁS ALLA DE LAS LIMITACIONES PARA LA MOVILIDAD. Actas de 20.5.99, 26.10.01

En el Acta del 20.5.99 se señala la inaplicación del proceso de concurso oposición para cubrir vacantes del mismo Grupo Profesional, salvo que la nueva actividad tuviera requisitos distintos de formación y experiencia, en cuyo caso sería de aplicación el sistema de concurso-oposición.

El Acta del 26.10.01 subraya que la movilidad funcional es aplicable entre todos los puestos de trabajo de un mismo Grupo Profesional, por lo que es posible "destinar a un trabajador de mantenimiento a realizar funciones de producción, siempre que esa movilidad se practique dentro del mismo grupo profesional, que el trabajador tenga la idoneidad y aptitud necesarias para el desempeño de la nueva función y que se respeten sus derechos económicos y profesionales". Se señala a además los supuestos que requerirán formación profesional previa, así como los supuestos no contemplados por este art. 25, sino por el 26, en la medida que puedan suponer actividades de distinto Grupo Profesional.

Artículo 26.- Trabajos de distinto Grupo Profesional

PUESTOS DE GRUPO SUPERIOR: SALARIOS, PAGAS EXTRA, RETRIBUCIÓN VACACIONES, DURACIÓN Y CONCURSO OPOSICIÓN. Actas de los días 19.12.1990, 22.4.1991, 25.6.1991 y 20.12.00

En el supuesto que durante el año se hayan realizado trabajos en puestos de superior Grupo Profesional, estos deberán abonarse de acuerdo con las retribuciones fijadas para el Grupo y el tiempo efectivamente desarrollado. En el Acta del 20.12.00 se señala expresamente que la retribución del Grupo superior debe entenderse como "**todos los conceptos salariales señalados en el art. 32.1 (33.1 desde el XIII CGIQ), con la excepción de los complementos personales**".

Además, **deberá incluirse en las pagas extraordinarias el prorrateo de las diferencias salariales, salvo pacto en contrario.**

Para el cálculo de la retribución de las vacaciones **deberá considerarse la media de los salarios efectivamente percibidos durante los tres meses anteriores al disfrute de las mismas, incluyendo por tanto la retribución correspondiente al trabajo de Grupo superior realizado.**

Los trabajos de superior Grupo Profesional no deberán tener una duración superior a cuatro meses, salvo las excepciones contempladas en el vigente convenio. Pasados estos la empresa deberá convocar concurso oposición. El hecho de que un trabajador haya superado este período no le da derecho automáticamente al ascenso de Grupo Profesional.

PUESTOS DE GRUPO INFERIOR: sólo en caso de necesidad y sin superar los 2 meses. Acta del 16.6.05 (7), 16.01.08 (5)

Señala además el Acta del 16.6.05 que los 2 meses “se refieren al trabajador y no al puesto de trabajo”, por lo que se computan todos los plazos aunque se le asignen tareas distintas en el grupo profesional inferior, señalándose además que “la posibilidad de destinar a trabajadores a realizar trabajos de Grupo inferior no debe ser de uso habitual como forma de organización del trabajo”.

En el acta de 16.01.08 se indica además, “Cuando se trate de un Grupo Inferior, esta situación no podrá prologarse por período superior a dos meses ininterrumpidos. No obstante, este plazo podrá prolongarse si así se acuerda expresamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores en base a razones excepcionales que lo justifique y con la previsión de medidas para resolver el problema planteado.

En todo caso, el trabajador conservará la retribución correspondiente a su Grupo de origen, salvo que el cambio se produjera por petición del trabajador, en cuyo caso su salario se condicionaría según el nuevo Grupo Profesional. En ningún caso, el cambio de Grupo podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. Se evitará reiterar el trabajo de Grupo Inferior con un mismo trabajador.

En los casos de trabajadores adscritos con carácter forzoso a un Grupo Profesional inferior, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al Grupo de origen en cuanto existan vacantes de su Grupo”.

Art. 28.- Traslados

CALCULO DEL "SALARIO REAL MENSUAL". Acta del 28.11.01

Para el cálculo de la indemnización por traslado de "dos meses a salario" se señala que la mensualidad a considerar es el total del salario anual dividido por 12.

Art. 28.4 Desplazamientos y Dietas.

DIETAS EN LA MASA SALARIAL. ACTA DEL 11.3.1991

Los gastos justificados, ocasionados por viajes obligados por la actividad profesional de los trabajadores, se consideran dietas. Por ello una vez calculada la MSB, el montante de tales gastos deberá ser deducido de la misma y el régimen a que deban ajustarse éstas se determinará entre la empresa y el Comité o Delegados de personal como establece este artículo 33 en su apartado 1.2.2.

EFFECTOS ECONOMICOS DESDE 1 DE ENERO DE LAS NUEVAS DIETAS Y KILOMETRAJE. Acta del 18.1.05 (3)

Los efectos económicos de las nuevas dietas y kilometraje se retrotraen a 1 de enero, al igual que los demás conceptos económicos, salvo la posible posterior revisión salarial por desviación del IPC, que no tiene efectos retroactivos y sólo se calcula como base para los incrementos del año siguiente.

DIETAS A TANTO ALZADO SEGÚN CONVENIO O SEGÚN GASTOS A JUSTIFICAR: sistemas incompatibles. Acta del 20.7.05 (6), 25.9.07

Señala el Acta (aunque erróneamente atribuido al art. 44) que “**el sistema de abono de las dietas y gastos de viajes y desplazamientos pueden hacerse con dos formas distintas pero no compatibles: las cantidades fijadas en convenio o el abono de los gastos efectuados previa justificación**”.

Ratifica el acta de 25.9.07 que “**en el caso de abono de las dietas en las cantidades que indica el convenio, la empresa no puede exigir los tickets o facturas de los gastos**”.

Artículo 28.5.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.-

Escrito presentado por un Delegado Sindical de la Sección Sindical de UGT en referencia a la empresa FMC, S.A.(Acta del 21 de noviembre de 2013)

Examinada la consulta relativa a si la empresa tiene la obligación de notificar al Comité de Empresa las modificaciones que realice en las nóminas de los trabajadores, la Comisión Mixta entiende que en el supuesto de que estemos ante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, ha de seguir los trámites establecidos en el artículo 28.5 del Convenio General de la Industria Química.

No obstante lo cual, esta Comisión Mixta no tiene competencias para determinar si estamos o no ante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Capítulo V.- POLÍTICA SALARIAL

Artículo 29º.- Sistema retributivo.-

Artículo 29.- Sistema retributivo.**ESTRUCTURA SALARIAL OBLIGATORIA, de posible aplicación también por parte de la empresa en ausencia de pacto. Acta del 25.9.03 (2), 2.3.07 (4), 28.02.08 (9)**

Se señala la vía de la negociación con los representantes de los trabajadores, pero, en el supuesto de desacuerdo, la empresa puede aplicarlo unilateralmente, es decir establecer la estructura de Salario Base, Plus Convenio y Complemento Personal, para luego cumplir lo que el propio convenio señala en el sentido del concepto del Plus Convenio como **“conceptos de retribución general para todos los trabajadores de un mismo Grupo Profesional”** y que **“no se podrá establecer un complemento personal mientras no se agote el Plus Convenio hasta el mencionado tope”**.

La estructura salarial del artículo 29 del convenio es de obligado cumplimiento para las empresas y la adaptación a la misma se debe hacer con intervención de la representación de los trabajadores, que no necesariamente acuerdo, señalándose que la falta de acuerdo no puede suponer en ningún caso perjuicio económico para los trabajadores.

El acta 28.02.08 dice que en ausencia de acuerdo la empresa puede aplicarla, **“Por ello la Comisión Mixta entiende, como también ha hecho en otras ocasiones, que la empresa afectada por la consulta, tras el correspondiente período de negociación con el Comité al que se hace referencia y ante la ausencia de acuerdo en el mismo, sí está facultada para ajustar su estructura salarial a la contemplada en el artículo 29 del Convenio, debiendo hacerse observando todo lo previsto en éste último. A tal efecto debe señalarse que las cantidades que excedan de los SMG, si las hubiere, serán Plus Convenio hasta un límite, salvo pacto en contrario, del 35 por 100 del SMG correspondiente, de modo que el Plus Convenio exprese conceptos de retribución general para todos los trabajadores de un mismo Grupo Profesional; y que no se podrá establecer un complemento personal mientras no se agote el Plus Convenio hasta el mencionado tope, tal y como manifiesta que se ha efectuado por la empresa consultante en este caso concreto.**

NO DISCRIMINACIÓN SALARIAL EN LA CONTRATACIÓN. Acta del 24.3.94.

Las condiciones de las nuevas contrataciones fueron abordadas por la Comisión Mixta antes de la inclusión en el Convenio del 28.2, por lo que pueden ser útiles para complementar lo establecido en el XII Convenio. Así el Acta indicada de 1.994 señalaba ya que **“ningún trabajador podrá ser contratado por salario inferior al previsto en el convenio para su Grupo Profesional”**, (lo que ahora se complementa precisamente con el 29.2 con un periodo transitorio de adaptación), y se añade: **“Deberá asimismo respetarse el principio establecido en el art. 11 del Convenio Colectivo que señala la igualdad de**

trato en las relaciones laborales de los trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración del contrato."

SALARIOS BASE EQUIPARADOS A LOS SMG ACTA DEL 9.6.95.

Se empieza reafirmando que con el X Convenio deben llevarse los SB a los SMG, absorbiendo las cantidades necesarias del Plus Convenio. En relación con ello debe tenerse en cuenta además que, tras la modificación de redactado de 1.992, si para llevar a todos a tales niveles no resultara suficiente la cantidad asignada a reserva, el coste adicional correrá a cargo de la empresa como se señala en el comentario siguiente.

Se aborda también el supuesto de salarios base superiores a los SMG, señalándose que en este caso no es obligatorio reducirlos (aumentando los pluses convenios correspondientes), pero sí puede procederse a tal reordenación de la estructura de los salarios (lo que resultaría positivo si no hay Tablas Salariales de Empresa), "de forma que los salarios base percibidos por todos los trabajadores del grupo profesional sean del mismo importe". Se añade además que ello debe hacerse **"sin que en ningún caso pudiera suponer disminución de pluses u otros conceptos retributivos"**.

Estas consideraciones deben ponerse en relación con la nueva configuración de la estructura salarial del art. 29 en el XI Convenio, de modo que tienda a igualarse los salarios base y los plus convenio de cada grupo profesional, llevando a los complementos de puesto de trabajo (y ocasionalmente a complementos personales) las diferencias que pudieran haber dentro de un mismo grupo profesional.

SALARIO BASE, su evolución. Acta del 28.1.91 de Catalunya.

Aunque el XI y XII Convenios, con el desarrollo que ha tenido el artículo 29, deberían haber permitido llevar todos los salarios base a, como mínimo, los salarios mínimos garantizados, es bueno tener en cuenta lo que para la situación anterior se señalaba en esta Acta de la Comisión Mixta de Catalunya.

Ante la práctica de algunas empresas de aplicar la totalidad del incremento al Plus Convenio, dejando fijo el Salario Base, conviene tener en cuenta lo indicado por la Comisión Mixta de Catalunya que, en respuesta a la consulta indicada, afirma que: **"el Salario Base está congelado únicamente a efectos del cálculo de la Antigüedad."**

Un desarrollo práctico de esta idea se encuentra en los apartados de "cálculo" de los pluses de nocturnidad y toxicidad a que más abajo nos referimos.

EL PLUS CONVENIO DEBE TENDER AL 35% SALVO PACTO EN CONTRA. Acta del 20.9.01

El Acta subraya que ciertamente el Convenio no obliga a negociar expresamente

un Plus Convenio. Pero, en el supuesto de no negociarse, el convenio sí obliga a ir aplicando la reserva para ajuste de abanicos hasta alcanzar un Plus Convenio equivalente al 35% del SMG para cada Grupo profesional.

POSIBILIDAD DE PACTAR UN PLUS CONVENIO CERO SÓLO SI LOS CONCEPTOS QUE SUPERAN EL SALARIO BASE SON DE NATURALEZA PERSONAL. Acta del 16.6.05 (11)

Dice ese Acta que es posible pactar un Plus Convenio cero si los “**conceptos salariales previamente existentes al proceso de adaptación salarial de la empresa a la regulada por el Convenio Colectivo tuviesen naturaleza histórica y personal.**”

MODIFICACIONES EN LA ESTRUCTURA SALARIAL: MEDIANTE PACTO. CONSOLIDACIÓN DEL PLUS CONVENIO UNA VEZ PACTADO. Actas del 15.6.00, 20.9.01, 5.3.03

Dice el Acta del 15.6.00: “la introducción de modificaciones en la estructura salarial, en la medida que afecten a la cuantía y tratamiento de los conceptos que forman parte de la Masa salarial Bruta, debe hacerse mediante acuerdo de las partes. Por ello, La Comisión Mixta entiende que no se pueden convertir unilateralmente conceptos salariales fijos en variables.” El Acta del 5.3.03 señala que **“la reordenación de la estructura salarial debe hacerse con intervención de los representantes de los trabajadores”**.

El Acta del 20.9.01 señala que **“de existir un acuerdo que contemple un porcentaje o cantidad de plus convenio, sería necesario un nuevo pacto para modificar esta cuantía o porcentaje”**.

Señala la Comisión Mixta en su Acta del 23.1.03 que al fijar por pacto el Plus Convenio como un porcentaje sobre el SMG, este % se consolida, debiendo la empresa respetarlo mientras no se establezca, también por pacto, otro porcentaje.

ESTRUCTURA SALARIAL: plus convenio, aplicación del art. 29 y otros en todos los casos. Acta del 28.11.02

Señala el Acta del 28.11.02 que el plus convenio es el conjunto de pluses o complementos deben pasar a formar parte del **“plus convenio y/o complemento personal”** con excepción de los de cantidad o calidad, de turnicidad, nocturnidad, peligrosidad o toxicidad, y la antigüedad. El carácter de plus convenio o de complemento personal derivará de lo señalado por el propio art. 29 (el plus convenio será los conceptos de general aplicación al grupo profesional, con la aplicación además de la reserva para los ajustes de abanicos, etc.)

Señala al mismo tiempo que el no haber reestructurado las retribuciones de

acuerdo con este artículo “no exime” de la aplicación de las propias exigencias del 29 en relación con los ascensos y promociones y la no absorbibilidad de los conceptos retributivos, o los salarios de nuevo ingreso y su posterior homogeneización-.

ESTRUCTURA SALARIAL CORRECTA CUANDO EL PLUS CONVENIO DE GRUPO SE INTEGRA EN LA RETRIBUCIÓN BASE FIJA. Acta de 9.4.03, 3.7.03

Señala la Comisión Mixta que debe asimilarse a la estructura salarial del art. 29 (SMG y Plus Convenio de Grupo), cuando ambos conceptos se integran en una retribución base fija por Grupo Profesional, es decir en lo que de hecho constituye una tabla de salarios base de empresa fijados por Grupo profesional y superiores a los SMG del convenio.

En el Acta del 3.7.03, se indica que pueden pactarse en la empresa estructuras salariales distintas a la del convenio mientras no sean contrarias a las fijadas en éste (es decir a los conceptos de SMG y Plus Convenio esencialmente).

REORDENACIÓN DE LA ESTRUCTURA SALARIAL. NO ABSORBIBILIDAD DE LOS COMPLEMENTOS DE CANTIDAD O CALIDAD. Acta del 20.12.00

Al ordenar los conceptos fijos en salario base, plus convenio y complemento personal, debe procederse **"sin que a tal efecto sean absorbibles o compensables los complementos de cantidad o calidad"**.

IGUALDAD DE CRITERIOS PARA EL PERIODO DE ADAPTACIÓN ENTRE FIJOS Y EVENTUALES. Actas del 19.12.01

Como se señala más arriba en Actas relativas a este artículo, tampoco en los periodos de adaptación puede haber discriminación entre fijos y eventuales. Por ello este artículo señala que los periodos de adaptación para alcanzar el Plus Convenio del Grupo (el Salario base –es decir el SMG- es exigible desde el primer día) son aplicables a los eventuales **"cuyos contratos tengan una duración superior a los plazos indicados en la escala del art. 29.2 o, en su caso, a los plazos pactados en la empresa con los representantes de los trabajadores"**, lo que en sentido contrario supone que los eventuales contratados para plazos inferiores tienen derecho a percibir desde le primer día el SMG y el Plus Convenio de Grupo (o el menor de los pluses convenio individuales del Grupo cuando no se haya alcanzado aún un plus convenio igual para todos los trabajadores del mismo grupo profesional).

PERIODO DE ADAPTACIÓN PARA LOS EVENTUALES CONTRATADOS POR UN PLAZO INFERIOR A LOS PLAZOS MÁXIMOS DE ADAPTACIÓN PREVISTOS EN EL ART. 29.2. Acta del 6.3.02

Dejando reafirmado que para los contratos de duración determinada cuando ésta es superior a los plazos de plena integración, éstos, como plazos **"máximos"** son

de plena validez, el acta señala que en primer lugar es de plena aplicación el criterio básico, que no es de duración temporal sino de concepto en el sentido de que **“la plena integración a todos los efectos (se da) cuando se haya producido la homogeneidad de funciones asignadas respecto los trabajadores ya contratados”**. En esta consulta se produjo desacuerdo sobre un desarrollo de este criterio que, de todas formas, es lo esencial, ya que debe entenderse que cuando una empresa contrata a alguien para una función y para un determinado periodo es porque entiende que durante dicho periodo de contratación podrá desarrollar plenamente la tarea asignada. En todo caso, en el supuesto de litigio, debería demostrarse que efectivamente el trabajador realiza adecuadamente la función asignada.

29.2 PLUS CONVENIO A APLICAR A LOS TRABAJADORES DE NUEVO INGRESO. Acta del 3.7.03

La Comisión Mixta señala que la referencia para el Plus Convenio a aplicar a los trabajadores de nuevo ingreso una vez producida la plena integración es el Plus Convenio de Grupo y, en el supuesto de no haberse aún alcanzado, el menor Plus Convenio existente en el Grupo Profesional en cuestión.

29.2 A LOS TRABAJADORES DE NUEVO INGRESO DEBE SERLES RECONOCIDO EL GRUPO PROFESIONAL PARA EL QUE SE LES CONTRATA, CON INDEPENDENCIA DEL PROCESO DE PLENA INTEGRACIÓN PROFESIONAL. Acta del 17.06.04 (16), 21.05.08 (6), 17.07.08 (7)

Diferencia este Acta lo que está ya implícito en el Convenio: el periodo de plena integración (con posibilidad de no percibir el Plus Convenio) no debe suponer fijar para estos trabajadores un grupo profesional inferior.

21.05.08 Ampliación de la resolución anterior **“Debatida la consulta la Comisión Mixta entiende, como ya ha hecho en otras ocasiones, que los trabajador de nuevo ingreso deben ser adscritos desde el comienzo de su relación laboral al Grupo Profesional que corresponda, según las definiciones del artículo 22 del Convenio, a las funciones para las que se les ha contratado y que realicen efectivamente, que deberá ser el mismo que el que esté acordado o reconocido con carácter general en la empresa al resto de los trabajadores ya contratados y que desempeñen las mismas funciones.**

Debe señalarse en este sentido que los plazos de plena integración regulados en el artículo 29.2 del Convenio no son por tanto a efectos de ascender de Grupo Profesional en función de la fecha de ingreso sino, única y exclusivamente, a efectos de la percepción del Plus Convenio (en las condiciones establecidas en el citado precepto) dentro del Grupo Profesional al que deba ser adscrito el trabajador según las funciones efectivamente desempeñadas.

29.1.- Estructura salarial.-

Escrito presentado por un Delegado Sindical de CC.OO en referencia a la Empresa TRW AUTOMOTIVE S.L.(Acta del 4 de junio de 2014)

Examinada la consulta la Comisión Mixta entiende que, como se desprende del artículo 29.1 del Convenio General de la Industria Química y como ya ha resuelto en otras ocasiones, hasta que no se haya agotado el Plus Convenio hasta el 35%, u otro porcentaje superior o inferior pactado en la empresa, no se podrán establecer complementos personales.

No obstante, en el supuesto de que existieran complementos personales que tuvieran su origen en situaciones anteriores a la adaptación a la estructura salarial establecida en el Convenio General de la Industria Química según lo establecido en sus artículos 40 y 29. Y que pervivieran tras hacerse esta última, los mismos han de ser respetados.

29.2.- Salario de los trabajadores de nuevo ingreso.-

Escrito presentado por el presidente del Comité de Empresa de ACITURRI COMPOSITES, SLU.(Acta del 4 de junio de 2014)

Examinada la consulta la Comisión Mixta entiende, como ya ha hecho en otras ocasiones, que los trabajadores de nuevo ingreso deben ser adscritos desde el comienzo de su relación laboral al Grupo Profesional que corresponda, según las definiciones del artículo 22 del Convenio, a las funciones para las que se les ha contratado y que realicen efectivamente, que deberá ser el mismo que el que esté acordado o reconocido con carácter general en la empresa al resto de los trabajadores ya contratados y que desempeñen las mismas funciones.

Todo ello sin perjuicio de que a los trabajadores de nuevo ingreso la empresa pueda aplicarles la política salarial regulada en el artículo 29.2 del Convenio Colectivo hasta que no se produzca su plena integración en el Grupo Profesional al que pertenezcan en los términos y condiciones establecidos en el citado artículo 29.2.

Debe señalarse en este sentido que los plazos de plena integración regulados en el artículo 29.2 del Convenio no son por tanto a efectos de ascender de Grupo Profesional en función de la fecha de ingreso sino, única y exclusivamente, a efectos de la percepción del Plus Convenio dentro del Grupo Profesional al que deba ser adscrito el trabajador según las funciones efectivamente desempeñadas.

Escrito presentado por el Delegado Sindical de INDUSTRIA-CC.OO en la empresa MECAPLASTIBERICA. (Acta del 7 de octubre de 2014)

Examinada la consulta la Comisión Mixta entiende que, según se

desprende de los artículos 29.2 y 29.3 del Convenio Colectivo, tanto los trabajadores de nuevo ingreso como los de empresas de trabajo temporal deberán percibir el SMG de su Grupo Profesional y el Plus Convenio, si lo hubiere, en la cuantía existente en cada empresa, una vez se produzca, en los términos establecidos en el primer párrafo del citado artículo 29.2, su plena integración en el Grupo Profesional al que pertenezcan.

Por otro lado, como establece el tercer párrafo de este último artículo. El tiempo de trabajo necesario para que se produzca plena integración en el Grupo Profesional podrá variar en función de los puestos o trabajos a cubrir y, salvo acuerdo a nivel de empresa con los representantes de los trabajadores que contemple unos plazos diferentes, éstos no podrán exceder de los fijados en la escala del citado artículo 29.2 y que se tienen aquí por reproducidos.

Por último debe tenerse en cuenta que, cuando no se hubiera aun alcanzado el Plus Convenio de Grupo para todos los trabajadores del mismo, se deberá abonar a estos trabajadores el menor de los Plus Convenio que se estén abonando para la misma o similar función o, de no existir ésta, del mismo Grupo Profesional.

29.3 A LOS TRABAJADORES DE ETT SE LES ASIGNARÁN LAS MISMAS RETRIBUCIONES QUE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS QUÍMICAS QUE REALICEN FUNCIONES IDÉNTICAS O SIMILARES 28.02.08 (1).

En este sentido la Comisión Mixta señala, “En cuanto a la consulta relativa a la retribución salarial de los trabajadores de ETT, la Comisión Mixta entiende, como ya ha hecho en otras ocasiones, que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 29.3 del Convenio General de la Industria Química, los trabajadores de ETT que presten servicios en empresas de la Industria Química deberán percibir las mismas retribuciones que los trabajadores de la empresa química que realicen funciones idénticas o similares, excluidos los complementos personales. Igualmente señala el citado artículo que, de conformidad con la estructura salarial establecida en el propio Convenio, tiene la consideración de retribuciones objetivas y no estrictamente personales el Salario Mínimo Garantizado, el Plus Convenio cuando se haya configurado como de Grupo Profesional, o resulte de la actividad desempeñada y no sea estrictamente personal, así como los complementos, pluses o incentivos referidos al puesto de trabajo y a la calidad o cantidad y realización del mismo, etc. En cuanto al Plus Convenio debe tenerse en cuenta además que si se hubiese constituido en la empresa un Plus Convenio de Grupo Profesional igual para todos los trabajadores del mismo, o exista ya un Plus Convenio para los trabajadores que realizan la actividad asignada, habrá de tenerse en cuenta igualmente lo previsto en el artículo 29.2 del Convenio. También establece el artículo 29.3 del Convenio que en el supuesto de que no se hubiese alcanzado un mismo Plus Convenio para los trabajadores que realizan la actividad asignada, al trabajador de ETT le corresponderá el menor de los Plus

Convenio que se estén abonando para la misma o similar función, o, de no existir ésta, del mismo Grupo Profesional”

ART. 29.3 POSIBILIDAD DE NO OPERAR LOS PLAZOS DE INTEGRACIÓN AL PASAR DE ETT A PLANTILLA DE LA EMPRESA 17.07.08 (5)

La Comisión Mixta en esta acta advierte que si los trabajadores de ETT que son contratados por la empresa, en el contrato de puesta a disposición cobraban el plus convenio de grupo o el menor de su grupo, no podrán operar los plazos de integración.

“Señalar también que para el cómputo de los plazos establecidos en el artículo 29.2 del Convenio y como establece su párrafo cuarto, se tendrá en cuenta “el tiempo de trabajo de las personas que hubieran estado trabajando en la misma empresa con cualquier modalidad contractual y en la misma u análoga función o puesto de trabajo durante los dos años anteriores”, entendiéndose la Comisión Mixta que en base a este redactado debe computarse el tiempo durante el que el trabajador haya podido prestar servicios en la empresa química puesta a disposición por una ETT Por último debe señalarse en relación con los hechos que se indican en la presente consulta que, en el caso de que los trabajadores afectados por la misma se les hubiera retribuido con el Plus Convenio de Grupo (o, de no haberse alcanzado un Plus Convenio de Grupo para todos los trabajadores del mismo el menor Plus Convenio de la misma o similar función o, de no existir ésta, del mismo Grupo Profesional) en el periodo que estuvieran contratados por la ETT por el hecho de estar plenamente integrados en su Grupo profesional en los términos que se indican en el párrafo primero de la resolución, la Comisión Mixta entiende que en este supuesto, se les debería respetar la cuantía de esos Pluses Convenio en el momento de su contratación directa por parte de la empresa química siempre que sea para ocupar la misma o análoga función y que no hayan transcurrido mas de dos años entre ambas situaciones.”

POSIBILIDAD DE PACTAR INDIVIDUALMENTE LA ABSORCIÓN DEL PLUS CONVENIO O COMPLEMENTO PERSONAL EN LOS ASCENSOS O PROMOCIONES. Acta del 20.9.01, 16.01.08, 08.04.08 (10)

Este Acta reitera la aplicación de los nuevos SMG y Plus Convenio en los ascensos y promociones, con la no absorbibilidad del Plus Convenio, ni del Complemento Personal derivado de acuerdos colectivos, con la única excepción de pacto (individual o colectivo) en sentido contrario. Señala no obstante que los supuestos pactos individuales en este sentido de absorción deben revisarse para garantizar su respeto a la legislación laboral vigente, entre la que debe señalarse el art. 3 del Estatuto de los Trabajadores. Ello supone que en todo caso cabría analizar la disponibilidad o no de este derecho sindical y la relación entre el supuesto pacto individual y los posibles pactos colectivos en relación con esta materia.

16.01.08- 08.04.08 estas actas reiteran que “**en casos de ascensos sólo se**

puede absorber el Complemento Personal que no es resultado de acuerdo colectivo”.

PROMOCIONES, FORMACIÓN Y RETRIBUCIÓN PLENA DESDE EL MOMENTO EN EL QUE SE DESARROLLA PLENAMENTE LA FUNCIÓN. Acta del 9.5.05 (1)

Señala la Comisión Mixta que “cuando la promoción se vincula en la empresa a un proceso de formación, la retribución del nuevo grupo (con las condiciones de Salario Base, Plus Convenio del nuevo grupo y las limitaciones a la absorción de los complementos personales señalados en el art. 29.4) se percibirá completa desde el momento en que se realice plenamente la nueva función, sin posibles periodos prefijados, entendiéndose que solamente no se dan tales circunstancias cuando trabajadores ya clasificados en el nuevo grupo tuvieran que intervenir en la actividad de los que estén en formación. Señala también la Comisión Mixta que sea cual sea el sistema aplicado, no puede obviarse el sistema del concurso-oposición”.

NO APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN A LOS COMPLEMENTOS PERSONALES. Acta del 2.10.02

Este Acta, además de recordar que el Convenio es de aplicación “**a todos los trabajadores de la empresa independientemente de la fecha de ingreso**”, señala que los conceptos retributivos, que en base al art. 29 sean “complementos personales”, no podrán ser exigidos por trabajadores de nuevo ingreso, **salvo evidentemente que por pacto expreso se les asignen como tales (de hecho en tal supuesto tendrían más bien el carácter de “plus convenio” aunque se les denominara como “personales”)**.

COSTE SALARIAL DE LAS PROMOCIONES: A CARGO DE LA EMPRESA. Actas del 19.12.01, 16.6.05 (6)

Señala la Comisión Mixta que “**el coste salarial de las promociones según el art. 29.4 debe ser asumido directamente por la empresa y no puede ir a cargo de la reserva del art. 33**”.

COSTE SALARIAL DE LA PLENA INTEGRACIÓN: a cargo de la empresa. Acta del 16.6.05 (6)

El mayor coste que supone el abono del SB y del PC de los nuevos ingresos una vez producida su “plena integración” desde el punto de vista profesional (y, como máximo, en el periodo previsto por el convenio o pacto de empresa como máximo a tales efectos) “**expresa una mayor cualificación de la plantilla y por tanto su mayor eficacia, por lo que el coste que de ello deriva... debe ser asumido directamente por la empresa...**”

Art. 30.- Pago de salarios

PAGA DE BENEFICIOS, sistema de retribución. Acta del 17.9.1991.

Se señala que el convenio no establece una "paga de beneficios" obligada, pero en el supuesto de que se viniera percibiendo, tal paga forma parte evidentemente de la Masa Salarial. Por ello, salvo pacto expreso para modificar el sistema retributivo (y por ejemplo abonarla de otra forma, distribuida a lo largo del año, o en cualquier otra modalidad), deberá seguir abonándose.

Se recuerda además lo indicado en este artículo sobre el "**respeto a los sistemas existentes**" en cuanto a las formas de retribución, salvo pacto que los modifique. Por ello una modificación del sistema retributivo debe entenderse como "**modificación sustancial de las condiciones de trabajo**" y por tanto, tratarse de acuerdo con el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 31.- Salario Mínimo Garantizado (SMG).**CONCEPTOS QUE INTEGRAN EL SMG. NO EL PLUS DE TRANSPORTE QUE SEA REALMENTE TAL, NI LOS COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO, TAMPOCO LOS PLUSES DE CALIDAD, LOS INCENTIVOS O LOS PLUSES DE TOXICIDAD. Actas 20.5.99, 26.10.01, 19.12.01, 25.4.02**

Señala este Acta del 20.5.99 que "**si se trata de un efectivo Plus de Transporte, concepto extrasalarial que no cotiza a la SS, no forma parte del SMG, aunque sí podría estar comprendido en el SMG si se trata de un concepto fijo, percibido a actividad normal y jornada ordinaria y cotiza a la SS**".

El Acta del 26.10.01 aborda el concepto de los Complementos de Puesto de Trabajo, señalando que "**éstos tampoco están integrados en el SMG, aunque se perciban a actividad normal y jornada ordinaria**".

Esta misma Acta aclara que "**el Plus de calidad no puede formar parte de los SMG, salvo que se perciba en actividad normal y jornada ordinaria con independencia del nivel de calidad alcanzado**". Es decir que solamente puede considerarse parte del SMG cuando se denomine "plus de calidad" pero no lo sea por no estar condicionada en absoluto a un nivel de calidad determinado.

En el Acta del 19.12.01 se aplica el mismo criterio a los "incentivos" que sean efectivamente tales, señalando en consecuencia que no forman parte del SMG los incentivos "**ligados a alcanzar un determinado nivel productivo o rendimiento mínimo**".

SALARIO GARANTIZADO, NO "PLUS DE TURNO", EN TRABAJO DE TURNO CONTINUADO. ACTA DEL 15.10.1991.

Se subraya que el mencionado artículo establece, "**para el trabajo en régimen de "turno continuado" (definido en el mismo artículo), Mínimos Garantizados como retribución total en jornada y actividad normal, superior a los**

Mínimos Garantizados en régimen normal de jornada, pero que no se trata de un plus de turno”.

Manteniéndose un sistema en el que no se incluye expresamente el concepto de "plus de turno", el XIII Convenio señala sin embargo en su art. 44.6. un sistema de SMG en el turno continuo que no permiten la absorción de pluses o complementos, por lo que indirectamente supone un sistema de plus de turno continuo.

Artículo 32º.- Tabla de Salarios Mínimos Garantizados por Grupo Profesional.-

Escrito presentado por un Delegado de Personal de la Empresa KAREY & SOLANO FOOTWEAR, S.A.(Acta del 11 de febrero de 2014)

Examinada la consulta la Comisión Mixta entiende que la tabla de salarios mínimos garantizados del artículo 32 del Convenio General de la Industria Química es de obligado cumplimiento para todas las empresas, pudiendo dejar de aplicarse únicamente en los supuestos de “descuelgue” previstos en el artículo 35.

Artículo 33.- Incrementos Salariales.

NO ABSORBIBLES NI COMPENSABLES LOS INCREMENTOS DEL CONVENIO. Acta del 3.7.03 (2), 23.10.03 (2, 3 y 4), 17.06.04 (7), 18.1.05 (10), 20.7.05 (3), 19.4.06 (3)

El carácter de Masa Salarial y de aplicación de los incrementos sobre la misma, es decir que el Convenio no es un convenio de tablas y **“no contempla la compensación y absorción”**. **En el Acta del 23.10.03 se concreta que“ no es correcta la absorción de cantidades del Plus Convenio en la aplicación de los incrementos salariales.”**

En el acta del 19.4.06, se indica que además de no contemplar el convenio la compensación y absorción, **“los incrementos y las revisiones salariales anuales son de aplicación automática”**, salvo en los casos de haber manifestado la empresa en tiempo y forma el descuelgue en base al Art. 35º **“y todo ello con independencia de que los salarios de todos o algunos trabajadores, sean superiores a los SMG del convenio”**.

INCREMENTO GENERAL SECTORIAL SOBRE TODA LA MASA SALARIAL.- Actas de 20.9.01, 26.10.01

Este Acta sale al paso de la absurda pretensión de algunas empresas de no aplicar el incremento pactado del 3,2% para el año 2.001 basándose en que los SMG suben efectivamente menos, el 2,4% en este caso. El Acta desarrolla con detalle las operaciones previstas en el art. 33 adaptadas a las cifras concretas del

año de incrementos salariales, SMG y reserva con su distribución.

En el Acta del 26.10.01 se añade como explicación complementaria y aclaratoria de este art. Que para cada trabajador será obligatorio la aplicación a sus retribuciones del porcentaje que resulta de restar el porcentaje de reserva del incremento total pactado sobre la Masa Salarial, además de lo que pueda resultarle de la distribución de la reserva.

ÁMBITO “DE EMPRESA” DE LA MASA SALARIAL. Acta del 20.9.00, 25.4.02, 23.2.05 (6)

Dice la Comisión Mixta que “de conformidad con la definición que el art. 33 del vigente Convenio hace de la Masa Salarial bruta, ésta es de empresa. No obstante lo anterior, esta Comisión Mixta considera que es conveniente que coincidan los ámbitos de examen de la MS y los de interlocución y negociación”. Añade la Comisión Mixta (25.402) que debiendo entregar la de toda la empresa, “para que sea exigible la de centro de trabajo es necesario que exista acuerdo expreso o tácito al respecto con los representantes de los trabajadores”.

DESGLOSE DE LA MASA SALARIAL, por Grupos y conceptos. Acta del 15.10.1991

Se subraya que la Masa Salarial, que la empresa debe entregar a los representantes de los trabajadores, debe aparecer desglosada por Grupos Profesionales y, para cada uno de ellos, por los diversos conceptos salariales, que el propio artículo establece. Esta afirmación de la Comisión mixta se incluyó posteriormente ya a la redacción del convenio (art. 33. I. 1, primer párrafo).

COMPROBACIÓN DE LA MASA SALARIAL Y SU DISTRIBUCIÓN. Acta del 18.2.93

Al remitirse al art. 33 del Convenio para establecer el modo de operar para aplicar los incrementos del convenio, se añade: "en todo caso, la comprobación de las cifras y sus conceptos, tanto de la Masa Salarial como de su distribución, deberá hacerse en cada empresa por parte de los representantes de los trabajadores, con las atribuciones y métodos definidos en el propio convenio."

COMPOSICIÓN DE LA MASA SALARIAL BRUTA. Cantidades a tanto alzado por diversos conceptos: "cesta de Navidad", economatos, fondos sociales, paga de antigüedad a los x años de permanencia en la empresa, servicio médico, plus de transporte, abono transporte mensual, tickets restaurante, que forman parte todos ellos de la Masa salarial. Actas del 24.3.94, 4.7.97, 7.2.01, 12.6.01, 28.11.01, 19.12.01, 3.6.02, 15.07.04 (5), 18.1.05 (12), 4.2.09 (3)

La composición de la MS resulta suficientemente explícita en el art. 33, incluyéndose evidentemente todo lo que se abona al trabajador por los más diversos conceptos. En estas Actas se afirma en relación con diversos conceptos: en el Acta del 24.3.94 una cantidad a tanto alzado que la empresa pagaba si el absentismo no superaba un cierto listón, así como el valor de la " cesta de

Navidad" 4.2.09. En el Acta del 4.7.97 se aplica el mismo criterio a las cantidades que la empresa aplicaba a contratar un economato, por lo que su supresión no puede realizarlo unilateralmente sin consulta previa con los representantes de los trabajadores y "**negociar en su caso una posible alternativa**". Si se tratara de una modificación o traspaso de la titularidad del economato, deberá garantizarse "**que se proporcione un servicio en condiciones equivalente al antiguo**". En el Acta del 7.2.01 se hace expresa referencia a un "fondo para fines sociales". El acta del 12.6.01, así como la del 19.12.01, se refiere a la "**paga de antigüedad en la empresa a los 20 y 35 años de servicio que se ha venido abonando desde la aplicación del Convenio General**". El Acta del 28.11.01 al Servicio Médico. En la del 15.07.04 a los "tickets restaurante".

RETRIBUCIONES DE CARÁCTER ASISTENCIAL Y SOCIAL, SU TRATAMIENTO EN LA MASA SALARIAL Y SU INCREMENTO. ACTAS DEL 15.10.1991, 13.12.94, 16.1.02., 15.07.04 (5)

Estos conceptos (formación profesional y cultural, deportivas, economatos, comedores, ayuda familiar, guardería, transportes, etc.), forman parte efectiva de la Masa Salarial y deben por ello constar en la información al respecto. Sin embargo se excluyen en principio de la Masa Salarial al aplicarle a la misma el incremento pactado, pero ello no significa en absoluto que no se incremente cada año.

Si éstos conceptos no tienen atribuida una cantidad o procedimiento específico de cálculo, su incremento será igual a la "evolución natural de su coste".

Por el contrario, si para las mismas se establece una cuantía "a tanto alzado", las cantidades asignadas si forman parte de la Masa Salarial y aumentarán como resultado de las operaciones que con ésta se produzcan. Este mismo criterio es de aplicación a todas las cantidades que se perciban a tanto alzado por uno u otro concepto.

Estas cantidades pueden suprimirse (asignándolas a otras o estableciendo una forma de compensación), pero no unilateralmente por parte de la empresa, sino que "es necesario que exista acuerdo con los representantes de los trabajadores para poder proceder a su supresión, modificación o incorporación a otros conceptos" (Acta del 16.1.02)

COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO Y CPT DEL CONVENIO. Relación, diferencias, inclusión o no de conceptos tales como toxicidad u otros. Aplicación de la reserva del 0,5 % de la Masa Salarial. Evolución de los CPT de año en año en función de las condiciones de trabajo. Acta del 17.3.93, del 8.7.93 y del 26.10.1995

De la definición de los CPT del Convenio en el art. 33.II.1ª se desprende que son "complementos de puesto de trabajo" (tal como genéricamente los define el

Decreto Ordenador del salario), pero NO todos los complementos de puesto de trabajo son CPT.

Ello comporta, por ejemplo, que el Plus de Toxicidad, NO constituye parte de los CPT, aunque sí podría estar integrado en los complementos que resultaran de una Valoración de Puestos de Trabajo que tuvieran en cuenta la existencia de toxicidad en los puestos de trabajo. Ello supone en primer lugar que la reserva del 0,5 % de la Masa salarial, NO podrá aplicarse a incrementos o extensión del Plus de Toxicidad, salvo, como se indica en el Acta, "acuerdo de forma expresa" con los representantes de los trabajadores.

Teniendo en cuenta que los CPT obedecen a circunstancias concretas que los originan, dependerá de éstas que se aplique o no sobre los mismos puestos de trabajo el incremento anual y la reserva del 0,5 %. Deberá tenerse en cuenta en todo caso que forman parte de la Masa Salarial. En la práctica convendrá además velar por el rigor en la denominación de los complementos y evitar se señalen como CPT lo que no lo es.

El Acta del 26.10.95 señala además la obligación de la empresa de justificar la correcta aplicación de las limitaciones que el art. 33, ap. II, 1º a) señala para la aplicación de la reserva a los CPT.

Escrito presentado por un miembro de la Ejecutiva de FITEQA-CCOO del País Valenciano en relación con la Empresa ADHESIVOS GIMPEX, S.A.(Acta del 22 de mayo de 2013)

Examinada la consulta la Comisión Mixta entiende, en primer lugar, que los efectos económicos del XVII Convenio General de la Industria Química (CGIQ) tendrán la retroactividad que, para cada año de vigencia, se desprende de los artículos 33, 38 y Disposición Adicional Segundo del mismo y, todo ello, según dispone expresamente el segundo párrafo de su artículo 4.

Para el año 2013, según establece el artículo 33.II a) del citado convenio, no proceder a efectuar incremento alguno sobre la Masa Salarial Bruta depurada de 2012, sin perjuicio de la obligación de abonar los Salarios Mínimos Garantizados (SMG) establecidos en los artículos 32 y 44 con efectos desde el 1 de enero de 2013.

En cuanto a si resultan de aplicación en Adhesivos Gimpex los incrementos y revisiones salariales establecidos en el XVI CGIQ para los años 2011 y 2012, ello dependerá de si el citado convenio colectivo, que debe recordarse es de eficacia limitada, resulta o no de aplicación a la citada empresa, situación que a esta Comisión Mixta le resulta imposible analizar con los escasos datos facilitados en la consulta.

En cualquier caso debe señalarse que el XVI CGIQ resulta de aplicación únicamente a aquellas empresas afiliadas directamente a FEIQUE, o a través

de alguna de las asociaciones que forman parte de la misma, así como las empresas afiliadas a COFACO y solo respecto de los trabajadores afiliados a los sindicatos CC.OO y UGT, así como a todos aquellos trabajadores que expresa o tácitamente su hubiesen adherido al mismo durante su vigencia.

Por último debe mencionarse que si finalmente se determinase que el XVI CGIQ no resulta de aplicación a Adhesivos Gimpex, dicha empresa no tendría obligación de aplicar ninguno de los incrementos ni revisiones salariales establecidos en el mismo para los años 2011 ni 2012 y, todo ello, sin perjuicio de tener que abonar los Salarios Mínimos Garantizados establecidos en el XVII CGIQ con efectos retroactivos de 1 de enero de 2013 tal y como se ha mencionado anteriormente. Si por el contrario el XVI CGIQ sí fuese de obligado cumplimiento para la empresa, entonces debería haber aplicado los incrementos y revisiones salariales establecidos en el mismo con los efectos retroactivos que en cada caso se establecen en sus artículos 33 y 38.

Escrito presentado por el Presidente del Comité de Empresa de INDUSTRIAS COSMIC.(Acta del 16 de julio de 2013)

Escrito presentado por el Secretario General de FITAG- UGT de Navarra en referencia a la empresa COMPUESTOS Y GRANZAS, S.A.(Acta del 21 de noviembre de 2013)

Debatida la consulta ambas representaciones empresarial y sindical en la Comisión Mixta dejan constancia de su posición discrepante en el siguiente sentido:

Por FEIQUE:

En la presente consulta se trata de analizar si las empresas a las que no resultó de aplicación el XVI Convenio General de la Industria Química (CGIQ) (años 2011 y 2012), por ser éste último de eficacia limitada y afectar exclusivamente a los directamente representados por sus organizaciones firmantes (en el caso de FEIQUE empresas asociadas), pueden reordenar su estructura salarial absorbiendo cantidades del Plus Convenio y/o Complemento Personal para hacer el tránsito de los Salarios Mínimos Garantizados (SMG) establecidos en el XV CGIQ para el año 2010 a los establecidos en el XVII CGIQ para el año 2013.

Todo ello partiendo de la base de que los SMG establecidos en el XVII CGIQ para 2013 parten de los establecidos en el XVI CGIQ para 2012 (al margen de ser éste último convenio de eficacia limitada) y no de los establecidos en el XV CGIQ para 2010 (último convenio de eficacia general publicado en el BOE con carácter previo al XVII CGIQ).

Pues bien, para la representación empresarial en la Comisión Mixta la

respuesta a la cuestión indicada en el primer párrafo debe ser positiva por los siguientes motivos:

- 1) En primer lugar el artículo 33.II.a) del XVII CGIQ, titulado "Incremento Año 2013" es claro al establecer que "una vez depurado el concepto de MSB de 2012 de acuerdo con los epígrafes 2.1 y 2.2 del apartado I ~ procederá efectuar incremento alguno sobre la misma, sin perjuicio de la obligación de abonar los SMG establecidos en los artículos 32 y 44 con efectos de 1 de enero de 2013."

Debe señalarse en este sentido que para una empresa a la que no hubiese resultado de aplicación el XVI CGIQ, los valores de los SMG correspondientes a su MSB de 31 de diciembre de 2012 son los establecidos en el XV CGIQ para 2010, Y el artículo transcrito es claro al establecer que en el año 2013 no procede hacer incremento alguno sobre dicha MSB.

Es evidente que lo anterior no se cumpliría si como pretende la representación sindical esas empresas tuviesen que abonar las diferencias existentes entre los SMG del XV CGIQ para 2010 Y los del XVII CGIQ para 2013.

En definitiva este artículo obliga a cumplir los SMG del XVII CGIQ pero no a incrementar la MSB de la empresa de 2012, lo que únicamente puede conseguirse reordenando la estructura salarial y trasvasando cantidades del Plus Convenio y/o Complemento Personal al Salario Base.

Cuestión distinta es que no exista en la empresa Plus Convenio o Complemento Personal del que detraer cantidades y, en cuyo caso, las empresas afectadas por esta situación si deberán hacer frente a esas diferencias salvo que decidiesen descolgarse del XVII CGIQ en base a su artículo 35.

- 2) Por otro lado, el artículo 29.1 del XVII CGIQ es también claro al establecer literalmente que "El salario base es el SMG de cada Grupo Profesional. Para ello se podrá proceder a la absorción que sea necesaria del Plus Convenio".

Es decir, que expresamente autoriza este artículo a absorber las cantidades que sean necesarias del Plus Convenio para adaptar el Salario Base a los SMG del Convenio Colectivo, sin establecer excepción alguna.

Únicamente entiende FEIQUE que no podrían absorber cantidades del Plus Convenio aquellas empresas que tengan dicho concepto establecido mediante acuerdo en un determinado porcentaje sobre el SMG para cada Grupo Profesional, ya que si lo hiciesen probablemente dejarían de cumplir dichos acuerdos. Pero ello es una cuestión distinta.

3) Así mismo, el artículo 31 del XVII CGIQ, al definir el SMG establece que estará compuesto por la totalidad de los conceptos retributivos a percibir por los trabajadores de cada empresa, en actividad normal o habitual en trabajos no medidos, estableciendo en su párrafo cuarto determinadas exclusiones (antigüedad, nocturnidad, peligrosidad y/o toxicidad, complemento de puesto de trabajo y comisiones de ventas e incentivos) entre las que no se encuentran ni el Plus Convenio ni el Complemento Personal.

Es decir, que desde el punto de vista de este artículo tanto el Plus Convenio como el Complemento Personal, así como cualquier otro concepto fijo en actividad normal y jornada ordinaria distintos de los expresamente excluidos, forman parte de la definición de SMG motivo por el cual entendemos que el trasvase de cantidades entre ellos debe resultar posible.

La posición de FEIQUE en ningún caso es contradictoria con lo mantenido en otras ocasiones por la Comisión Mixta del CGIO en el sentido de que al operar los incrementos y revisiones salariales sobre el concepto de la MSB de cada empresa no contempla la compensación y absorción de dichos incrementos, ya que precisamente en el año 2013 el XVII CGIQ no contempla incremento alguno de la MSB, tal y como ya hemos explicado. Es decir, que estamos en un caso completamente diferente en el que no sería de aplicación el citado criterio que sigue siendo plenamente válido pero solo cuando estamos en presencia de incrementos y/o revisiones establecidos sobre la MSB de las empresas.

Por último, todo lo anterior no desvirtúa tampoco que aquellas empresas a las que si resulte de aplicación el XVI CGIQ, por estar asociadas a FEIQUE directa o indirectamente, o haberse adherido al mismo, deban haber aplicado los incrementos y revisiones salariales correspondientes a los años 2011 y 2012 en los términos establecidos en el mismo y con los efectos retroactivos que se desprendan tanto del citado Convenio como, en su caso, del Acta de Adhesión de FITAG-UGT al mismo suscrita el 21 de diciembre de 2012.

En definitiva para la representación empresarial en la Comisión Mixta resulta claro que si debe admitirse la posibilidad de que aquellas empresas a las que no resultase de aplicación el XVI CGIO puedan trasvasar cantidades del Plus Convenio y/o Complemento Personal para adaptarse a los SMG contemplados en el XVII CGIQ.

Por FITEQA-CC.OO y FITAG-UGT:

Debatidas las consultas en la Comisión Mixta la parte social entiende, como ha hecho en otras ocasiones, que el CGIQ opera con el concepto de Masa Salarial Bruta y no contempla la compensación y absorción, siendo los incrementos y revisiones que se establecen para cada año de vigencia de aplicación automática y obligatoria en las empresas, pudiendo dejar de

aplicarse únicamente en los supuestos de descuelgue salarial regulados en el art.35.

Las consultas plantean la posibilidad de proceder a la absorción necesaria del plus convenio para llegar al Salario Mínimo Garantizado (en adelante SMG) establecido para el año 2013, según su interpretación del artículo 29.1.

En dicho artículo se regula la estructura salarial del CGIQ, estructura que se viene aplicando desde el año 1995 con la firma del X CGIQ. En el año 1995 se pasa de una estructura de Salario Base y complementos, a otra basada en el Salario Mínimo Garantizado y Plus Convenio. Es en el momento en el que las empresas pasan a la nueva estructura en el cual puede establecerse la detracción de cuantías del Plus Convenio para completar el SMG, como establezca el anterior art. 27 del X CGIQ. Así pues esta detracción solamente puede realizarse en aquellas empresas en las que no se haya aplicado todavía la estructura salarial del convenio, pero no en aquellas en las que ya se hubiese realizado con anterioridad. Esta medida continua estando vigente en el convenio en previsión de aquellas empresas que pudieran incorporarse por primera vez a la aplicación del CGIQ provenientes de otros ámbitos negociales (ya sean de ámbito sectorial o de empresa), de modo que puedan hacerlo sin un mayor coste que el resto de empresas ya afectadas.

El tratamiento dado por el XVII CGIQ al plus convenio indica que expresa conceptos de retribución general para todos los trabajadores de un mismo grupo profesional (art 29.1), y además se la considera como retribución objetiva, junto al SMG, para la retribución de los trabajadores de ETT'S (29.3) y de nuevo ingreso (29.2), una vez que han superado la plena integración.

Ambas organizaciones sindicales entienden que el XVII Convenio Colectivo publicado en el BOE con fecha 9 de abril de 2013 para el año 2013 no recoge un incremento; sin embargo los SMG establecidos para este año 2013 provienen del convenio de eficacia limitada vigente en los años 2011 y 2012, según el cual en estos dos años se ha aplicado un incremento salarial del 5,37% sobre los Salarios Mínimos Garantizados (SMG) del año 2010 (año en el cual finaliza la vigencia del XV Convenio Colectivo).

Pero esta situación es distinta a la que se describe en el párrafo descrito posteriormente con referencia al art 29 del convenio, en la que se viene de una no adecuación a la estructura salarial del convenio colectivo y por lo tanto, en la que podrá sustituir cuantías de un concepto a otro para llevarlas a cabo.

Las tablas que recogen el SMG del año 2013 se encuentran en el XVII CGIQ, publicado en el BOE de fecha 9 de abril de 2013, y, teniendo en cuenta que no efectúan incremento alguno (artículo 33), coinciden con

las tablas salariales establecidas para el año 2012 (segundo año de vigencia del XVI Convenio Colectivo).

El artículo 33 11a) del el XVII CGIQ establece: u... no procederá efectuar incremento alguno sobre la misma (sobre la masa salarial), sin perjuicio de abonar los salarios establecidos en el artículo 32 y 44 con efectos desde el 1 de enero de 2013."

Al establecer que no existirá incremento, este artículo está tomando como punto de referencia las masas salariales y las tablas de los SMG establecidas para el segundo año de vigencia del XVI CGIQ. Ahora bien, no puede ocurrir lo mismo respecto de las empresas que mantienen las masas salariales y las tablas de los SMG del año 2010. Las empresas que durante los años 2011 y 2012 no han aplicado el XVI CGIQ, a la hora de aplicar el XVII CGIQ a partir del 1 de enero de 2013, habrán de ajustar los SMG a las cantidades que estarían pagando si hubieran aplicado el XVI CGIQ, punto de referencia tomado por el XVII CGIQ para fijar los salarios de 2013. No pueden, por lo tanto, absorber de otros conceptos ya que la absorción solo es posible en el momento de adecuarse a la estructura salarial del convenio, y éstas ya venían aplicando la estructura salarial del XV CGIQ (convenio vigente durante los años 2012 y 2013 ya que ha estado prorrogado en ultra-actividad hasta la entrada en vigor del XVII CGIQ, y el XVI CGIQ es de eficacia limitada).

El artículo 29 - Sistema Retributivo - establece la estructura salarial y en su párrafo segundo dice: "El salario base es el SMG de cada grupo profesional. Para ello se podrá proceder a la absorción que sea necesaria del Plus Convenio..."

La absorción de conceptos salariales para ordenarlos de la forma establecida en el convenio solamente se produce en el momento en que se decide adaptar la estructura salarial a la del convenio; una vez establecida la misma, la utilización nuevamente de dicho artículo es totalmente inviable; no puede aprovecharse este artículo para absorber los incrementos habidos en el sector durante los años 2011 y 2012; es un uso fraudulento, pues este artículo no está pensado para ese uso.

En el presente caso las empresas ya hablan hechos uso de este precepto para adaptar sus salarios a la estructura establecida en el convenio, y venían aplicando la estructura del XV CGIQ, pero ahora lo usan para absorber la diferencia salarial existente en el sector entre los salarios de 2010 y 2013. Entendemos que esto vulnera el principio que regula la política salarial del CGIQ, rompiendo las reglas de competitividad mínimas entre las empresas del mismo sector y las condiciones salariales de los trabajadores y trabajadoras de estas empresas.

Por ello, la parte social entiende, que si la empresa venía aplicando la estructura salarial del XV CGIQ y/o del XVI, no puede proceder a absorber

ninguna cuantía del Plus Convenio para dar cumplimiento a los SMG del año

Escrito presentado por el Secretario de Acción Sindical de FITAG-UGT Tarragona en relación con la empresa TRATAMIENTOS Y RECUPERACIONES INDUSTRIALES. S.A.(Acta del 16 de julio de 2013)

Ambas representaciones empresarial y sindical en la Comisión Mixta acuerdan dar por reproducidas las manifestaciones de parte que constan en la consulta número uno (Industrias Cosmic) de la presente Acta.

No obstante lo anterior, en el presente caso, ambas representaciones empresarial y sindical dejan constancia de que los nuevos vencimientos de antigüedad que se produzcan no pueden ser absorbidos del complemento personal del trabajador.

Escrito presentado por el Comité de Empresa de SAINT GOBAIN DEVISA, S.A.U.(Acta del 3 de octubre de 2013)

Examinadas las consultas la Comisión Mixta entiende, como ya ha hecho en otras ocasiones, que la aplicación de la estructura salarial regulada en el Convenio Colectivo es de obligado cumplimiento por lo que la empresa, en aplicación de los artículos 29 y 40 del Convenio, deberla proceder a la reordenación de su estructura salarial.

A tal efecto debe señalarse que las cantidades que excedan de los SMG, si las hubiera, serán Plus Convenio hasta un límite, salvo pacto en contrario, del 35 por 100 del SMG correspondiente, de modo que el Plus Convenio exprese conceptos de retribución general para todos los trabajadores de un mismo Grupo Profesional; y no se podrá establecer un complemento personal mientras no se agote el Plus Convenio hasta el mencionado tope.

En cuanto a la segunda consulta planteada relativa a si la empresa está obligada a entregar la Masa Salarial Bruta, la Comisión Mixta entiende que según el artículo 33 punto III del Convenio la empresa hará entrega a los representantes de los trabajadores de información escrita dando por Grupo Profesional el número de trabajadores del mismo con el desglose de las cantidades correspondientes, para cada uno de dichos Grupos Profesionales, a los conceptos señalados en los puntos 1.1.1 a 1.1.4 del mismo artículo, las deducciones y homogenizaciones efectuadas, los cálculos realizados y el porcentaje de incremento general aplicable en la empresa, así como los criterios y cantidades previstos para la utilización de la reserva.

Por último, manifestar que la Comisión Mixta da por recibido el acuerdo alcanzado entre las Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, careciendo de competencias para su correspondiente interpretación.

Escrito presentado por el Presidente del Comité de Empresa de PLASCAN. S.A.(Acta del 3 de octubre de 2013)

Examinada la consulta la Comisión Mixta entiende que si la empresa PLASCAN, S.A no estuviera afiliada directamente a FEIQUE, o a través de alguna de las asociaciones que forman parte de la misma, ni estuviera afiliada a COFACO, no le resultaría de aplicación el XVI Convenio General de la Industria Química, no teniendo en consecuencia obligación de aplicar ninguno de los incrementos ni revisiones salariales establecidos en el mismo para los años 2011 ni 2012 y, todo ello, sin perjuicio de tener que abonar los Salarios Mínimos Garantizados establecidos en el XVII Convenio General de la Industria Química con efectos retroactivos de 1 de enero de 2013.

Escrito presentado por un Delegado de Personal de la Empresa OVERSEAS KONSTELLATION COMPANY, S.A.(Acta 21 de noviembre de 2013)

Examinada la consulta la Comisión Mixta entiende que de conformidad con el artículo 33 punto III del Convenio General de la Industria Química, la empresa hará entrega a los representantes de los trabajadores de información escrita dando por Grupo Profesionales el número de trabajadores del mismo con el desglose de las cantidades correspondientes, para cada uno de dichos Grupos Profesionales, a los conceptos señalados en los puntos 1.1.1 a 1.1.4 del mismo artículo, las detracciones y homogeneizaciones efectuadas, los cálculos realizados y el porcentaje de incremento general aplicable en la empresa, así como los criterios y cantidades previstos para la utilización de la reserva.

Escrito presentado por los delegados de personal de CCOO y UGT de la empresa FERTISAC.S.L(Acta del 4 de junio de 2014)

Debatida la consulta en la Comisión Mixta entiende, como ya ha resuelto en otras ocasiones. que el Convenio General de la Industria Química opera con el concepto de Masa Salarial Bruta (MSB) y no contempla la compensación y absorción. siendo los incrementos y revisiones que se establecen para cada año de vigencia de aplicación automática y obligatoria en las empresas, pudiendo dejar de aplicarse únicamente en los supuestos de descuelgue salarial regulados en el artículo 35 y, todo ello, con independencia de que los salarios de todos o alguno de los trabajadores sean superiores a los Salarios Mínimos Garantizados establecidos en el artículo 32

Por ello la Comisión Mixta entiende que no es posible compensar y absorber los incrementos establecidos para el año 2014 en el artículo 33.11b) del vigente Convenio con el Plus Personal existente en la empresa.

Escrito presentado por el Delegado de Personal de la Empresa DSM VITATEN. (Acta del 11 de febrero de 2014)

Examinada la consulta por la Comisión Mixta relativa a la forma de proporcionar la Masa Salarial Bruta entiende que, según lo establecido en el apartado III, del artículo 33 del Convenio Colectivo, la empresa hará entrega a los representantes de los trabajadores de información escrita dando por Grupo profesional el número de trabajadores del mismo y el desglose señalado en los puntos I.1.1 a I.1.2.

De conformidad con lo anterior la citada información debe referirse a cada Grupo Profesional de forma separada, no siendo posible englobar dos o más Grupos en un mismo apartado.

Por otro lado la Comisión Mixta recuerda que, según la Nota C) del artículo 33.I del Convenio Colectivo, no se incluirán en los datos sobre la Masa Salarial facilitados por la empresa los correspondientes al Grupo 0. Todo ello sin perjuicio de lo indicado en esa misma Nota en el sentido de que la cuantía global de las retribuciones del Grupo 0 aparecerán en el cómputo de los costes laborales globales que la empresa debe entregar a los representantes de los trabajadores en virtud del artículo 76 del Convenio y 64 del Estatuto de los Trabajadores.

INCENTIVOS VARIABLES E INCENTIVOS DE VENTA. CARÁCTER DE MSB, FORMA DE APLICAR EL INCREMENTO, DISTINTO CARÁCTER DE LOS "VARIABLES" DEL ART. 34. Acta del 13.12.94, 16.1.02.

Afirmado el carácter de MSB de los incentivos, hay que diferenciar entre los "variables", que forman parte de la NOTA A y están sometidos de forma directa (aunque habrá que establecer los criterios de "homogeneidad" aplicables), de los de "ventas" que estarán sometidos a su propia evolución y su régimen concreto en cada caso deberá ser fijado por "la empresa junto con los representantes de los trabajadores".

El Acta del 16.1.02, diferencia las "retribuciones variables en función de objetivos y resultados de ventas" (comisiones de ventas), reguladas por el 33.I.2.2., de las retribuciones variables del art. 34 incorporado en el XIII Convenio.

RESERVA DE LA MSB, AJUSTE DE ABANICOS Y PROMOCIONES. Diferencias. Actas del 17.3.93, 26.10.1995, 16.5.96, 4.7.97, 19.4.06

Es necesario diferenciar el "ajuste de abanicos", que debe aplicarse para funciones profesionales dentro del MISMO Grupo Profesional, de las promociones, que evidentemente suponen una asignación de Grupo profesional superior. Para el ajuste de abanicos el Convenio General establece la aplicación de un porcentaje que se reserva sobre la MS. En los pactos de articulación podrá evidentemente fijarse los criterios detallados y la forma concreta de operar, además de la posible asignación de otras cuantías.

Las PROMOCIONES no son por cuenta de esta reserva del 0,5%, sino A CARGO DE LA EMPRESA, pues suponen modificación de la "homogeneidad". Al

respecto en esta Acta se dice: **"La reserva del 0,5 % no puede aplicarse a los incrementos retributivos que deriven de la Clasificación Profesional en un Grupo superior. La asignación de cantidades de ajuste de abanicos no significará en ningún caso, desvirtuar la nueva clasificación profesional." En el mismo sentido el Acta del 4.7.97 que señala la incorrecta asignación de cantidades de reserva ya que "parecen esconder un ascenso".**

En el Acta del 26.10.95 se añaden dos precisiones importantes. Una es la obligación de la empresa de acreditar el correcto cumplimiento de la aplicación de la reserva a los CPT. Otra es la reiteración de que la reserva **"no puede utilizarse para paliar una incorrecta aplicación del grupo profesional al contratar"**.

En esta misma Acta se explica que **"sí es susceptible de corregir a través del ajuste de abanicos salariales una situación en que un número determinado de trabajadores tienen una remuneración inferior a la media de su grupo profesional."**

Al asignar la reserva en todo o en parte al ajuste de abanicos salariales deberá tenerse en cuenta además la nueva redacción del art. 28 incorporada en el XI Convenio con las actas a ello relativas y que se comentan en este mismo resumen.

En el acta del 19.4.06 (4) se indica que el ascenso de los trabajadores a grupos superiores no se encuentra entre los posibles destinos señalados en el convenio de la reserva. En acta del 13.7.06 (6 y7) se determina que la promoción de los trabajadores, ya sea económica o mediante ascenso de los trabajadores, NO forma parte de del destino al que hace referencia el art. 33 para el sobrante de la reserva.

**CRITERIOS PARA APLICAR LA RESERVA DE LA MASA SALARIAL.
Inaplicación para "méritos", o para ascensos, necesidad de negociación.
Actas del 13.12.94, 20.5.99, 19.12.01, 16.6.05 (6)**

El Acta de 13.12.94 señala la obligación por parte de la empresa de **"dar cuenta a los representantes de los trabajadores tanto de la cuantía como de los criterios y motivaciones que se han seguido para determinar la distribución del porcentaje de la reserva."** Se añade al respecto que **"no existe concepto de reserva destinado a 'méritos'"**

En la del 20.5.99 se indica que para aplicar la reserva al ajuste de abanicos **"es necesario definir los criterios y motivaciones que se siguen por la empresa... para su posterior distribución... dando lugar a la correspondiente discusión con la representación de los trabajadores"**. De acuerdo con el propio texto del convenio se añade que tras esta discusión, la empresa podrá aplicar los criterios mencionados aunque no se produzca acuerdo al respecto.

Las del 19.12.01 y 16.6.05 (6) reiteran que no es utilizable para ascensos o promociones.

INEXISTENCIA DE NORMAS PARA APLICAR LA RESERVA DONDE NO EXISTA LA CORRECTA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL EN GRUPO P. DEL CONVENIO. Acta del 24.3.94

En este Acta se señala la estrecha relación entre la fórmula de aplicación de la MS, su distribución, y, particularmente el reparto de la "reserva" **"cuando la empresa no tiene hecha la clasificación profesional en Grupos Profesionales."** Ello no supone en ningún caso, evidentemente, que no deba aplicarse el incremento íntegro de la MS establecida en el convenio, sino que la empresa no podrá utilizar el margen de discrecionalidad que le otorga el redactado del convenio (aunque está obligada por el mismo a dar cuenta a la representación de los trabajadores).

Deberá tenerse en cuenta además lo establecido en el XI Convenio, y reiterado en el XII, sobre la fecha límite del 31.12.97 para poder aplicar reserva sin una correcta clasificación profesional.

APLICACIÓN DE LA RESERVA A CPT Y AJUSTE DE ABANICOS: NO EXISTE PRIORIDAD, SINO LO QUE EN CADA LUGAR SE ACUERDE. Acta del 27.5.97.

Para la aplicación de la reserva **"la única prioridad fijada por el Convenio es para las nuevas antigüedades"**, **"de modo que entre los CPT y el ajuste de abanicos, será prioritario lo que en cada lugar se acuerde."**

RESERVA: no se aplica para homogeneizar las retribuciones de los salarios de nuevo ingreso que se hubiera pactado más bajos transitoriamente. Acta del 19.12.96, 16.6.05 (6).

Establece esta Acta que cuando se pactan salarios de nuevo ingreso inferiores, la necesaria posterior homogeneización para que alcancen las retribuciones fijas de su Grupo (Salario Base y Plus Convenio de Grupo formalmente fijados en el XI Convenio, o las que de hecho o por pacto de Tabla de Empresa existieran en ésta), deben ser por cuenta de la empresa: **"El nuevo coste que de ello deriva no podrá deducirse por tanto de la masa salarial global del resto de la plantilla, ni tampoco de la cantidad dedicada a "reserva" para el "ajuste de abanicos"**", como señala dicha Acta.

APLICACIÓN DE LA RESERVA, SALVO PACTO, SOBRE EL INCREMENTO INICIAL FIJADO EN RELACIÓN CON EL IPC PREVISTO. Acta del 21.5.03, 26.9.05 (3)

Señala la Comisión Mixta que el convenio establece la reserva en el momento de aplicar el Incremento salarial del año, no en el de aplicar la revisión retroactiva.

Añade sin embargo que **"si así se pacta con los representantes de los trabajadores"**, puede establecerse una nueva reserva como con secuencia de la revisión retroactiva aplicable cuando el IPC real resulta superior al IPC previsto.

**INEXISTENCIA DE OBJETIVOS PARA LA APLICACIÓN DE LE RESERVA:
sin detracción y aplicación directa de la totalidad del Incremento salarial.
Acta del 9.4.03**

Señala este Acta que en el supuesto de que no existan nuevas antigüedades, ni nuevos CPTs, y que los abanicos salariales en cada grupo y entre éstos sean los adecuados (circunstancias que es preciso reconocer se dan en muy pocos casos), no se procede a detraer la reserva y se aplica todo el incremento directamente según el art. 33.II.c.

**OBJETIVO DEL PLUS CONVENIO: 35% del SMG, o lo que se acuerde.
Preferente utilización de la reserva para corregir desigualdades.
Incrementos unilaterales sin cargo a la masa salarial. art. 29-xi. actas del
27.5.97, 4.7.97, 19.9.97**

Reafirmado que el 35% (o el porcentaje que se pacte) es la cuantía a la que **"debe tenderse... cuando los PC estén situados por debajo del mismo"**, se añade **"los criterios para ajustar los PC que no alcancen aún el 35%, y con el objetivo de homogeneizar éstos, deberán ser los que se acuerden en cada empresa"**.

La cantidad destinada a ajuste de abanicos deberá aplicarse preferentemente "a corregir las desigualdades entre los PC de un mismo grupo profesional".

En esta misma Acta y otra consulta se señala, después de reafirmar **que "alcanzar el plus convenio de cada grupo profesional será objetivo preferente de la parte de reserva destinada a ajuste de abanicos"**, que mientras no se alcance este Plus Convenio (es decir el 35% del SB o el % que se haya pactado), la empresa podrá abonar cantidades adicionales como complemento personal, pero ello será **"sin cargo a la masa salarial y a su incremento"**, es decir será por cuenta de la empresa. Debe quedar claro además que tales cantidades unilaterales, serán ya, al año siguiente, parte de la Masa Salarial de partido, como el conjunto de los complementos personales.

**COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO. Criterios objetivos. Acta del
15.10.1991**

Los criterios para establecer los Complementos de Puesto de Trabajo deben ser objetivos, y deben también ser examinados y negociados con los representantes de los trabajadores. Si la empresa no tiene establecida una valoración de puestos de trabajo, el convenio señala algunos de los criterios objetivos a tener en cuenta. Esta obligación de negociar NO supone obligación de "acuerdo", ya que en el supuesto de desacuerdo, la empresa puede aplicar su criterio, salvo que lo que la

acción sindical, combinada con la mediación y arbitraje, o la denuncia jurídica, lo impidan.

CALCULO DEL “SALARIO HORA TOTAL” (SHT). Se computa la jornada efectiva, no la máxima del convenio. Acta del 28.11.02

Este Acta señala que para el cálculo del SHT debe tenerse en cuenta la jornada efectivamente trabajada, no la máxima del convenio.

RETRIBUCIONES SUPERIORES A LAS FIJADAS EN EL CONVENIO. Acta del 30.3.05 (8)

Señala la Comisión Mixta que por acuerdo en la empresa pueden pactarse y aplicarse retribuciones superiores a las señaladas por el convenio, lo que debe entenderse aplicable tanto a valores absolutos como a los porcentajes de incrementos fijados.

Artículo 34.- Retribuciones variables en función de objetivos y resultados

DIFERENCIACIÓN DE LOS OBJETIVOS “INDIVIDUALES”, “COLECTIVOS” Y “PLURALES”. APLICACIÓN A LOS SISTEMAS ANTERIORES AL XIII CONVENIO. Actas del 2.10.02, 3.7.03

Estas Actas complementan de forma importante el redactado del convenio. Su importancia radica además en la propia novedad del artículo, tratándose además de la primera acta de interpretación del mismo. Aborda además con detalle cuestiones importantes que el propio art. del convenio no trata.

Un primer tema es cómo se aplica a los sistemas vigentes antes de la entrada en vigor del XIII Convenio. En tal sentido conviene resumirla señalado:

- Se aplica a los anteriores en la medida que se “modifiquen”, entendiéndose por modificación NUEVAS CIFRAS tanto en los objetivos como en las retribuciones, lo que de hecho sucede anualmente. En la práctica debe por ello aplicarse A TODOS, también a los establecidos con anterioridad.
- En todos los casos, incluso en los que pudieran mantener objetivos y retribuciones de años anteriores al XIII CGIQ, las cuantías destinadas a estas retribuciones variables, deben aparecer detalladas (por Grupos Profesionales, señalando en cada Grupo a cuántos trabajadores se aplica) en la información obligada de la Masa Salarial del año anterior.

El carácter “colectivo” o “individual” resulta de lo siguiente: son “individuales” las retribuciones variables fijadas “individualmente a cada trabajador” o aquellas cuya percepción “se hace depender de criterios individualizados”, por lo que serán “colectivas” las asignadas a un grupo de trabajadores “independientemente de su número cuando su percepción depende únicamente de los objetivos fijados para el grupo en su conjunto”.

Añade este Acta, para evitar confusiones, que otras retribuciones variables, como los complementos por calidad o cantidad, las comisiones, primas, etc., no se rigen por este artículo, sino por el 33, forman parte por tanto de la Masa Salarial y con ellas se opera tal como consta en el propio art. 33.

El XIV Convenio ha incorporado ya la definición de lo “individual” y lo “colectivo” al propio texto convencional.

REQUISITOS PARA ENTENDER COMO “VARIABLE” UNA RETRIBUCIÓN. Acta del 17.06.04 (1)

Señala la Comisión Mixta que para que una retribución pueda considerarse incluida en las características del artículo 34 del convenio, es decir una retribución “variable” “en función de objetivos y resultados”, debe “cumplir los requisitos del dicho artículo”.

Se trata de una afirmación importante por el distinto comportamiento de tal concepto a efectos de los incrementos salariales, por lo que habrá que tener en cuenta y tanto la propia definición de concepto de Masa Salarial del art. 33, con su régimen de incremento y su consolidación, como lo señalado en el propio artículo 34 en relación con su naturaleza, vinculación con determinados objetivos y resultados especificados, información a facilitar (entre otros el número de trabajadores de cada grupo afectados o beneficiados por tal concepto). También es necesario tener en cuenta lo señalado en el comentario anterior en relación con conceptos variables (o primas, comisiones, complementos de cantidad y calidad en general) que se rigen por el art. 33 y no el 34.

Artículo 35º inaplicación del incremento pactado

Ámbito para la aplicación del descuelque salarial

Nos dice el acta que en los casos de empresas que sean multinacionales, “el término “empresa” recogido en el artículo 35 del Convenio General de la Industria Química como ámbito para la aplicación de los descuelques salariales debe entenderse referido a todos los centros de trabajo que dentro de España estén adscritos a una misma razón social y les sea de aplicación el Convenio General de la Industria Química. Por ello, en ningún caso entiende esta Comisión Mixta que pueda tomarse como referencia los datos del Grupo empresarial a nivel mundial.”

Artículo 37º.- Garantía Salarial en los supuestos de hospitalización, enfermedad profesional, accidente de trabajo y maternidad.

Escrito presentado por un Delegado Sindical de CCOO en la Empresa ALESTIS- MANUFACTURING.(Acta del 11 de febrero de 2014)

Examinada la consulta la Comisión Mixta entiende que, de conformidad con lo establecido en el artículo 37 del Convenio Colectivo, tanto si se trata de una intervención quirúrgica con hospitalización, como si se trata de una intervención quirúrgica en Ambulatorio u Hospitalización de menos de 24 horas con convalecencia superior a 15 días ininterrumpidos, la empresa debe complementar la prestación de Incapacidad Temporal de la Seguridad Social de Doña María Julia Rojo García hasta el 100 por 100 de los conceptos salariales indicados en dicho precepto. Todo ello con independencia de que la intervención quirúrgica hubiese sido por motivos de estética y se hubiese realizado en una clínica privada ya que lo que se trata es de complementar las prestaciones públicas de incapacidad temporal cuando se dan las circunstancias indicadas.

GARANTÍA SALARIAL EN CONVALECENCIAS SUPERIORES A 15 DIAS EN LOS SUPUESTOS DE INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA EN AMBULATORIOS U HOSPITALIZACIONES DE MENOS DE 24 HORAS. Acta del 30.3.05 (2) 17.07.08 (14), 21.7.09 (11)

“... la referencia a los 15 días ininterrumpidos de convalecencia no se establece a efectos del inicio del derecho al complemento por IT que regula el art. 37, sino a efectos de la calificación de dicha IT, por lo que en estos casos el derecho a dicho complemento se inicia igual que en los demás supuestos ... (que) es efectivo desde el primer día en que se produce cualquiera de los hechos contemplados en el mismo, todo ello con independencia de la cuantía que en cada momento abone la Seguridad Social”.

Dice la Comisión Mixta en acta de 17.07.08 que también se debe complementar en caso de recaída posterior a la convalecencia por la misma causa, “Examinada la consulta la Comisión Mixta entiende que al supuesto concreto que se nos ha planteado sí le correspondería el abono del complemento de Incapacidad Temporal que regula el artículo 37 del Convenio para supuestos de Incapacidad Temporal consecuencia de convalecencia por intervenciones quirúrgicas en Ambulatorios u Hospitalizaciones de menos de 24 horas cuando la convalecencia sea superior a 15 días ininterrumpidos, y ello, en base a que la segunda baja de la trabajadora es una recaída de la anterior derivada de la intervención quirúrgica.

IT. COMPLEMENTOS para el 100%: Complementos de puesto de trabajo y Pagas Extra. ABONO del 100 % DESDE EL PRIMER DÍA. Actas del 19.11.1992, 14.12.95, 25.1.96, 25.7.96, 27.5.97, 15.12.97, 18.7.00, 25.5.01. 30.3.05 (2)

En relación con el cálculo de dicho complemento, se indica que el convenio "no establece distinción alguna entre aquellos complementos de puesto de trabajo especificados en el Decreto 2.380/1.973 sobre ordenación del salario y el CPT del art. 33..., por lo que ambos deberán tenerse en cuenta en los complementos por ILT".

En relación con las Pagas Extra, se señala que la existencia de tales complementos hasta el 100 %, significa que **"no puede producirse descuentos en las pagas extra como consecuencia de los días de ILT por los supuestos del art. 35, de modo que el trabajador no podrá cobrar menos que en activo"**. Se señala asimismo, que del abono de las prestaciones de la Seguridad Social y del complemento de la empresa no puede tampoco resultar una percepción superior.

En las Actas del 25.1.96, del 15.12.97 y del 30.3.05 se precisa además algo que estaba implícito en el texto, pero que resulta interesante que quede claro: el 100 % se abona desde el primer día de IT, y con independencia de la cuantía que en cada momento abone la Seguridad Social.

ILT. COMPLEMENTOS para el 100 %: Conceptos fijos, Plus de turnicidad. Actas del 30.9.1993, 14.7.98, 20.12.00, 26.10.01, 11.3.09 (2)

Los conceptos para los que se garantiza el 100 % en IT son los "fijos" en "jornada ordinaria". Ello excluye evidentemente las Horas Extra, así como complementos que se puedan percibir en la jornada ordinaria pero de naturaleza variable, es decir no regular. Incluye por ello los que sin ser diarios, de todos los días, lo son de forma periódica como resultado de la propia organización del trabajo o de la jornada. En el acta se precisa que se percibirán cuando **"la retribución se percibiera de manera fija", "aun cuando la denominación del mismo pareciera variable"**. Y se añade: **"a título de ejemplo, cabe señalar que las cantidades abonadas en concepto de plus de turnicidad, en un sistema de turnos regulares, tenga ésta u otra denominación, sí deben entrar en el 100 % garantizado en tales supuestos de IT"**, es decir que se deben incluir también lo percibido como complementos de festivos o nocturnidad, si es así como se retribuye el turno rotativo.

En el Acta del 20.12.00 se aplica este criterio al **"plus de turnicidad que se perciba de forma regular como consecuencia de un cuadrante de turno rotativo"**.

En el Acta del 26.10.01 se añade que **el carácter de concepto fijo a percibir en el complemento por IT no resulta "del método de cálculo" sino de su propia naturaleza.**

GARANTÍA SALARIAL EN EL SUPUESTO DE QUE SE PRODUZCA INCREMENTO SALARIAL DURANTE LA IT 24.5.06 (5)

Se refiere la resolución a que la garantía del 100% tiene como finalidad en los supuestos de hospitalización, enfermedad profesional, maternidad, accidente de trabajo, etc. La percepción del trabajador/a como si hubiese estado trabajando, por lo tanto si durante la IT se produjera un incremento salarial, dicha garantía se debería extender al salario incrementado, asimismo, si durante la IT se hubiera producido una reclasificación del trabajador/a, se debería regularizar el salario y el complemento a la nueva situación.

FORMA DE CÁLCULO. Acta del 3.7.03 (10)

Señala la Comisión Mixta que para calcular el 100% de los conceptos "fijos" de acuerdo con la definición de éstos del convenio y las precisiones de la propia Comisión Mixta, una forma posible para calcularlos **"puede ser la que hubiera correspondido de haber trabajado de forma efectiva"**.

ES DE APLICACIÓN TAMBIÉN EN UNA SEGUNDA BAJA si tiene la misma causa que la primera. Acta del 27.11.00, 17.07.08

Dice el Acta: "si la causa de la segunda baja por IT es una convalecencia posterior ligada con la causa que justificó la primera hospitalización, sí debe abonarse el complemento al que se refiere el art. 37 del Convenio durante esa segunda baja."

Al mismo tiempo, también será de aplicación en una segunda baja derivada de una recaída tras una intervención quirúrgica ambulatoria con convalecencia posterior de más de 15 días como indica el acta de 17.07.08 "Examinada la consulta la Comisión Mixta entiende que al supuesto concreto que se nos ha planteado sí le correspondería el abono del complemento de Incapacidad Temporal que regula el artículo 37 del Convenio para supuestos de Incapacidad Temporal consecuencia de convalecencia por intervenciones quirúrgicas en Ambulatorios u Hospitalizaciones de menos de 24 horas cuando la convalecencia sea superior a 15 días ininterrumpidos, y ello, en base a que la segunda baja de la trabajadora es una recaída de la anterior derivada de la intervención quirúrgica."

EL INDICE DE ABSENTISMO, INDIVIDUAL O COLECTIVO, NO AFECTA AL DERECHO AL 100% DEL ART. 37. Acta del 17.06.04 (12)

Reafirmando en el supuesto señalado el derecho a percibir el 100% en los supuestos de IT se indica "y cuyo abono no queda condicionado a los índices de absentismo ((de ello se ocupa el art. 36 para otros supuestos)) sino a cumplir los requisitos establecidos en el propio art. 37".

Artículo 38.- Clausula de Revisión Salarial.**REVISIÓN SALARIAL RETROACTIVA. Actas del 01.07.92, y 09.06.95, 19.4.06 (3), 11.12.06 (7), 16.01.08 (3).**

En estas Actas se establece con claridad la OBLIGATORIEDAD DE LA REVISIÓN RETROACTIVA (si resulta un IPC real superior al IPC previsto), aunque el incremento en la empresa hubiera sido superior al del convenio. Se señala como única posibilidad de absorber, en todo o en parte, el aumento superior en la empresa cuando "dicho mayor incremento se hubiese abonado en calidad de cantidades a cuenta de la futura revisión", y con la condición de

que este abono "a cuenta" esté "figurando como tal de forma expresa en el acuerdo suscrito al efecto".

En el acta de 19.4.06 se indica que la revisión es obligatoria y automática independientemente de que los salarios de los trabajadores sean superiores a los SMG del convenio.

NO PUEDE COMPENSARSE LA REVISIÓN SALARIAL con incrementos pactados en la empresa por encima del incremento general de MS del Convenio, salvo pacto en contra. Acta del 11.5.00, 18.7.00, 20.9.01, 28.11.02, 20.7.05 (5) ,19.4.06, 11.12.06, 17.6.09 (5)

Partiendo del carácter no absorbible ni compensable del concepto de Masa Salarial Bruta, en estas Actas se señala expresamente que **“es posible entregar cantidades a cuenta de esta revisión (se refiere a la revisión salarial retroactiva) si así se acuerda con los representantes de los trabajadores”**. De no existir este acuerdo (que la empresa deberá demostrar en el supuesto de desacuerdo al respecto) la revisión salarial es independiente del incremento efectivo aplicado inicialmente en virtud del convenio, es decir independiente de que haya sido mayor que el establecido por el convenio y para que pueda absorberse o compensarse con un aumento superior al establecido en el Convenio, es necesario que tal carácter de “a cuenta de la revisión” esté pactado con los representantes de los trabajadores.

En el acta del 17.5.09 la CM abunda aún más si cabe en el concepto de no absorbibilidad en este sentido “Debatida la consulta la Comisión Mixta entiende que los porcentajes de incremento y revisión salarial establecidos para cada año de vigencia en el Convenio son de aplicación automática y obligatoria para todas las empresas, al referirse a su Masa Salarial Bruta (MSB), pudiendo dejar de aplicarse únicamente en los supuestos de “descuelgue” previstos en el artículo 35 y, todo ello, con independencia de que los salarios de todos o algunos de los trabajadores sean superiores a los SMG establecidos en el artículo 32.

Hay que tener en cuenta por otro lado que esos porcentajes de incremento son aplicables a la MSB de las empresas de la que forman parte todos los conceptos retributivos que establece el artículo 33.1 de todos los trabajadores (con la única excepción de los pertenecientes al Grupo Profesional 0), incluidos por tanto el CPT y el Complemento Personal a que se refiere la consulta, y siendo la forma de aplicar los incrementos sobre la MSB la que establece el citado artículo 33 en sus apartados II y II.

Por todo ello la Comisión Mixta entiende que no es posible compensar y absorber los incrementos o revisiones salariales que establece el Convenio de todos o algunos de los trabajadores con los conceptos de CPT y/o Complemento Personal existentes en la empresa”.

EL TOPE DE LA CLÁUSULA DE REVISIÓN, en el supuesto de estar así establecida en el convenio, NO OPERA sobre los SMG ni sobre el Plus Convenio u otros conceptos, si se han pactado como porcentaje fijo del SMG. Actas del 18.7.00, 20.9.00.

En relación con la cláusula de revisión del Convenio 1.999-2.000 y las consecuencias del tope del 0,2%, con incrementos muy superiores de la inflación real sobre la prevista, la Comisión Mixta ha fijado con claridad el incremento no topado de los SMG, así como de otros conceptos que por acuerdo expreso de empresa tuvieran un cálculo establecido a partir de los propios SMG, es decir, para el Plus Convenio, si se hubiera aplicado correctamente el art. 29...

Se trata evidentemente de una consideración de directa aplicación solamente cuando se pacte un "tope" para la eficacia de la cláusula de revisión. Cuando no exista tal tope (como es el caso de la mayoría de convenios), este Acta sirve para reafirmar que el acuerdo de que el Plus Convenio equivale a un determinado % del SMG puede también representar un mayor coste para la empresa, por encima del incremento de Masa Salarial establecido en el Convenio.

APLICACIÓN DE LA REVISIÓN A LOS TRABAJADORES QUE HAN INGRESADO DURANTE EL AÑO. Acta del 5.3.03, 15.07.04 (4)

A los trabajadores de nuevo ingreso, durante el año, les es también de aplicación la revisión salarial que opera si el IPC real supera al previsto inicialmente aplicado, **"salvo que se hubiese pactado con esos trabajadores un salario determinado en contraste de trabajo para ese primer año de ingreso, y siempre que sea más favorable o igual que el que resulte de la estructura salarial existente en la empresa en aplicación del art. 29, revisión salarial incluida"**. Es importante tener en cuenta que la comparación no es con los SMG revisados, sino con la **estructura salarial "de la empresa"**, en aplicación del art. 29, una vez revisados los salarios.

Escrito presentado conjuntamente por un Delegado de Personal y el Administrador de la Empresa ESQUIM. S.A.(Acta del 3 de octubre de 2013)

Debatida la consulta la Comisión Mixta entiende que la revisión salarial correspondiente al año 2012 lo es con efectos retroactivos al 1 de septiembre de dicho año, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 38 B) del Convenio Colectivo.

En cuanto a la consulta concreta planteada entiende la Comisión Mixta que no es correcto hacer un prorrateo en la revisión salarial de las pagas extraordinarias que se hayan podido abonar en el periodo 1.09.2012 a 31.12.2012 y, todo ello, con independencia de que parte de dichas pagas se hayan podido devengar con anterioridad al 1.09.2012. Esta misma regla rige para la revisión salarial del año 2011, Y

que lo fue con efectos retroactivos al 1 de octubre de 2011, según tuvo ocasión de resolver en su día la Comisión Mixta.

Artículo 39.- Antigüedad.

ANTIGÜEDAD: CONGELACIÓN DE SU BASE DE CÁLCULO, PERO NO DE SU REPERCUSIÓN EN EL MONTANTE SALARIAL TOTAL. ACTAS DEL 15.10.1991, 1.7.92, 14.12.95, 25.5.01, 2.3.06, entre otras.

La base de cálculo de la antigüedad resultó congelada en el convenio, pero ello no debe significar que su repercusión en la efectiva retribución del trabajador se congele. Ello deriva de su efectiva incorporación a la masa salarial. Y ésta (con antigüedad incluida) aumenta en su conjunto según lo fijado en el convenio, para luego proceder a su distribución según se fija en el convenio (congelando la antigüedad y atribuyendo su incremento a otros conceptos) y se concreta a través de los pactos de articulación (explícitos o implícitos) de la empresa.

BASES DE CÁLCULO PARA LA CONGELACIÓN DE LA ANTIGÜEDAD. Acta del 21.5.03, 18.1.05 (1)

Señala la Comisión Mixta que las bases de cálculo se congelan en el momento de la plena aplicación del convenio en relación con éste concepto, por lo que no tienen por qué coincidir con las bases cuantificadas en el art. 39 para los supuestos de empresas de nueva creación. Las bases de cálculo deben ser por otra parte idénticas para todos los trabajadores, cualquiera que sea su fecha de ingreso. Ello no obsta para que en la empresa, con intervención de los representantes de los trabajadores, y tal como se señala en otras resoluciones, se reordene la estructura salarial, modificando dichas bases y trasladando a Masa Salarial fija las cuantías correspondientes.

ANTIGÜEDAD: APLICACIÓN DEL CGIQ CON REORGANIZACIÓN DE LA NÓMINA, PASANDO AL PLUS CONVENIO UNA PARTE DEL ANTERIOR PLUS DE ANTIGÜEDAD. ACTAS DEL 17.3.93, 14.7.98, 19.7.01

El problema se plantea en las empresas que se incorporan al Convenio General, como consecuencia de un acuerdo de adhesión a partir del Convenio de empresa, o al superar una irregular situación de inaplicación completa y correcta del convenio aunque estuvieran en su ámbito de aplicación. En estas situaciones pueden darse valores de antigüedad notablemente superiores a los establecidos en el Convenio.

La Comisión Mixta reafirma, en tal situación, que en primer lugar debe respetarse el criterio de Masa Salarial de la que forma parte el complemento de antigüedad, señalando como criterio general y más adecuado pasar a Plus Convenio las cantidades resultantes del incremento de la antigüedad. Podría darse también un pacto específico de empresa, que, en ningún caso, puede mermar el aumento global sobre MS. En el supuesto de reorganización de la nómina y pasar a pagar

la antigüedad según los baremos del convenio, las cantidades a pasar del Plus de Antigüedad a Plus Convenio deberán hacerse para cada trabajador.

El Acta del 14.7.99 aborda el mismo problema desde la óptica de cómo se estableció la fórmula de cálculo y señala que **“si existe un acuerdo a nivel de empresa en el que se contempla para el cálculo del plus de antigüedad tanto el módulo a aplicar como la base, para modificar cualquiera de ellos es necesario que se haga a través de pacto o acuerdo con la representación de los trabajadores.”** Es decir que la modificación de cualquier cuestión pactada, sólo podrá hacerse mediante acuerdo.

En esta misma Acta se añade sin embargo que si solamente se pactó el módulo y no el sistema de cálculo, **“la empresa podría en cualquier momento proceder a congelar la base de cálculo de conformidad con el art. 39 del Convenio, teniendo en cuenta como reiteradamente viene afirmando esta Comisión Mixta, que los complementos de antigüedad forman parte de la Masa salarial, y como tal, están sujetos a los incrementos pactados, aunque el incremento a ellos correspondientes se aplique a otros conceptos de la propia Masa Salarial”**. De no haberse pactado nada habrá que tener en cuenta la evolución real de la retribución por antigüedad, y, en tal caso la misma posibilidad de congelación aquí señalada, así como lo que sobre su reestructuración hemos señalado antes en relación con otras Actas.

Abundando en los conceptos anteriores, el Acta del 19.7.01 señala que **“la antigüedad no forma parte de los SMG y por tanto no puede absorberse para alcanzar estos últimos, salvo pacto de ordenación salarial.”**

NUEVAS ANTIGÜEDADES, RESERVA Y PLUS CONVENIO 17.6.09 (4)

Explica el acta que “los nuevos vencimientos de antigüedad que se generen durante el ejercicio solamente pueden ser detraídos del porcentaje de reserva que sobre el incremento de la Masa Salarial Bruta prevé el artículo 33. II. 1º)..... que no sería posible detraer esos nuevos vencimientos de antigüedad del concepto de Plus Convenio ni de ningún otro concepto salarial.”

Por lo tanto, hay que tenerlo en cuenta por si se nos da en cualquier empresa, las nuevas antigüedades sólo salen de la reserva.

MODELO DE ANTIGÜEDAD: de no desprenderse con claridad del subsector o de la historia de la empresa, es de aplicación el del art. 39. Acta del 11.5.00

Señala este Acta que “al no ser de aplicación en la empresa ningún modelo de antigüedad de los establecidos en otros subsectores de la Industria Química, debe aplicarse el modelo de referencia establecido en el art. 39 del Convenio General, esto es, el de dos trienios y cinco quinquenios con las cantidades que se especifican en el mismo.”

MODELOS DE ANTIGÜEDAD: debe mantenerse el que se viniera aplicando salvo pacto en contrario, pero la empresa puede congelar las bases. Acta del 29.10.04 (8)

Señala la Comisión Mixta que la empresa que viniera aplicando un sistema propio de cálculo y abono de la antigüedad deberá seguir aplicándolo. Para modificarlo deberá pactar con los representantes de los trabajadores, salvo en lo relativo a las bases de cálculo, que podrá congelarlas aunque no lo viniera haciendo, aunque en este caso deberá repercutir sobre otros conceptos fijos el resultado de tal congelación.

INICIO DEL DEVENGO: mantenimiento de la forma originaria de devengo, salvo pacto posterior en contra. Acta del 16.6.05 (1)

Señala este Acta que si antes de incorporarse al Convenio General se devengaba la antigüedad desde el mes siguiente al de ingreso, así deberá seguir haciéndose.

Escrito presentado por un miembro del Comité de Empresa de INERGY AUTOMOTIVE SYSTEM. S.A.(Acta del 3 de octubre de 2013)

Examinada la consulta la Comisión Mixta entiende que las empresas deben hacer frente a los nuevos vencimientos de antigüedad que se produzcan durante cada ejercicio sin que proceda detraer dichos importes de otros conceptos salariales. Es decir, el plus de antigüedad contemplado en el artículo 39 del Convenio Colectivo no puede ser absorbido ni del plus convenio ni del complemento personal, salvo acuerdo expreso en contrario.

No obstante, en el caso planteado la Comisión Mixta no tiene datos suficientes para verificar si la empresa ha detraído o no de otros conceptos el importe necesario para hacer frente a los nuevos vencimientos de antigüedad que se hayan producido.

Artículo 40.- Pluses

NEGOCIACIÓN DE LOS PLUSES, CUANTIA Y FORMA DE PAGO, RESPETANDO LO ESTABLECIDO EN CONVENIO. Acta del 28.10.04 (2)

Señala la Comisión Mixta que se puede pactar en la empresa una forma y cuantías de retribución de los pluses distintas a las señaladas en el art. 40, pero, en todos los casos, el resultado no puede ser desfavorable para el trabajador en relación con lo establecido por el convenio, por lo que ello supone reafirmar el carácter de derechos mínimos de lo regulado por el convenio al respecto.

PLUS DE TOXICIDAD, Actas de fechas 18.9.1990, 22.4.1991, 15.10.1991 y 9.10.1995.

El plus de toxicidad no es de abono obligado, no siendo aplicable cuando no concurren las circunstancias que lo justifiquen. En el supuesto de que tales circunstancias se den, este plus no es incompatible con los demás. El hecho de que en la empresa se manipulen productos tóxicos no implica necesariamente que haya que pagarlo a toda la plantilla, sino sólo si el puesto de trabajo es tóxico en sí mismo, y el concepto de toxicidad no se ha tenido en cuenta en una correcta valoración de puestos de trabajo.

CÁLCULO DEL PLUS DE TOXICIDAD, Actas del 12.12.1991, 4.7.97

Los pluses forman parte de la Masa Salarial y, por tanto, su evolución está ligada a la correcta aplicación del correspondiente artículo. Puede darse sin embargo, situaciones de aplicación nueva de pluses (en este caso el de toxicidad) o supuestos de empresas de nueva creación.

El art. 40 del Convenio General fija las bases. Desde el VIII CGIQ, las bases indicadas son también de directa aplicación en empresas ya existentes pero en las que es obligado abonar nuevos pluses (como consecuencia de detectarse las circunstancias de toxicidad, y resultado de pacto o sentencia o resolución firmes).

Cuando se trate de empresas en las que ya se abonaba o debería abonarse tal plus, el Acta concreta, salvo pacto en contra, la fórmula correcta de cálculo:

Se partirá de las bases de cálculo del año 1.978 (fecha del primer CGIQ), las cuales se incrementarán "con el incremento anual que cada año se hubiera pactado en el convenio colectivo, detrayendo del mismo el porcentaje destinado a reserva, salvo que no se hubiera producido o agotado dicha detracción."

Establecido un plus de toxicidad y mientras se mantengan las condiciones (materiales y pactadas) por las que fue establecido, "dicho plus sufre el incremento pactado al igual que el resto de los conceptos económicos que forman parte de la MSB".

INDEPENDENCIA DE LOS PLUSES DE TOXICIDAD Y PELIGROSIDAD. LAS CUANTÍAS SEÑALADAS POR EL CONVENIO NO SON "MINIMOS". Acta del 26.10.01

Se trata de pluses distintos, a percibir cuando se den las circunstancias de uno u otro, pudiéndose dar conjunta o separadamente, lo que dará lugar al cobro de uno o dos pluses. Pueden también retribuirse conjuntamente.

Señala también el Acta del 26 de octubre del año 2001 que las cuantías fijadas por el convenio no son "mínimas", sino a abonar solamente en el supuesto de que no se hubieran pactado en la empresa o no estuvieran fijadas por sentencia o

resolución administrativa. Ello supone que en tales casos las cuantías establecidas podrían ser superiores o inferiores a las fijadas en el art. 40.

MODIFICACIÓN DE LAS BASES DE CÁLCULO DEL PLUS DE TOXICIDAD O PELIGROSIDAD: sólo por acuerdo. Acta del 26.9.05 (2)

Señala el Acta que la empresa debe seguir pagando estos pluses según "los módulos que viniese utilizando, sin que pueda por ello unilateralmente acogerse a las bases indicadas en el punto 2º del citado párrafo".

CÁLCULO DEL PLUS DE NOCTURNIDAD. Acta 28.1.91 de Catalunya, 16.5.96.

Se señala la base de cálculo del plus de nocturnidad como sigue: "el antiguo salario base más el tanto por ciento de incremento salarial de cada año, no debiendo revertir a otros trabajadores no afectados por el plus de nocturnidad a través del reparto de la masa salarial."

El Acta del 16.5.96 de la Comisión Mixta Central señala que la CUANTÍA del plus de nocturnidad deberá fijarse por "negociación entre las partes en la empresa". de modo que una vez fijado, en años sucesivos, y salvo pacto en contrario, "su INCREMENTO se derivará del que tenga la Masa Salarial, de la que forma parte, y de las condiciones de homogeneidad señaladas en el propio convenio."

NO DISCRIMINACIÓN EN EL PLUS DE NOCTURNIDAD. Arts. 11 y 40. Acta del 15.10.92

Ante la consulta en relación con una empresa que paga menor plus de nocturnidad a los trabajadores con contrato temporal, la C. Mixta, indica: "se produciría discriminación (expresamente vetada en el art. 11 -nota nuestra-) en el caso en el que las diferencias en el Plus de nocturnidad resultaran del tipo de contrato de trabajo."

AUTONOMÍA DEL PLUS DE NOCTURNIDAD Y EL PLUS DE TURNICIDAD EN LOS TURNOS NO CONTINUOS. Actas de 20.9.01, 26.10.01

El Acta del 20.9.01 señala que aunque la empresa estuviera pagando un plus de turnicidad, al tratarse de un sistema de turno no continuado, debe pagar íntegramente el plus de nocturnidad de 1.200 ptas. fijadas por el XIII CGIQ, salvo que en la empresa se pactara con los representantes de los trabajadores una fórmula de retribución distinta y se integraran los pluses de turnicidad y nocturnidad.

El Acta del 26.10.01 establece complementariamente que dicha cuantía de 1.200 ptas. no será exigible "cuando la nocturnidad esté ya integrada en otro concepto salarial, siempre y cuando éste supere dicha cuantía por noche trabajada". Añade luego que uno de tales supuestos puede ser precisamente la retribución adicional

percibida como consecuencia del trabajo en régimen de turno continuo.

PLUS DE NOCTURNIDAD: 1.200 ptas. por noche completa trabajada independientemente de la duración concreta de ésta. Acta del 28.11.01

Se señala que las 1.200 ptas. no responden a ningún cálculo por hora, sino una cantidad global por noche trabajada, sin ninguna relación con el tiempo de bocadillo. Se trata de una formulación que sería también aplicable, por ejemplo a un régimen de jornada en el que se pactara una jornada inferior para el turno de noche que para los de día.

Es evidente que se señala aquí el criterio, aplicable posteriormente a las cifras que para este plus van resultando de los sucesivos convenios

PLUS DE NOCTURNIDAD SI LA JORNADA SE DESARROLLA SOLO PARCIALMENTE DURANTE EL HORARIO NOCTURNO. Acta del 6.3.02

El plus de noche se percibe proporcionalmente a las horas trabajadas en horario nocturno, salvo una redistribución que suponga pago completo al turno mayoritariamente nocturno y nada al mayoritariamente diurno.

ABONO DEL PLUS DE NOCTURNIDAD A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES. Acta del 28.11.02

Se señala que el Plus de Nocturnidad debe abonarse a los representantes de los trabajadores cuando su jornada normal sea de noche, también por las horas de noche no trabajadas de forma efectiva por desarrollar actividad sindical en horas diurnas con cargo al crédito de horas sindicales, y, por tanto, no trabajadas durante la noche, en base al concepto de que el crédito horario "debe disfrutarse sin menoscabo en la retribución ordinaria".

INTEGRACIÓN DE PLUSES EN EL PLUS CONVENIO. Acta del 15.10.92 y Acta 14.5.86 de Catalunya

Los pluses de "asistencia" o "puntualidad" son conceptos salariales y forman parte de la Masa Salarial, pero el convenio obliga a "extinguirlos", PASANDO A FORMAR PARTE DEL PLUS CONVENIO y desapareciendo por ello como concepto diferenciado. Será así en todos los pluses, siempre y cuando no obedezcan a contraprestaciones específicas por parte de los trabajadores afectados, o su devengo no esté condicionado a especiales y concretas situaciones personales o de puesto de trabajo. En tal caso, tales situaciones deberían formalizarse y concretarse, con objeto de aplicar de la forma más correcta el convenio.

En relación con los denominados "pluses voluntarios", señala la C. Mixta: "En consecuencia no deben mantenerse conceptos 'voluntarios', sino incorporarlos al

Plus Convenio del trabajador. Este artículo establece en consecuencia la desaparición de todos los pluses excepto los obligatorios".

Art. 44.7 PLUS DE TURNICIDAD PARA TURNOS DISTINTOS DEL TURNO CONTINUO 18.7.07, 25.9.07, 23.10.07, 27.11.07., 16.01.08, 08.04.08 (6) 11.3.09 (5)

El XV convenio establece en el artículo 44.7 un plus de turnicidad de 1 € por día trabajado en régimen de turnos, para aquellos turnos distintos del turno continuo en el que prima la rotación, entendiéndose ésta como " toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o semanas"

En las distintas actas se establecen, el derecho a la percepción en las condiciones anteriormente indicadas.

El citado plus se tendrá en cuenta para el cálculo del promedio de las vacaciones. Si se trabajaran noches en base al sistema de organización de trabajo, éstas serían retribuidas independientemente del plus de turnicidad del art. 44.7.

Las cantidades percibidas en concepto de plus de turnicidad, forman parte de la Nota A de la MSB del art. 33.I.1.

Los efectos del plus de turnicidad se retrotraen al 1 de enero de 2007 independientemente de la entrada en vigor del convenio. Así mismo las revisiones de dicho plus se retrotraerán al 1 de enero de cada uno de los años de vigencia del convenio, o sea 2008 y 2009. (08.04.08)

Sólo será compensado o absorbido este plus, en función de la percepción de otros pluses que tuvieran su origen en el trabajo a turnos rotativos.

La Comisión Mixta explica también el significado del párrafo "dicha situación se regularizará durante el primer año de vigencia" lo que debe interpretarse que las empresas disponen hasta finales de 2007 para realizar los cálculos que procedan a efectos de comenzar el abono del citado plus de turnicidad, pero debiendo siempre producirse dicho abono con efectos del 1 de enero de 2007.

El acta del 16.01.08 nos indica que el plus de turnicidad se tendrá en cuenta la hora de remunerar las horas sindicales, al igual para la retribución del tiempo necesario para asistencia a consultorio médico en horas coincidentes del trabajo.

En el acta de 21.05.08 la Comisión Mixta hace diferencias entre un sistema regular de turnos y lo que podría denominarse un sistema de guardias en la forma siguiente:

"si de lo que se trata es de trabajadores adscritos a un horario de mañana que tienen que trabajar un determinado número de tardes cada ciertos días o semanas por el hecho de estar sometidos a un sistema de guardias que se realicen de forma rotativa entre ellos para cubrir dicho horario de tarde, la Comisión Mixta considera que, en este último caso, no se trataría de un sistema de trabajo a turnos."

PRECIO DE LAS HORAS EXTRA. Acta del 3.7.03 (1), 23.10.03 (1) 22.10.08 (3)

Señala este Acta que las Horas extra forman parte efectiva de la Masa Salarial (por lo que deben constar, desglosadas por Grupo), en la información sobre la misma), pero que no se tienen en cuenta a efectos de reserva y su precio y su incremento debe fijarse por acuerdo con los representantes de los trabajadores, “pudiendo tener una evolución distinta”, sin que tal incremento tenga porque ser igual al de los demás conceptos (puede por tanto ser superior o inferior).

El precio de las horas extras en trabajos de superior categoría, será el correspondiente al precio de las horas extraordinarias de dicho grupo superior, si éste fuera diferente para los distintos grupos profesionales como indica el acta de fecha 22.10.08 “No obstante lo anterior, la Comisión Mixta considera que en el supuesto de existir en la empresa un valor para la Hora Extraordinaria distinto para cada Grupo Profesional, en los supuestos de realización de trabajos de Grupo Superior deberá abonarse el valor de la Hora Extraordinaria que esté establecido para el trabajo efectivamente desempeñado en Grupo Superior.

PRECIO DE LOS PLUSES DE FESTIVOS Y DOMINGOS. Acta del 3.7.03

Se señala en este Acta que su valor puede pactarse con los representantes de los trabajadores, pero que, en todo caso debe ser igual al fijado por el convenio, en la medida que son parte de la Masa salarial y no están sujetos a detracción y tratamiento diferenciado (como sucede en el caso de las horas extra y algunos conceptos extra salariales).

Capítulo VI.- TIEMPO DE TRABAJO Y SU ORDENACIÓN

Artículo 42º.- Jornada de trabajo.-

JORNADA MÁXIMA ANUAL, Actas del 15.10.1992, 19.11.1992, 16.12.92, 28.3.96, 26.10.01, 17.06.04 (15), 21.9.04 (4), 23.2.05 (2)

La jornada máxima anual establecida en el convenio es de tiempo efectivo de trabajo. Establece también el artículo del Convenio una forma de cálculo. Por ello si en una empresa la jornada anual de tiempo efectivo de trabajo no supera ese máximo anual, la empresa no está obligada a reducir jornada, a no ser que exista o se establezca mediante pacto una jornada inferior.

Tampoco puede la empresa aumentar en relación al año anterior la jornada anual de tiempo de presencia, aunque sea inferior a la máxima establecida por convenio.

El Acta del 26.10.01, también la del 17.06.04, recuerda lo que ya establece también el Estatuto de los Trabajadores, es decir que puede pactarse con los representantes de los trabajadores (es decir no individualmente) una jornada

colectiva mayor, pero siempre que ésta sea inferior a la máxima señalada en el convenio, es decir que ésta forma parte del concepto de derechos indisponibles.

CÁLCULO DEL TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO - JORNADA MÁXIMA, BOCADILLO Y PAUSAS - VALIDEZ Y PRIMACÍA DE LOS PACTOS DE EMPRESA QUE LO CONCRETAN, Actas de 3.7.1990, del 28.1.1992, 15.10.92, 19.12.92, 28.11.01

El procedimiento de cálculo de las horas efectivas de trabajo, descontando a efectos de jornada máxima el tiempo de bocadillo aun cuando esté establecido en la empresa como efectivo (tal como fija este art. en su tercer párrafo), será de aplicación "**salvo que existiera pacto en contrario**".

Tal clarificación supone pues dar valor efectivo a los pactos de empresa que establezcan una reducción de su jornada real por debajo de la máxima del convenio (a través de la consideración del "bocadillo" o de cualquier otro criterio), aun cuando del mencionado párrafo tercero de dicho artículo no se desprendiera la obligación de dicha reducción.

Reafirmando tales conceptos, el Acta del 28.11.01, tras recordar el método de cálculo del tiempo efectivo de trabajo, que permite absorber el tiempo de bocadillo, señala: "no obstante, sería posible acordar con los representantes de los trabajadores no descontar, en todo o en parte, el tiempo de bocadillo a efectos de calcular la jornada efectiva de trabajo"

Ello supone en todo caso que el pacto debe tener vigencia, independientemente de cuándo hubiera sido concluido, con posterioridad a la entrada en vigor del último convenio.

BOCADILLO A PIE DE MÁQUINA Y SIN PARAR LA ACTIVIDAD: ES TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO. Acta del 20.12.00

"En la medida que el bocadillo se realice por los trabajadores a pie de máquina y sin parar su actividad, el tiempo de trabajo correspondiente no puede entenderse como de descanso y debe por ello considerarse tiempo de trabajo real a todos los efectos."

ORDENACIÓN DE LA JORNADA, FIJACIÓN DEL MOMENTO DEL BOCADILLO, CALENDARIO, VACACIONES, DESCANSOS Y FIESTAS LOCALES. Actas 15.10.92 y 8.7.93.

Señala la resolución de la C. Mixta del 15.10.92 la necesaria intervención sindical, recordando que: "La fijación del momento del bocadillo y su régimen concreto, forma parte de la ordenación de la jornada y sometido como tal a lo previsto en el art. 40 y Disposición Adicional Séptima."

En la del 8.7.93 se añade que el calendario, con las "fiestas locales, fechas hábiles para el disfrute de vacaciones y fijación de los descansos", en tanto que

elementos de la ordenación de la jornada, deben también regirse por los arts. 40, 42 y Disposición Adicional 7ª en todos sus aspectos y particularmente en relación con la intervención de los representantes de los trabajadores.

COMPUTO DE LA JORNADA DE TRABAJO. TIEMPO DE FORMACIÓN. Acta del 16.01.02

Las horas de formación, fuera de la jornada ordinaria de trabajo, si son de libre adscripción del trabajador, y no hay nada pactado al respecto en la empresa, no computan a efectos de jornada de trabajo ni, por tanto, del límite de la jornada diaria.

JORNADA DE PRODUCCION DE LA EMPRESA Y JORNADA INDIVIDUAL DEL TRABAJADOR. Acta del 6.3.02

Diferencia el Acta de la Comisión Mixta la jornada de empresa, de producción, que pueden superar la jornada máxima fijada en el convenio, como es el caso del turno continuo, pero no pueden suponer para cada trabajador más horas que las fijadas por el convenio como "jornada máxima".

UTILIZACIÓN DE LAS HORAS FLEXIBLES PARA FORMACIÓN. Acta del 9.5.05 (5)

Señala la Comisión Mixta que, aunque el convenio no lo señala expresamente, en la medida que la formación bien planteada obedece a razones técnicas, productivas u organizativas (y nosotros añadiríamos al interés de los trabajadores), sí pueden utilizarse las horas flexibles del convenio para realizar formación profesional, con todos los elementos de discrecionalidad y de límites para dicha utilización, es decir el límite de 100 al año, su necesaria compensación por descanso (con el plus del 50% a partir de la 2ª), el preaviso y justificación, la no aplicación a trabajadores o trabajadoras que tuvieran limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o periodos de lactancia. Se señala también que se trata de "prolongación" de jornada y que, por ello, debe realizarse justo antes o a la terminación de la jornada de trabajo.

JORNADA IGUAL PARA TODOS INDEPENDENTEMENTE DE LA FECHA DE INGRESO EN LA EMPRESA. Acta del 26.9.05 (8)

Señala el Acta que "si bien la jornada existente en la empresa debe ser igual para todos los trabajadores que presten servicios en un mismo régimen de trabajo con independencia de la fecha de ingreso, ello no impide que pueda haber determinados trabajadores que realicen una jornada inferior por tener una condición personal más beneficiosa mantenida en virtud del art. 6 del Convenio Colectivo".

**CALENDARIO Y SU APLICACIÓN A LOS TRABAJADORES EN ALTA,
“RECUPERACIÓN DE JORNADA”. Acta del 16.11.05 (5)**

Señala la Comisión Mixta que el calendario es de aplicación a los que están de alta, sin que a los que estén en situación de IT quepa aplicarles fórmulas de “recuperación” cuando se reincorporan al trabajo.

**Escrito presentado por el Responsable de FITEQA-CCOO de Ciudad Real
en referencia a la empresa MEISA.(Acta del 21 de noviembre de 2013)**

Examinada la consulta, la Comisión Mixta entiende, como ya ha resuelto en otras ocasiones, que la forma de operar respecto del tiempo de bocadillo, queda recogido claramente en el artículo 42.1 de Convenio General de la Industria Química, donde se establece claramente: “Las empresas que tengan establecidos tiempos de descanso (bocadillo) como tiempo efectivo de trabajo, cuantificarán su duración anual y esta cuantía se deducirá de la duración de su jornada actual a efectos de la determinación de la jornada anual efectiva....”.

Es claro, por tanto, que el bocadillo no tiene la consideración de tiempo efectivo de trabajo, salvo que la Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores hayan acordado un tratamiento distinto para el tiempo de bocadillo. Sin que la Comisión Mixta pueda determinar en este caso concreto si existe o no el referido acuerdo.

No obstante lo anterior, es conveniente recordar que el Convenio Colectivo establece en dicho artículo 42 el respeto a las jornadas existentes para los trabajadores que en cómputo anual fueran más beneficiosas, por lo que no podrá incrementarse la jornada anual en relación con la realizada el año anterior, salvo acuerdo en contrario.

**Escrito presentado por varios Delegados de Personal de la Empresa
IBERHIPAC, S.A.(Acta del 11 de febrero de 2014)**

Examinada la consulta la Comisión Mixta entiende con carácter general que, como establece el artículo 42.1 del Convenio General de la Industria Química, los trabajadores tendrán una jornada laboral máxima anual de 1752 horas de trabajo efectivo en los años 2013 y 2014. Lo anterior no supone que los calendarios de una empresa no puedan contemplar una jornada superior a esas 1752 horas, como ocurriría por ejemplo en supuestos de turnos durante las 24 horas del día y con calendarios de 365 días al año, si bien esos calendarios no podrían en ningún caso suponer para cada trabajador superar la jornada máxima efectiva de trabajo que establece el convenio para cada año de vigencia o bien la establecida en la empresa y que deberá mantenerse como condición más beneficiosa, salvo pacto en contrario, para lo cual el calendario laboral debe incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones, así como la fijación de los descansos, de manera

que cada trabajador individualmente conozca estas últimas circunstancias para la realización de su jornada máxima anual.

Todo ello sin perjuicio de que esta Comisión Mixta no ha analizado los calendarios que constan en el texto de la consulta al no estar entre sus funciones el determinar si un calendario concreto se ajusta o no a las previsiones del Convenio.

Escrito presentado por el Presidente del Comité de Empresa de BIOMERIEUX ESPAÑA, S.A.(Acta del 11 de febrero de 2014)

Debatida la consulta, la Comisión Mixta entiende, como ya ha resuelto en otras ocasiones, que la jornada efectiva de trabajo viene definida en el artículo 42.1 del Convenio General de la Industria Química y que para su cálculo se debe aplicar la siguiente fórmula:

Jornada efectiva=jornada anual-días de trabajo x tiempo de bocadillo.

Es decir, para el cálculo de la jornada efectiva hay que tener en cuenta por un lado, la jornada anual que se desarrolla en la empresa a la que habrá que descontar el tiempo de bocadillo multiplicado por los días de trabajo. Dicha operación dará lugar a la jornada efectiva de trabajo máxima en la Empresa.

No obstante, sería posible acordar con los representantes de los trabajadores no descontar, en todo o en parte, el tiempo de bocadillo a efectos de calcular la jornada efectiva de trabajo y sin que, en este caso concreto, la Comisión Mixta pueda pronunciarse sobre si pudiera existir o no un acuerdo expreso o tácito al respecto.

En cualquier caso, la jornada efectiva a realizar en el año no podrá ser nunca superior a la del año anterior, salvo pacto en contrario con los representantes de los trabajadores y respetando siempre la jornada máxima fijada por el Convenio.

Escrito presentado por el Presidente del Comité de Empresa de ZELNOVA, S.A.(Acta del 7 de abril de 2014)

Examinada la consulta la Comisión Mixta entiende que en el supuesto de que estemos en presencia de la utilización de la bolsa de horas flexibles regulada en el artículo 42.3 del Convenio General de la Industria Química, la compensación de las mismas es la contemplada en el párrafo 4 del citado artículo 42.3 donde se establece:

- 1 hora de descanso obligatorio por cada hora flexible, hasta la novena hora de trabajo diario, incluida ésta.
1,5 hora de descanso obligatorio por cada hora flexible realizada, desde la décima hora de trabajo diaria, incluida ésta.

En los supuestos de utilización de la bolsa de horas para los casos contemplados en el artículo 45 del Convenio, la compensación por cada hora flexible realizada será de 2 horas de descanso obligatorio. Para la compensación de las horas flexibles en los supuestos contemplados en el artículo 13.10 del presente convenio se estará a lo allí establecido.

Por otro lado, de conformidad con lo dispuesto en el antepenúltimo párrafo del artículo 42.3 del Convenio General de la Industria Química, el periodo de descanso compensatorio que pueda corresponder por la realización de estas horas flexibles pasará a formar parte de la bolsa individual de tiempo disponible regulada en el artículo 45 bis, disfrutándose en la forma y plazos previstos.

Según el apartado 3 este último artículo (45 bis) los periodos de descanso compensatorio correspondiente se disfrutarán en días completos procurándose que los mismos se fijen por acuerdo entre empresa y trabajador afectado. En el supuesto de desacuerdo se disfrutarán en las fechas señaladas por el trabajador preavisando con siete días de antelación. Si bien en este último caso de desacuerdo los días u horas de descanso correspondiente no podrán acumularse a puentes ni vacaciones, aunque debe entenderse por lo dispuesto en el citado artículo 45 bis que también se disfrutarán en días completos.

No obstante todo lo anterior la Comisión Mixta entiende que el calendario laboral a que se hace referencia en la consulta (Jomada de 9 horas en los meses de Abril a Julio y de 7 horas en los meses de Septiembre a Diciembre, de forma que el cómputo anual se ajuste a las 1752 horas anuales) también podría abordarse, previa negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores, mediante un calendario de distribución irregular de la jornada en los términos contemplados en el artículo 42.2 del Convenio Colectivo.

Artículo 44º.- Turnicidad.-

CONDICIONES PARA QUE SE TRATE DE UN SISTEMA DE TURNO CONTINUO.- Acta del 19.7.01

A lo largo de los sucesivos convenios se han ido concretando las condiciones para considerar el turno como "continuo", es decir con garantía de unos SMG superiores y., desde el XIII CGIQ, sin que para alcanzarlos sean absorbibles ni el Plus Convenio el Complemento Personal. En el Acta del 19.7.01 se señala que si para romper la apariencia de trabajo continuo se descansan festivos y puentes (aunque se trabajen sábados y domingos), será también proceso continuo si "las paradas aludidas (festivos y puentes) fuesen días de vacaciones de carácter colectivo que supusiesen cierre total o parcial de las instalaciones".

En otra consulta del mismo Acta se señala que para considerar proceso "continuo" es suficiente que los trabajadores estén 1) trabajando "la jornada anual completa", 2) "en turnos de trabajo y descanso que se desarrollen las 24 horas del día los 365 días del año". La consulta se realizaba porque la empresa contrató a un grupo de trabajadores específicamente para cubrir los fines de semana, de modo que, para cubrir la totalidad de horas del convenio les organizó cuadrantes con días de trabajo y descanso en el resto de la semana.

HAY QUE EXAMINAR EL CUADRANTE EFECTIVO DE TRABAJO. Acta del 20.9.01

Este Acta examina un caso en el que la empresa intenta evitar de forma fraudulenta la aplicación de las garantías del turno continuo cubriendo el sábado noche con trabajo que no consta en el cuadrante y se supone son horas extra. Afirma la Comisión Mixta que el carácter de turno continuo resulta de la efectiva prestación laboral y no de las apariencias.

PREFERENCIA EN LA ELECCION DE TURNO PARA PERSONA CON MENOR A SU CARGO EXCLUSIVO: HASTA LOS 14 AÑOS DEL MENOR. Acta del 19.2.01

Señala la Comisión Mixta los posibles intereses contradictorios de la persona que trabaja, y tiene a un menor a su exclusivo cargo, y los de la empresa cuando se plantea la preferencia en la elección de turno. Señala la Comisión Mixta que tal preferencia debe ser mayor cuanto menor sea la edad del menor, y sitúa en los 14 años la edad máxima para ejercer tal derecho. Añade que en todo caso la decisión última de la empresa (que el convenio le concede) debe ser "razonada", es decir que es exigible que su decisión esté en todo caso justificada y explicada de forma responsable.

REORDENACION DE LOS CONCEPTOS SALARIALES INTEGRANDO EN EL SMG DE TURNO, EL PLUS DE NOCHE Y EL PLUS FESTIVO. Acta del 16.01.02

Para la aplicación de los SMG del turno continuado pueden, salvo que en la empresa se hubiera pactado en sentido contrario, absorberse total o parcialmente los pluses que se vinieran pagando en concepto de noche o festivo, con dos condiciones: sin pérdida alguna de retribución fija y siempre que tales pluses correspondieran a la jornada "ordinaria" del turno y a "actividad normal".

Escrito presentado por un Delegado de Personal de la Empresa MECANIZACIÓN DE ESTRUCTURAS POLIMERICAS, S.L.(Acta del 11 de febrero de 2013)

Examinada la consulta relativa al artículo 44.7 del Convenio General de la Industria Química, la Comisión Mixta entiende que de conformidad con el texto del precepto, sólo serán compensables y absorbibles a efectos de abonar el

plus de turnicidad regulado en el mismo cualquier cantidad que las empresas ya vinieran abonando a los trabajadores y que retribuyan o estén vinculadas al trabajo a turnos, sea cual fuere su denominación. En cuanto al Plus Convenio a que se hace referencia en la consulta la Comisión Mixta entiende que si tiene la naturaleza que se establece en el artículo 29 del Convenio no tendría vinculación al trabajo a turnos.

Escrito presentado por un Representante Legal de los Trabajadores de la Empresa de PRODUCTOS LIV, S.L.(Acta del 11 de febrero de 2014)

Examinada la consulta relativa al artículo 44.7 del Convenio General de la Industria Química, la Comisión Mixta entiende que de conformidad con el texto del precepto, sólo serán compensables y absorbibles a efectos de abonar el plus de turnicidad regulado en el mismo cualquier cantidad que las empresas ya vinieran abonando a los trabajadores y que retribuyan o estén vinculadas al trabajo a turnos, sea cual fuere su denominación y sin que la Comisión Mixta pueda en este caso concreto determinar la naturaleza del denominado “a cuenta convenio” existente en la empresa, debiendo por ello ser ésta última la que en todo caso deba justificar esa posible vinculación con el trabajo a turnos.

Art. 45.- Trabajo en fines de semana y festivos

DISPONIBILIDAD DE ESTA REGULACIÓN DEL CONVENIO. Acta del 28.11.01

Recuerda el Acta del 28.11.01 que el convenio establece una regulación del trabajo en fines de semana y festivos cuando no exista pacto en la empresa.

NO ES APLICABLE A LA ASISTENCIA A CONGRESOS. Acta del 3.7.03 (12)

Señala este Acta que la regulación del trabajo en fines de semana del art. 45 no es de aplicación a la asistencia a Congreso u otras reuniones fijadas por la empresa, aunque en tal supuesto habrá que tener en cuenta los temas de ordenación de la jornada y lo señalado para el calendario y el trabajo extraordinario por la propia Comisión Mixta para estos supuestos.

Art. 45 bis.- Bolsa de tiempo disponible

En caso de desacuerdo prevalece el derecho del trabajador para el disfrute 27.11.07 , así como en los casos de sistema de turno continuo, no opera la limitación de puentes, etc. 17.09.08 “Examinada la consulta la Comisión Mixta entiende que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 45 bis) del Convenio General de la Industria Química referente a la bolsa individual de tiempo disponible, en el supuesto de desacuerdo entre la empresa y el trabajador afectado para la fijación de los periodos de descanso compensatorio correspondientes, éstos últimos se disfrutarán en las fechas señaladas por el trabajador, el cual deberá preavisar con siete días de antelación, y sin que en

estos casos los días u horas de descanso correspondiente puedan acumularse a puentes ni vacaciones.

Aunque deberá tenerse en cuenta respecto a esta última cuestión que, como ya resolvió esta Comisión Mixta en su Acta de fecha 27 de noviembre para esta misma empresa, en el supuesto de trabajadores en procesos continuos de los definidos en el artículo 44.1 del Convenio, al trabajarse las 24 horas del día y durante los 365 días del año, incluidos los festivos, no se da la circunstancia de puentes y, por lo tanto, no sería de aplicación dicha la excepción establecida en el artículo 45. Bis) del Convenio en cuanto a los referidos puentes.”

Artículo 46.- Calendario laboral.

CALENDARIO LABORAL. VISITADORES MÉDICOS. Actas de 22.4.1991, del 1 de julio de 1.992, 3.7.03

El calendario debe fijarse con intervención del Comité o Delegado de personal. El calendario de trabajo es por ello un derecho de todos los trabajadores, lo que tiene especial significación para los "visitadores médicos" y las peculiares características de su trabajo. En el mismo acuerdo de la Comisión Mixta se señala que la empresa no podrá en ningún caso modificar unilateralmente dicho calendario laboral.

La exigencia de que el calendario laboral debe "incluir las jornadas especiales, así como la de los trabajadores cuya actividad regular se desarrolla fuera del centro de trabajo" ha sido recogido ya en el texto del VIII Convenio.

En Acta posterior se subraya esta obligación, puntualizando sin embargo que no es obligado que el calendario sea único para todos los trabajadores, de modo que "los visitadores médicos y/o agentes de propaganda pueden tener igual o distinto horario que otros departamentos de la empresa", pero, en todo caso, sus horarios deberán figurar en el calendario establecido con intervención de los representantes de los trabajadores.

En el Acta del 3 de julio del 2003 se indica que para estos trabajadores, en la medida de que ha de existir también un calendario de trabajo, para examinar el tiempo dedicado a congresos o reuniones en fines de semana habrá que examinar su posible condición de trabajo extraordinario.

CALENDARIO DEBE CONCRETAR LOS DIAS DE TRABAJO Y DE DESCANSO. Acta del 23.2.05 (5)

Señala la Comisión Mixta que “en la empresa debe elaborarse un calendario laboral en los términos que indica el art. 46 del Convenio Colectivo de modo que

cada trabajador conozca con antelación los días efectivos de trabajo y de descanso que le corresponden”.

MODIFICACIONES DE CALENDARIO. Acta del 19.12.96.

"La empresa podrá llevar a cabo las modificaciones sobre el calendario establecido, previo acuerdo con la representación de los trabajadores.", Señala esta misma resolución que ello es también aplicable al calendario irregular, el cual por otra parte requiere para su establecimiento "acuerdo con la representación de los trabajadores".

Artículo 47.- Vacaciones.

RETRIBUCIÓN DE VACACIONES. Actas del 15.10.1992, 17.3.1993, 8.7.93, 9.6.95, 13.4.99, 7.2.01, 26.10.01, 6.3.02, 28.11.02, 25.9.07

La retribución de las vacaciones, se recuerda, es según el convenio el "promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos en jornada normal", por tanto, añade la C. Mixta "se incluirán en su caso no sólo los conceptos fijos, sino también los variables, como incentivos, pluses,...", excluyendo por tanto los que no tengan carácter salarial, así como las retribuciones por horas extra. El Acta del 26.10.01 reafirma que estas cantidades variables servirán para el cálculo de la retribución de vacaciones "en la medida que corresponden a la jornada normal". El Acta del 28.11.02 se refiere expresamente a que los pluses de nocturnidad percibidos en los tres meses anteriores deben tenerse en cuenta para dicho promedio, salvo que correspondieran a "horas extra trabajadas en horario nocturno".

En relación con los pluses de nocturnidad y de turnicidad, en las Actas del 17.3.93, del 9.6.95, del 7.2.01 y del 6.3.02, se indica expresamente su inclusión, añadiendo que en consecuencia tales pluses sólo se excluirían cuando "derivaran de horas extraordinarias".

En relación con el periodo de cálculo, el Acta del 13.4.99 señala que "respetando en todo caso los acuerdos y usos al respecto, los tres meses anteriores a la fecha de inicio señalada en el art. 43 debe entenderse como los tres meses naturales anteriores a la fecha de inicio de las vacaciones".

PUEDE PACTARSE OTRA FÓRMULA DE CÁLCULO, SIEMPRE QUE RESULTE MÁS BENEFICIOSA. Acta del 17.06.04 (6)

Señala este Acta que mediante Pacto de empresa puede establecerse otras formas de cálculo, pero que para ningún trabajador pueden dar cuantías inferiores a las que resultan de la directa aplicación de la señalada en el convenio.

IT EN VACACIONES. Acta del 1 de julio de 1.992.

Cuando se produzca IT antes del inicio de las vacaciones y perdure durante éstas, y siempre que las vacaciones no se aplacen, la retribución corresponderá en un primer período, hasta el inicio de las vacaciones, a la que se desprenda de la propia situación de IT. Una vez iniciado el período de vacaciones, éste se retribuirá por parte de la empresa al 100% de lo que corresponde a tales vacaciones. Esta retribución se abona todo el tiempo que coincidan las dos circunstancias de IT y vacaciones.

DERECHO PLENO DE VACACIONES EN LOS SUPUESTOS DE MATERNIDAD. Acta del 9.5.05 (8)

Concreta la Comisión Mixta que el derecho al disfrute pleno de las vacaciones después de la suspensión por maternidad (incluida la adopción y acogimiento, así como las IT por riesgo durante el embarazo), se refiere únicamente a los días establecidos expresamente como de "vacaciones" en el calendario laboral, con independencia de la fecha en que se sitúen, pero no a otros días de "descanso" incluidos en el calendario de forma diferenciada de las mencionadas "vacaciones".

Escrito presentado por un Delegado de Personal de la Empresa FCC-MEDIO AMBIENTE.(Acta del 3 de octubre de 2013)

Examinada la consulta la Comisión Mixta entiende, como ya ha hecho en otras ocasiones, que como establece el artículo 47 del Convenio General de la Industria Química, las vacaciones serán retribuidas conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos en jornada normal, tanto los fijos como los variables, en los tres meses anteriores a la fecha de iniciación de las mismas. Por tanto, el Plus de Asistencia formará parte de la retribución por vacaciones en la medida en que se perciba por la realización de la jornada normal del trabajador.

Capítulo VII.- LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 48.- Licencias.

CÁLCULO DE LA RETRIBUCIÓN EN LAS LICENCIAS CON SUELDO. Acta del 19.7.01, 18.1.05 (8)

Señala la Comisión Mixta que "la retribución a percibir en los supuestos de licencias del artículo 49 debe estar integrada por la totalidad de los conceptos retributivos de carácter fijo a percibir por los trabajadores en jornada ordinaria y actividad normal, quedando excluidos únicamente por tanto aquellos complementos de naturaleza variable y/o que se perciban por la prestación efectiva del trabajo", añadiendo que el carácter de fijo no deriva de su

denominación sino de su naturaleza, asimilando así a la retribución de los supuestos del art. 37 (hospitalización, enfermedad profesional, accidente de trabajo y maternidad), con lo que se incluirían entre otros el plus de turnicidad.

En el Acta del 18.1.05 se señala que habiendo incluido el convenio la anterior definición de la Comisión Mixta, se ha pretendido concretar el derecho establecido en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, el cual no establece fórmula de cálculo. Ello supone, por tanto, que si hubiera jurisprudencia más favorable a la fórmula señalada por el convenio, debería prevalecer sobre éste. Por otra parte, en esta misma resolución de la Comisión Mixta se añade que, de existir, prevalecerían también sobre el convenio "posibles derechos o condiciones más beneficiosas establecidas en acuerdos expresos o tácitos de empresa vigentes o sentencias judiciales firmes."

2º GRADO DE AFINIDAD. Referencia expresa a la interpretación jurisprudencial. Acta del 7.2.01

La "mujer del hermano" no entra en el contemplado segundo grado de afinidad, pero entiende la C. Mixta que debe tenerse en cuenta a tal efecto la interpretación jurisprudencial que amplía la licencia a tal supuesto.

LICENCIA EN PARTO CON CESÁREA. Remisión a la jurisprudencia. Acta del 15.7.04 (3)

Señala la Comisión Mixta que en el art. 48.2 se refiere únicamente a la licencia retribuida para el padre, de modo que la posible aplicación de la licencia para parientes hasta segundo grado del 48.3 en el supuesto de cesárea debe entenderse como aplicación de la jurisprudencia del Estatuto de los Trabajadores a tal supuesto no regulado directamente por el Convenio.

CADA UNA DE LAS HOSPITALIZACIONES DE FAMILIAR O DE OTRAS CIRCUNSTANCIAS previstas en el 48.3 dan lugar al derecho a licencia retribuida. Actas de 20.9.01, 28.11.01, 25.4.02., 28.02.08 (7)

En cada supuesto de hospitalización de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, podrá el trabajador ejercer su derecho a licencia retribuida, indicándose en el Acta del 28.11.01 "sin diferenciarlas según las causas que las originan sean una misma o distintas."

El Acta del 25.4.02 señala la necesaria justificación de la hospitalización del familiar, así como que las licencias son para "cada una de las hospitalizaciones del familiar afectado, sin diferencia según las causas que la originan sean una misma o distintas".

DIFERENCIA ENTRE "URGENCIAS" Y "HOSPITALIZACIÓN". Acta del 25.4.02, 18.7.07 (2)

Tras señalar que la asistencia a “urgencias” hospitalarias no debe asimilarse sin más a “hospitalización”, la Comisión Mixta señala que si la estancia en urgencias es superior a 24 horas dicho supuesto sí debe considerarse como una hospitalización con derecho a la licencia del art. 48.3. Asimismo el acta del 18.7.07, indica que el acompañamiento a urgencias de un familiar de primer grado es asimilable y por lo tanto cabe en los supuestos recogidos en el 48.9

HOSPITALIZACIÓN DE MÁS DE UN DIA Y MENOS DE DOS. Acta del 23.1.03

Señala el Acta que en este caso los 2 días de licencia deben coincidir con el de entrada y salida del centro hospitalario.

Art. 48.2 AMPLIACIÓN DE LICENCIA SEGÚN LOS KILOMETROS EN UN SOLO TRAYECTO 21.05.08 (5)

Sólo se deben contar los kilómetros en un trayecto; “Examinada la consulta la Comisión Mixta entiende que el desplazamiento de 100 a 200 Km. ó de más de 200km. que exige el artículo 48.2 del Convenio Colectivo a efectos de la ampliación de la licencia ahí regulada en, respectivamente, uno ó dos días adicionales, debe ser realizado en un solo trayecto, no pudiendo por tanto computarse a tales efectos los kilómetros realizados tanto en la “ida” al lugar del hecho causante como los de la “vuelta” al domicilio del trabajado.”

Art. 48.2 INTERPRETACIÓN DE LAS LICENCIAS POR NACIMIENTO Y HOSPITALIZACIÓN. Remisión a la jurisprudencia. Acta del 28.11.02

En relación con los conceptos de “nacimiento” y “hospitalización” recogidos en el art. 48, apartados 2 y 3, el Acta señala que el Convenio recoge las situaciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores, por lo que su interpretación deberá hacerse en base a la jurisprudencia del mismo.

INICIO DE LA LICENCIA CUANDO MEDIA DESPLAZAMIENTO 48.3.- Acta del 23.1.03, 18.09.08

El inicio del periodo de licencia no tiene que coincidir necesariamente con el inicio del hecho causante (enfermedad grave,...)

La ampliación de la licencia cuando medie desplazamiento puede realizarse anterior, posteriormente, o seguido al ingreso como se indica en acta de fecha 18.09.08 “la Comisión Mixta entiende que dos de los días de la licencia deberán necesariamente coincidir con el hecho causante, mientras que los otros dos días correspondientes al desplazamiento se podrán utilizar, a elección del trabajador, antes o después del hecho causante de forma continuada, o uno el día de antes y otro el de después del hecho causante.”

EN CASOS DE INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN DE UN FAMILIAR, INICIO DE LA LICENCIA 48.34.2.09 (1)

Regula la Comisión Mixta que “por analogía con lo establecido en el citado Art. 48º para los casos de hospitalización, dicha licencia se podrá disfrutar mientras persista el hecho causante del reposo domiciliario. No obstante, lo anterior la Comisión Mixta considera conveniente en estos casos establecer un límite máximo de 15 días desde la intervención quirúrgica en los que deberá disfrutarse la licencia. Esto supone una interpretación del redactado del convenio, adaptándolo a una situación real, en la que es difícil controlar la necesidad de cuidados del familiar.

Art. 48.6 CUMPLIMIENTO DE DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO Y PERSONAL 18.09.08 (1)

Se aconseja en el acta cómo se va desarrollando la jurisprudencia al respecto en los siguientes términos: “En cuanto a la consulta relativa a si la regularización y/o renovación de los permisos de trabajo y/o residencia de trabajadores extranjeros puede considerarse como un deber inexcusable de carácter público y personal que daría derecho a la licencia del artículo 48.6 del Convenio General de la Industria Química, la Comisión Mixta deja constancia de que no ha hecho más que plasmar literalmente la actual redacción del artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, habrá de estarse a lo que la jurisprudencia pueda establecer en cada momento interpretando dicho texto legal.

No obstante lo anterior, la Comisión Mixta informa en líneas generales que actualmente la jurisprudencia viene estableciendo que no procedería tal permiso si su gestión pudiera realizarse delegando en terceras personas a través de las figuras de representación o sustitución, o si la citada renovación de los permisos de trabajo se pudieran efectuar mediante cita previa controlada por el trabajador y no coincidente con la jornada laboral”

AUTORIZACIÓN Y RETRIBUCIÓN POR CONCURRIR A EXÁMENES. Acta del 27.5.97.

La asistencia a exámenes, autorizada y retribuida, se entiende incluida en las “licencias retribuidas” previstas en el art. 45.7 del convenio y el 23.a del estatuto de los Trabajadores, cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional en centro oficial reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia en pleno disfrute de sus derechos educativos generales.

ASISTENCIA A EXAMENES PARA LA OBTENCIÓN DE UN TÍTULO PROFESIONAL (17.07.08)

Dice el acta que la asistencia a exámenes para la obtención del título de “profesor de autoescuela” da derecho a la licencia por los motivos expuestos en la misma “Examinada la consulta por la Comisión Mixta entiende que, tal y como se resolvió en su Acta de de fecha 16 de enero del 2008 para esta misma empresa, la asistencia a examen oficial de profesor de autoescuela, sí está dentro del permiso retribuido del artículo 48.7 del Convenio General de la Industria Química al tratarse de la obtención de un título profesional que

requiere cursar estudios con regularidad, tal y como exige el citado artículo del Convenio así como el 23.a) del Estatuto de los Trabajadores. En la misma acta se determina también que “la asistencia a examen para la obtención del carnet de conducir del tipo C (Camión) también está dentro del permiso retribuido del artículo 48.7 al tratarse de un título profesional, etc.”

ARTICULOS 48.7 ASISTENCIA A EXÁMENES PARA OPOSICIONES QUE DEN DERECHO A UN TÍTULO PROFESIONAL Y ASISTENCIA A PRUEBAS MÉDICAS UNA VEZ OBTENIDA LA PLAZA 11.3.09 (6)

En el acta del 11.3.09 se indica que “ la asistencia al examen de las oposiciones para policía foral sí que está dentro del permiso retribuido del artículo 48.7 al tratarse de la obtención de un título profesional que requiere cursar estudios con regularidad.

Y en referencia al reconocimiento médico necesario para el acceso a la plaza conseguida por medio de la oposición en ningún caso podría quedar encuadrado en el permiso establecido en el artículo 56 del Convenio General de la Industria Química al no existir razón de enfermedad pero sí podría quedar encuadrado en el permiso retribuido establecido en el artículo 48.7 del Convenio General de la Industria Química, siempre y cuando la realización de ese reconocimiento médico pudiese entenderse como parte de las pruebas o exámenes necesarios para la obtención de dicha plaza de policía foral “

Lo anterior nos da una perspectiva distinta del propio artículo que no habíamos previsto hasta ahora, el opositar a una plaza en la administración, siempre que dé lugar a un título profesional, es susceptible de utilizar la licencia retribuida del convenio.

Art. 48.9 LICENCIA PARA ACOMPAÑAMIENTO MÉDICO. Acta del 25.11.04 (1), 18.1.05 (6), 16.6.05 (2)

Este importante derecho conseguido en el XIV Convenio fue objeto de una larga resolución de la C. Mixta y de una circular sindical al respecto de diciembre 2004, reproducida en nuestra pág. Web en la sección para afiliados. En resumen, la Comisión Mixta establece:

- Que es de aplicación para el acompañamiento del cónyuge
- Están “a cargo” los hijos menores de 18 años (menores de edad) o padres mayores de edad “que no puedan valerse por sí mismos” o para cuya visita el médico requiera acompañamiento
- Debe existir convivencia con el trabajador o situación similar (residencia) con responsabilidad del trabajador
- Debe acreditarse la situación de necesidad de acompañamiento

JUSTIFICACIÓN DE LOS SUPUESTOS DE DERECHO A LICENCIA: NO ES PRECISO QUE SEA PREVIA AL DISFRUTE DE LA MISMA. Acta del 23.2.05 (3)

Señala este Acta que la preceptiva justificación del supuesto de hecho que da derecho a la misma... “... no siendo necesario que dicha justificación se tenga que producir con anterioridad al disfrute (en el sentido de no acudir al trabajo) de la licencia.”

LAS AUSENCIAS DEL TRABAJO POR LICENCIAS E IT, NO TENDRÁN NUNCA EL CARÁCTER DE “RECUPERABLES”. Acta del 23.2.05 (5)

“Los días de ausencia justificada al trabajo como consecuencia de licencias, permisos, incapacidad temporal, etc., no pueden tener carácter de recuperables.”

NO SON LICENCIAS LAS AUSENCIAS O RETRASOS POR “FUERZA MAYOR”. Acta del 30.3.05 (7)

Señala la Comisión Mixta que no es aplicable el concepto de licencia a ausencias o retrasos en acudir al centro de trabajo como consecuencia de nevadas u otras incidencias climatológicas, las cuales deberían considerarse como “ausencia al trabajo por causa de fuerza mayor ...”.

LICENCIA POR PARTO. Remisión a la jurisprudencia.

Escrito presentado por un Delegado Sindical de CCOO en relación con la empresa REIG JOFRES, S.A.(Acta 22 de mayo de 2013)

Examinada la consulta relativa a si en los supuestos de nacimiento de hijo, ya sea natural o por cesárea, se genera el derecho a disfrute de licencia para los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad de la parturienta en base al artículo 48.3 del Convenio General de la Industria Química y en la medida en que ésta última está hospitalizada (parto natural) o ha sufrido una intervención quirúrgica (parto por cesárea), la Comisión Mixta deja constancia de que este artículo del Convenio no pretende más que plasmar la actual redacción del Estatuto de los Trabajadores, y por tanto, habrá que estar a lo que la jurisprudencia pueda establecer en cada momento interpretando dicho texto legal.

Escrito presentado por el Secretario General de FITEQA-CCOO de Galicia en referencia a la empresa COMPONENTES AERONÁUTICOS COASA, S.A(Acta del 21 de noviembre de 2013).

Examinada la consulta relativa al cómputo de la licencia retribuida de dos días en el supuesto de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, la Comisión Mixta entiende que en este caso concreto, al producirse el hecho causante una vez finalizada la jornada laboral

del trabajador, la licencia retribuida se debe disfrutar en los dos días naturales siguientes al día del fallecimiento.

Escrito presentado por un trabajador de la empresa ALTER FARMACIA. S.A. (Acta del 4 de junio de 2014)

Examinada la consulta, relativa a la licencia contemplada en el artículo 48.3 del Convenio General de la Industria Química para los supuestos de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, la Comisión Mixta entiende que el supuesto concreto planteado de celebración del entierro en localidad distinta (Burgos) a la del fallecimiento del familiar y también residencia del trabajador (Madrid) supone la necesidad de desplazamiento al efecto a que se refiere el citado artículo del Convenio Colectivo y por tanto el derecho a la ampliación de los días de licencia conforme al siguiente criterio: desplazamiento de 100 a 200 km, 1 día adicional; más de 200 km, 2 días adicionales (distancias por trayecto).

Art. 49.- Reducción de jornada por motivos familiares

ABONO DE LOS TICKETS DE COMIDA EN REDUCCIÓN DE JORNADA. Acta del 26.9.05 (6) 28.02.08 (5)

Señala el Acta que la reducción de jornada “no puede suponer pérdida de derechos, salvo los que deriven de la propia jornada reducida o sean incompatibles con el nuevo horario del trabajador”, por lo que “deberá analizarse por las partes si, respetando lo señalado, con la nueva jornada reducida se siguen cumpliendo los requisitos y condiciones establecidas en la empresa para el abono de los tickets de comida”.

ART. 49.1 REDUCCIÓN DE JORNADA POR LACTANCIA Acta del 02.23.06 (9) 28.11.07 (9), 28.02.08 (7) 11.3.09 (4)

El acta de 02.03.06, hace referencia a distintos supuestos que afectan a la reducción de jornada por lactancia, en ella se aclara que no se puede descontar la parte proporcional del plus de turnos o nocturno, ya que a todos los efectos la hora de reducción se tiene que considerar tiempo efectivo de trabajo.

A las personas que disfrutan dicha reducción de jornada no se les puede aplicar la flexibilidad de las 100 horas.

La reducción de jornada por lactancia en ningún caso supone la reducción del crédito horario sindical

El acta de 28.11.07 indica que “en los supuestos de acumulación de la horas de lactancia la interpretación correcta es que el período de tiempo de permiso retribuido sea el equivalente a la suma de cada una de las horas diarias de ausencia a que se tenga derecho” esto quiere decir que habrá que sumar en horas completas diarias.

El acta de 28.02.08 indica además “debiendo disfrutarse el período de tiempo que resulte de ese cálculo en días laborables, que no naturales.”

Art. 52.- Licencias sin sueldo

LICENCIA SIN SUELDO inferior a 3 meses. Acta del 25.6.1991, 25.9.07.

La concesión de licencias sin sueldo inferiores a tres meses, no supone la posibilidad de solicitar licencias sucesivas hasta completar el período de tres meses establecido en el presente artículo. Para tener derecho a nueva licencia habrán de transcurrir 2 años como mínimo desde la terminación de la anterior.

Artículo 53.- Excedencia

DERECHO A REINGRESO EN CUALQUIER MODALIDAD CONTRACTUAL. Acta del 23.1.2003

Examina este Acta el supuesto de un trabajador en excedencia voluntaria que solicita el reingreso sin que exista, a criterio de la empresa, vacantes en puestos de trabajo fijos, pero sí en puestos de trabajo que cubre con eventuales. Señala la Comisión Mixta que el trabajador tiene derecho a ser contratado como eventual, terminando su contrato cuando terminen las causas de tal eventualidad. Ello supone por tanto que al terminar tal contrato puede volver a optar, y todo ello sin perjuicio que el considerado puesto de trabajo eventual sea en realidad fijo, es decir una situación de fraude de ley que podría ser denunciada en cualquier momento al margen de la cuestión de excedencia y reingreso analizada.

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES ART. 54º (21.05.08)

El cambio de circunstancias en relación a la salud de un familiar, da origen a una excedencia igual a la ya disfrutada por el mismo sujeto causante como se indica en la citada acta.

“Examinada la consulta la Comisión Mixta entiende que la trabajadora sí tiene derecho a disfrutar de una nueva excedencia de duración no superior a tres años para el cuidado de su hijo en base a lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 54, y ello con independencia de que ya hubiese disfrutado de la excedencia prevista en el primer párrafo del citado artículo por el mismo sujeto causante ya que, en ambos casos, se cumplen los requisitos establecidos para el disfrute de cada tipo de excedencia y ni la ley ni el Convenio excluyen tal posibilidad.

Artículo 56.- Asistencia a consultorio médico.

RETRIBUCIÓN DE LOS PERMISOS RETRIBUIDOS: ASISTENCIA A CONSULTORIO MÉDICO. Abono también de las primas de producción, plus de noche, plus de toxicidad,..., forma de cálculo. Actas del 27.5.97, 19.7.01, 2.10.02, 9.4.03, 26.9.05 (2)

Señala la Comisión Mixta que en tanto que "permiso retribuido", en el supuesto de asistencia a consultorio médico, "la retribución a percibir por el trabajador afectado por el permiso debe incluir la prima de producción, ya que las licencias retribuidas vienen abonándose en su totalidad -salario base más complementos salariales- equiparándose el permiso retribuido al tiempo efectivo de trabajo."

El Acta del 19 de julio del 2.001 concreta además la forma de cálculo de los incentivos para las horas de ausencia para acudir al consultorio médico: "el criterio adecuado es proyectar el rendimiento de las horas de presencia del trabajador en el día que disfrute el permiso a toda la jornada laboral".

Ambos aspectos vienen recogidos de nuevo en el Acta del 2 de octubre de 2002.

En el Acta del 9.4.03 se matiza la posibilidad de pactar en las empresas otras fórmulas, con la señalada en el convenio en el supuesto de no existir tal acuerdo de empresa.

Capítulo XII.- DERECHOS SINDICALES

Artículo 74. Delegados Sindicales.

DELEGADOS SINDICALES DE CENTRO E INTERCENTROS: COMPATIBILIDAD, HORAS, ÓRGANO DE DECISIÓN. Acta del 16.5.96

Señala la C. Mixta que la elección de los delegados sindicales es un derecho que corresponde gobernar a sus titulares, "con las limitaciones, salvo pacto en contrario, que se desprenden del texto del propio convenio. Por ello, serán por una parte los sindicatos que reúnan las condiciones fijadas por el convenio los que podrán optar por el ámbito de centro o de empresa, si bien entendiéndose que el ámbito... deberá coincidir con el de la sección sindical que lo designe." Añade la resolución que la designación de delegado sindical de empresa, cuando los haya de centro de trabajo, "no podrá suponer en su conjunto una mayor disponibilidad de horas sindicales que las que resulten de los delegados de centro."

Esta interpretación deberá hacerse ya complementariamente al nuevo art. 70 ("Delegados sindicales Intercentros") introducido por el XI Convenio General, desarrollado por el XII, con la posibilidad de que sea elegido para esta función cualquier afiliado, con el expreso procedimiento de notificación a la empresa por parte de la Federación.

Art. 74º DELEGADOS SINDICALES Y DERECHO DE ASISTENCIA A REUNIONES CON LOS COMITES DE EMPRESA. 28.02.08 (3)

Señala el acta el derecho de participación del delegado sindical a todas y cada una de las reuniones que mantenga el Comité de Empresa, independientemente del tema a tratar, “Examinada la consulta la Comisión Mixta entiende que el derecho que se contempla para los Delegados Sindicales en el artículo 74.3 del Convenio, así como en el 10.3.2º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, es el de asistir a todas las reuniones del Comité de Empresa con absoluta independencia de los asuntos a tratar y sin que en ningún caso entienda esta Comisión Mixta por ello que ese derecho quede limitado a asistir a las reuniones de dicho órgano únicamente cuando se vayan a tratar temas relativos a la seguridad e higiene en el trabajo.

Considera la Comisión Mixta que ésta es la única interpretación que resultaría coherente con las funciones que el propio Convenio, en línea con la LOLS, reconoce a los Delegados Sindicales en el mismo artículo 74, apartados 4 y siguiente, relativas a temas tales como tener acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, ser oídos por la empresa en el tratamiento de problemas de carácter colectivo, en materia de reestructuraciones de plantillas, regulación de empleo, traslados colectivos, ser considerados como miembros de Comité de Empresa a efectos de acumulación de horas sindicales, tener las mismas garantías que estos últimos, etc., así como con las reconocidas en el artículo 76 del Convenio, el cual se tiene por reproducido. Por todo ello, a juicio de esta Comisión Mixta, no tendría sentido limitar su presencia a reuniones con el Comité de Empresa en las que se vaya a tratar únicamente temas de seguridad e higiene en el trabajo, cuestiones que, además, son analizadas en la actualidad y conforme a la legislación vigente de forma específica en reuniones con otros órganos de representación de los trabajadores como son los Comités de Seguridad y Salud y los Delegados de Prevención.

Art. 75.- Delegados Sindicales Intercentros

DIFERENCIA CON LOS DELEGADOS SINDICALES DE LA LOLS DEL ART. 74. Acta del 16.1.02

Sin ser incompatibles y poder ser ejercidos por una misma persona, ambas figuras de delegados sindicales son distintas.

Art. 75º DERECHOS DE INFORMACIÓN DE LOS DELEGADOS INTERCENTROS

Señala el acta “Examinada la consulta, relativa a la información que la empresa debe facilitar a un Delegado Sindical Intercentros, la Comisión Mixta manifiesta que es aquella conforme con la función establecida en el artículo 75 del Convenio General de la Industria Química, donde se dispone: “El Delegado Sindical Intercentros tiene como función ser informado y oído por la Empresa en el tratamiento de las cuestiones de ámbito superior al del centro de trabajo”. Esto quiere decir que, sólo en aquellas cuestiones que afecten a más de un

centro de trabajo, serán en las que el citado Delegado tendría el derecho de ser informado y oído.

La Comisión Mixta también recuerda que de conformidad con el citado artículo para el nombramiento de un Delegado Sindical Intercentros se ha de cumplir lo establecido en el mismo, que dispone: “En las Empresas con varios centros de trabajo que sumen más de 100 trabajadores, los Sindicatos firmantes del presente Convenio, que a su vez gozan de la condición de más representativos, podrán nombrar cada uno de ellos, de entre sus afiliados en la empresa y por los procedimientos que cada sindicato tenga establecidos, un Delegado Sindical Intercentros. Su designación será notificada a la Dirección de la Empresa por la correspondiente Federación Sindical”. Una vez cumplido dicho trámite las empresas tienen la obligación de informar de los asuntos que superen el ámbito de un solo centro de trabajo y escuchar la opinión del Delegado Sindical Intercentros en dichos asuntos.”

Art. 76.- Comités de Empresa y Delegados Sindicales

LOS DERECHOS SINDICALES SON ADMINISTRADOS POR AQUELLOS A LOS QUE SE LES RECONOCE. Acta del 15.07.04 (6)

En relación con la acumulación mensual de las horas sindicales, señala éste acta que la decisión sobre si se trata de una acumulación total o parcial corresponde a los propios interesados, sin necesidad de pacto con la empresa, ya que el convenio reconoce este derecho de acumulación a los representantes de los trabajadores, ampliando lo establecido por el estatuto de los Trabajadores que sí obliga a negociarlo con la empresa. El convenio cubre por ello ya esta negociación que ya no es necesaria empresa por empresa.

Debe al mismo tiempo recordarse que se trata de la acumulación mensual de gestión directa por los representantes de los trabajadores en la empresa (tanto miembros de comités como delegados sindicales), mientras que la acumulación anual, prevista en el art. 77, corresponde a su gestión sindical.

Capítulo XIV.- COMISIÓN MIXTA

Art. 89.- Funciones

LA COMISION MIXTA DEBE INTERPRETAR LOS PACTOS DE ARTICULACIÓN Y APLICACIÓN PARA EVITAR QUE SEAN CONTRADICTORIOS CON EL CONVENIO GENERAL O SUPONGAN RENUNCIA A DERECHOS. Actas del 13.4.99, 20.5.99

Se señala en el Acta del 13.4.99 que “no se incluyen en sus funciones (de la Comisión Mixta) la de interpretar acuerdos de empresa”, aunque se añade “salvo en su relación con el convenio a fin de comprobar que no existen contradicciones

**EXIGE TUS
DERECHOS**

**LA DEFENSA DE
LA INDUSTRIA
EMPIEZA POR TI**

VOTA

entre el convenio y los pactos de empresa, así como el respeto a los derechos del convenio que por su naturaleza sean indisponibles”.

En la del 20.5.99 se señala expresamente que los Pactos de Articulación no deben suponer “renuncia a derechos reconocidos por el Convenio.”

(Ver al respecto también el art. 1.2.- “Estructura de la negociación colectiva en el sector”)