Consejo Andaluz de Relaciones Laborales
CONSEJERÍA DE EMPLEO

NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE LA INDUSTRIA QUÍMICA EN ANDALUCÍA

Autora: Margarita Arenas Viruez
Profesora Ayudante Doctora.
Universidad Pablo de Olavide

Edita: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

Fecha de publicación: diciembre de 2009

ISBN: 978-84-692-9044-6. Nº de registro: 10/3985

Publicado en www.juntadeandalucia.es/empleo/carl

ÍNDICE

1.- INTRODUCCIÓN 5
2.- CONTEXTO ECONÓMICO Y MERCADO DE TRABAJO DEL SECTOR DE LA INDUSTRIA QUÍMICA EN ANDALUCÍA 9
2.1.- Datos económicos 9
2.2.- Mercado de trabajo 13
3.- ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE LA INDSUTRIA QUÍMICA EN ANDALUCÍA 15
3.1.- Identificación de los convenios colectivos de la industria química de aplicación en Andalucía y determinación de sus ámbitos 15
3.2.- Ordenación de la estructura y articulación de la negociación colectiva de la industria química en Andalucía: 23
3.2.1.- Identificación de posibles supuestos de concurrencia 23
3.2.2.- Reglas de primacía y/o reglas de articulación 26
3.2.3.- Reglas de aplicación de los convenios colectivos estatales y su adaptación a la empresa 33
4.- CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE LA INDUSTRIA QUÍMICA EN ANDALUCIA 36
4.1.- Organización del trabajo 36
4.2.- Ingreso en la empresa: período de prueba y contratación laboral 38
4.2.1.- Período de prueba 39
4.2.2.- Contratación laboral 40
4.3.- Política de empleo 42
4.3.1.- Fomento de la estabilidad en el empleo 42
4.3.2.- Algunas manifestaciones a favor del empleo: pluriempleo, limitación de horas extraordinarias y jubilación parcial 43
4.4.- Subcontratación y ETT 45
4.5.- Clasificación profesional, ascensos y movilidad funcional 47
4.5.1.- Clasificación profesional 47
4.5.2.- Ascensos 49
4.5.3.- Movilidad funcional 51
4.6.- Retribuciones 54
4.6.1.- Estructura del salario 54
4.6.2.- Pagas extraordinarias 58
4.6.3.- Percepciones no salariales 59
4.6.4.- Retribuciones en determinados supuestos 60
4.6.5.- Incrementos salariales y cláusula de revisión salarial 62
4.6.6.- Cláusulas de descuelgue salarial 63
4.6.7.- Momento de pago, recibo de salarios y anticipos 64
4.7.- Tiempo de trabajo 65
4.7.1.- Jornada de trabajo 65
4.7.2.- Trabajo a turnos y trabajo en sábados 68
4.7.3.- Horas extraordinarias 70
4.7.4.- Permisos y reducción de la jornada 72
4.7.5.- Vacaciones 75
4.8.- Movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo 80
4.9.- Suspensiones contractuales y excedencias 82
4.10.- Extinción del contrato de trabajo 86

4.11.- Formación 87
4.12.- Seguridad y salud laboral.....89
4.13. - Derechos sindicales y representación de los trabajadores 93
4.14. - Régimen disciplinario.....97
4.15. - Medio ambiente 99
4.16. - Régimen asistencial y mejoras voluntarias 100
4.17.- Comisión Mixta y procedimientos voluntarios de solución de conflictos 105
4.18.- Igualdad de oportunidades: planes de igualdad.....108

INTRODUCCIÓN

Como es sabido, el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva de 2007[1], prorrogado para el año 2008 en virtud de la Resolución de 21 de diciembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo[2], y suscrito con fecha 6 de febrero de 2007, de una parte, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), y de otra parte, por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT), dedica uno de sus capítulos, en concreto, el Capítulo IX, titulado *"Estructura de la negociación colectiva y procedimiento negociador",* a hacer una serie de recomendaciones en materia de estructura de la negociación colectiva.

Según se dispone en el citado capítulo, las organizaciones firmantes consideran oportuno recomendar, en relación con la articulación y vertebración de la negociación colectiva, que los negociadores en sus ámbitos y con pleno respeto de la autonomía de las partes procedan a:

- *"Analizar la estructura de la negociación colectiva del sector correspondiente, estatal o de ámbito inferior, así como la articulación de materias entre los distintos ámbitos negociales.*

- *Adoptar las decisiones que correspondan respecto al ámbito apropiado para el tratamiento de las materias que integran el convenio colectivo, de forma tal que una posible articulación de las mismas incida en una mejor aplicación y eficacia de lo pactado".*

Estas recomendaciones a los negociadores de convenios colectivos, consistentes en el análisis de la estructura de la negociación colectiva y de la articulación de las materias entre los distintos ámbitos negociales, con la finalidad última de mejorar la aplicación y eficacia de lo pactado, se vienen planteando desde años atrás, hallándose su antecedente más inmediato en el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva de 2005[3], prorrogado durante el año 2006[4], que asimismo prestó una atención especial y específica –

[1] Resolución de 9 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007 (B.O.E. de 24 de febrero de 2007).

[2] B.O.E. de 14 de enero de 2008.

[3] Resolución de 7 de marzo de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2005 (B.O.E. de 16 de marzo de 2005)

[4] Resolución de 31 de enero de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la prórroga, para el año 2006, del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2005 (B.O.E. de 10 de febrero de 2006).

también en el Capítulo IX- a la estructura de la negociación colectiva, haciéndose las mismas recomendaciones en idénticos términos.

Dejando al margen otros antecedentes, debemos destacar también el Acuerdo Marco Interconfederal de 5 de enero de 1980, puesto que en el mismo las partes sociales ya manifestaron –casi treinta años atrás en el tiempo- la necesidad de atender a la estructura de la negociación colectiva en nuestro país, por lo que se comprende que se haya afirmado que la *"preocupación por la ordenación de los niveles de negociación ha sido una constante en todas las manifestaciones de diálogo social en la cúspide"*[5], bastando, para confirmar esta afirmación, las manifestaciones que hemos destacado

Pero también, en el marco de nuestra Comunidad Autónoma, se ha mostrado una particular preocupación y atención a la estructura de la negociación colectiva. En el VI Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, de 25 de enero de 2005, suscrito, por una parte, por el Presidente de la Junta de Andalucía, y, por la otra, por UGT, CC.OO. y la CEA, en el apartado III, sobre la Cultura de la calidad en el empleo, se manifiesta el compromiso de las partes firmantes de *"fomentar una más racional y articulada estructura de la negociación colectiva",* que se constituye en una de las actuaciones a desarrollar con la finalidad de profundizar en la mejora y potenciación de nuestro sistema de negociación colectiva.

En este sentido, para fomentar una estructura de la negociación colectiva más racional y articulada, las partes se comprometieron a:

- *"Incidir en el conocimiento de la estructura de la negociación colectiva andaluza con el fin de alcanzar su mayor cobertura personal, en un marco de negociación armónico y racional que contribuya a la disminución de los actuales niveles de atomización y de los posibles supuestos de desarticulación.*

- *En especial, se fomentarán soluciones negociadas que impidan la existencia de vacíos de cobertura en la red de convenios colectivos andaluces, con la finalidad de abarcar el más amplio espectro de trabajadores y empresarios potencialmente afectados en nuestra Comunidad".*

Asimismo, se constituyó en el seno del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, entre otras, la Comisión de Racionalización y Articulación, para la consecución, en palabras del VI Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, *"de un tejido negocial más coordinado, completo y articulado".*

Por su parte, en el recién firmado VII Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, de 24 de noviembre de 2009, las partes firmantes acuerdan en el

[5] SÁEZ LARA, C.: "Estructura de la negociación colectiva en Andalucía" en VV.AA., *Veinte años de Relaciones Laborales en Andalucía.* Monografías de Temas Laborales, número 14, 2003, pág. 485.

Eje 1.3 (Relaciones Laborales y Negociación Colectiva) del Bloque 2 sobre medidas de modernización y cambio estructural de la economía andaluza, hasta diez medidas relacionadas con la estructura de la negociación colectiva, entre las cuales nos interesa destacar las siguientes:

- *"Propiciar, con el consenso de los agentes económicos y sociales y dentro del principio de autonomía de las partes, un ámbito normalizado y racional de estructuración de la negociación colectiva en Andalucía que contribuya a la desatomización de los convenios colectivos.*

- *Impulsar desde el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales el estudio de los vacíos de cobertura en la negociación colectiva".*

La referencia –e incluso transcripción de algunas palabras- al Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva de 2007 y a los dos últimos Acuerdos de Concertación Social de Andalucía permite dejar constancia de la atención y preocupación que se viene prestando a la estructura de la negociación colectiva, siendo estos textos los máximos y más recientes exponentes al respecto. Además, los compromisos asumidos –y expuestos- por los firmantes de ambos documentos, hace que nos planteemos cuáles son los rasgos que presenta la estructura de la negociación colectiva española, y sobre todo la andaluza, algunos de los cuales se señalan expresamente en el VI Acuerdo de Concertación Social de Andalucía que, como hemos expuesto, se refiere a la necesidad de disminuir *"los actuales niveles de atomización y de los posibles supuestos de desarticulación"*, insistiéndose en la necesidad contribuir *"a la desatomización de los convenios colectivos"* por parte del VII Acuerdo de Concertación Social de Andalucía. Sólo así entenderemos la conveniencia y oportunidad de los compromisos asumidos.

Como ha puesto de manifiesto la doctrina, la negociación colectiva se ha caracterizado a lo largo de los años 80 y 90 por su descentralización y desarticulación, así como por la falta de reglas de ordenación entre las distintas unidades contractuales, que, además, han pretendido regular, de forma exclusiva y excluyente, las condiciones de trabajo en su concreto ámbito de aplicación. Así pues, son varias las características que podemos destacar de la estructura de la negociación colectiva[6], que se apreciaban en las décadas pasadas y que, en algunos sectores, perviven en la actualidad:

1.- Descentralización y atomización de la negociación, debido al elevado número de convenios de empresa y de convenios colectivos de nivel sectorial provincial, que, a su vez, responde a nuestra estructura productiva, formada por pequeñas y medianas empresas y a la diversidad de los mercados, según sectores y ámbitos geográficos. De esta forma, el convenio colectivo provincial permite ofrecer una regulación sectorial adaptada a la diversidad del tejido

[6] Estas características de la estructura de la negociación colectiva se contemplan y se tratan con detalle en NAVARRO NIETO, F. y SÁEZ LARA, C.: *Estructura y contenidos de la negociación colectiva en Andalucía. Un estudio sectorial.* Monografías de Temas Laborales, número 6, 2002, págs. 20 a 22.

productivo así como a suplir la ausencia de negociación en niveles descentralizados.

2.- Falta de uniformidad, de manera que la estructura negocial es diferente, según el sector o subsector al que nos refiramos. De esta forma, puede haber sectores regulados por un convenio estatal, convenios provinciales y convenios de empresa; sectores con convenios provinciales y de empresas; y sectores sólo con convenios de empresa o sectoriales.

3.- Las unidades contractuales se comportan como compartimentos estancos, de manera que cada convenio pretende ser la norma exclusiva y excluyente de regulación de la condiciones de trabajo en una concreta unidad negocial.

En el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva de 1997 las partes sociales apostaron por una reforma de la estructura de la negociación colectiva, basada en el principio de especialización de cada unidad negocial, otorgando un especial protagonismo al convenio estatal de sector. Se establece, pues, un modelo de estructura negocial basado en los convenios estatales sectoriales, que asumen la función de reparto de las materias entre las distintas unidades de negociación, aceptándose la conveniencia de este modelo centralizado y articulado de negociación colectiva, sobre la especialidad competencial y material de cada unidad de negociación[7]. Sin embargo, se trata de un modelo abierto, que permite una adaptación en cada sector o subsector de actividad y que, por supuesto, no se impone.

Es por ello, porque se trata de un modelo abierto y no impuesto, por lo que en la actualidad, en nuestra Comunidad Autónoma, no se puede hablar en términos generales ni de centralización y articulación de la negociación colectiva, ni de la descentralización y desarticulación contractual, puesto que habrá que atender a cada sector de la actividad económica. De hecho, son varios los modelos convencionales de estructura de la negociación colectiva que distingue SÁEZ LARA:

1.- Acuerdos y Convenios que adoptan un modelo pluralista de estructura contractual, articulado sobre el principio de reparto de materias entre diversas unidades de negociación.

2.- Acuerdos y convenios que adoptan un modelo pluralista de estructura contractual, que tiende a la simplificación de la misma en dos unidades de negociación (estatal y empresarial).

3.- Acuerdos y convenios que adoptan un modelo de estructura contractual basado en el carácter de regulación mínima de la unidad sectorial estatal, que pretende ser la unidad única.

---

[7] SÁEZ LARA, C.: "Estructura de la negociación colectiva en Andalucía", en VV.AA., *Veinte años de relaciones laborales…,* op cit., pág. 489.

La aplicación de estos modelos a la negociación colectiva de Andalucía permite hacer una clasificación de los principales sectores, entre los cuales nos interesa destacar, por un lado, aquellos sectores centralizados y articulados sobre un convenio estatal y convenios provinciales que cubren el sector de forma irregular y, por el otro, aquellos sectores centralizados sobre un convenio estatal, que se articulará con convenios de empresas. Estos sectores tienen una nota en común: tienen convenio colectivo estatal, que actúa como unidad preferente; pero no convenios colectivos provinciales o, al menos, no en todas y cada una de las provincias de nuestra Comunidad Autónoma, si bien es cierto que sí tienen convenios colectivos de empresa.

Pues bien, precisamente, a la segunda de las clasificaciones que hemos destacado pertenece el sector de la industria química, tal y como podremos comprobar a medida que vayamos avanzando en este estudio. Nos proponemos analizar la negociación colectiva aplicable en el sector de la industria química en Andalucía para lo cual vamos a estudiar los ámbitos funcionales de los convenios colectivos existentes en este sector, puesto que entendemos que es necesario conocer las actividades productivas incluidas dentro del mismo para, a partir de ahí, entrar a analizar la estructura y los contenidos negociales, especialmente, la ordenación de los mismos en los distintos niveles negociales.

Ello nos va a permitir conocer las reglas de articulación o estructuración entre convenios en los casos en los que exista, junto al convenio colectivo estatal, algún convenio colectivo provincial o de empresa, así como la aplicación del convenio colectivo estatal a las empresas que carecen de convenio colectivo propio y de convenio colectivo provincial. Ahora bien, con carácter previo al análisis de la estructura de la negociación colectiva en el citado sector, vamos a prestar una breve atención al contexto económico y al mercado de trabajo de este sector en Andalucía, lo que hacemos en el siguiente epígrafe.

2. CONTEXTO ECONÓMICO Y MERCADO DE TRABAJO DEL SECTOR DE LA INDUSTRIA QUÍMICA EN ANDALUCÍA

2.1. Datos económicos

La industria química española tiene una facturación anual de 51.000 millones de euros y genera el 10% del Producto Interior Bruto, siendo el sector químico el segundo mayor exportador de la economía española y el primer inversor en I+D+I y Protección del Medio Ambiente[8].

[8] Datos publicados en la página web de FEIQUE (Federación Empresarial de la Industria Química Española: http://www.feique.org/

Este sector industrial se divide en varias ramas de actividad, que se indican en la tabla siguiente, en la que también se señala la importancia de cada una de ellas frente a la producción total del sector:

SUBSECTOR Y ACTIVIDAD	%
QUÍMICA BÁSICA	41,66%
Orgánica	17,35%
Inorgánica	5,55%
Materias primas plásticas	11,82%
Caucho sintético	0,31%
Fibras químicas	1,82%
Fabricación de gases industriales	4,81%
AGROQUÍMICA	4,52%
Fertilizantes	2,19%
Fitosanitarios	2,33%
QUÍMICA TRANSFORMADORA	17,47%
Detergentes	4,79%
Perfumerías	4,44%
Pinturas y Tintes	5,12%
Adhesivos	1,83%
Colorantes y Pigmentos	1,29%
FARMAQUÍMICA	26,65%
Materias primas	4,49%
Especialidades Farmacéuticas	22,16%
OTROS PRODUCTOS QUÍMICOS	9,70%

Fuente: Estrategia de Ahorro y Eficiencia Energética 2004-2012. Ministerio de Economía.

Según el Informe Económico de Andalucía de 2007, elaborado por la Consejería de Economía y Hacienda de la Junta de Andalucía[9], el Índice de Producción Industrial de Andalucía (IPIAN), que elabora el Instituto de Estadísticas de Andalucía (IAE), mostró en el año 2007 una ligera caída (-0,3 interanual); sin embargo, diferenciando por ramas de actividad, es significativo el aumento en la Industria química, que alcanzó el 13,8% interanual, el mayor de todas las ramas de actividad del sector industrial, seguido por la industria de extracción de productos energéticos (10,4% interanual), mientras que en el polo opuesto encontramos a la industria textil y de la confección (-26,0% interanual).

Diferenciando por productos, industrias químicas, junto a "coquerías y refino de petróleo", por un lado, y a "alimentación, bebidas y tabaco", por el otro, destacaron con las cifras de ventas más elevadas, representando entre ambas más de la mitad del total en Andalucía, y el 35% de las ventas de estos productos a nivel nacional[10]. Asimismo, el importe neto de la cifra de negocios

[9] http://www.juntadeandalucia.es/economiayhacienda/economia/situacion/informes/informe2007/informe07.htm

[10] La cifra de ventas de coquerías, refino de petróleo y químicas alcanzó en Andalucía los 12.807 millones de euros, frente a los 66.291 millones de euros en España, esto es, un 19,3% sobre la cifra de ventas en España.

en las empresas industriales de Andalucía alcanzó en la industria química en año 2006 los 3 millones y medio de euros, esto es, un 5,9% sobre el total de la industria en Andalucía, sólo por debajo de "industrias extractivas y del petróleo, energía y agua" (28,3%), "alimentación, bebidas y tabaco" (22,1%), "metalurgia y fabricación de productos metálicos" (15,4%) y "productos minerales no metálicos diversos" (7,2%).

En el año 2007, destacamos las siguientes variables económicas de la industria química:

Importe neto de la cifra de negocios	3.862.525 euros
Total de ingresos de explotación	3.910.998 euros
Variación de existencias de productos	21.775 euros
Consumos y trabajos realizados por otras empresas	2.596.965 euros
Gastos de personal	359.646 euros

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas. Encuesta Industrial de Empresas, 2007.

La evolución de la cifra de negocio en la industria química desde el año 1997 hasta el año 2007 es la siguiente:

	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Cifra de negocios	1.833.131	1.743.247	1.902.250	2.436.198	2.416.075	2.443.648

Fuente: Encuesta Industrial Anual de Empresas. Año 2007. Instituto de Estadísticas de Andalucía.

Año	2003	2004	2005	2006	2007
Cifra de negocios	2.656.199	3.165.877	3.471.301	3.473.542	3.832.525

Fuente: Encuesta Industrial Anual de Empresas. Año 2007. Instituto de Estadísticas de Andalucía.

Finalmente, vamos a destacar la participación de la industria química en las principales variables en el año 2007 (miles de euros):

	VAB	EBE	Cifra negocios	Beneficio/pérdida
Ind. Química	628.863	254.681	3.862.525	14.891
TOTAL	14.873.577	7.521.889	65.137.669	2.678.347

Fuente: Encuesta Industrial Anual de Empresas. Año 2007. Instituto de Estadísticas de Andalucía.

Distinguiendo por sectores de actividad de la industria química, la participación en las principales variables (miles de euros) es la siguiente:

	VAB	**EBE**	**Cifra negocios**	**Beneficio/pérdida**
Fabricación de productos	375.116	143.034	2.968.991	-6.306

químicos básicos				
Fabricación de pesticidas y otros productos agroquímicos	8.411	2.148	50.271	379
Pinturas, barnices, tintas de imprenta y masillas	30.269	14.386	96.570	1.597
Fabricación de productos farmacéuticos	28.354	430	161.544	-6.224
Fabricación de artículos de limpieza, abrillantamiento, belleza e higiene	139.472	80.793	410.034	22.132
Fabricación de otros productos químicos, fibras artificiales y sintéticas	47.241	13.889	175.115	3.313

Fuente: Encuesta Industrial Anual de Empresas. Año 2007. Instituto de Estadísticas de Andalucía.

Como se aprecia en esta tabla, de entre los distintos sectores de actividad de la industria química, destaca por su cifra de negocios el sector de fabricación de productos químicos básicos; sin embargo, fue el sector que presentó en el año 2007 las mayores pérdidas. Asimismo, llama la atención el sector de fabricación de productos de limpieza, abrillantamiento, belleza e higiene, puesto que tiene la segunda cifra de negocios más elevada de entre todos estos sectores, seguido del sector de fabricación de productos químicos básicos, habiendo obtenido en el año 2007 los mayores beneficios, superando con creces al segundo sector en beneficios, que ha sido la fabricación de otros productos químicos, fibras artificiales y sintéticas.

Hemos querido destacar estos datos económicos de la industria química para acercarnos un poco a este sector de nuestra Comunidad Autónoma y poner de manifiesto que nos encontramos ante un sector con cierto peso en la economía andaluza, que se ha convertido con los años en uno de los principales focos de generación de empleo, tanto en el polo químico de Huelva como en el campo de Gibraltar, existiendo en estos polígonos empresas que generan casi la mitad del valor químico industrial.

2.2. Mercado de trabajo

Según la Encuesta de Población Activa, en el IV trimestre de 2008 había en el sector de la industria química en España unas 130.000 personas, esto es un 0,6%, de las cuales 93.800 eran hombres y 36.400 eran mujeres. En nuestra Comunidad Autónoma, según la Encuesta Industrial Anual de Empresas del Instituto de Estadísticas de Andalucía, en el año 2007 había un total de personas ocupadas en el sector de la industria química de 8.807, de las cuales 132 era personal no remunerado y 8.675 personal remunerado. Distinguiendo por sectores económicos, las personas ocupadas en nuestra Comunidad Autónoma, en miles de personas, son las que indicamos en las siguientes tablas:

Fabricación de productos químicos básicos	Fabricación de pesticidas y otros productos agroquímicos	Pinturas, barnices, tintas de imprenta y masillas
4.335	208	880

Fuente: Encuesta Industrial Anual de Empresas. Año 2007. Instituto de Estadísticas de Andalucía.

Fabricación de productos farmacéuticos	Fabricación de artículos de limpieza, abrillantamiento, belleza e higiene	Fabricación de otros productos químicos, fibras artificiales y sintéticas
746	1.612	1026

Fuente: Encuesta Industrial Anual de Empresas. Año 2007. Instituto de Estadísticas de Andalucía.

Como se puede apreciar, el sector de fabricación de productos químicos básicos da ocupación a casi la mitad de las personas ocupadas en la industria química en Andalucía, ocupando la segunda posición el sector de fabricación de artículos de limpieza, abrillantamiento, belleza e higiene, que, como dijimos en el apartado anterior, es el sector con mayores beneficios. En el polo opuesto, se encuentra el sector de fabricación de pesticidas y otros productos agroquímicos, que da ocupación sólo a 208 personas.

En cuanto a la evolución del empleo en la industria química desde el año 1997 hasta el 2007, podemos ver la siguiente tabla:

	1997	1998	1999	2000	2001	2002
EMPLEO	7.824	7.975	7.918	8.331	7.809	8.090

	2003	2004	2005	2006	2007
EMPLEO	8.465	8.805	8.553	8.133	8.807

Fuente: Encuesta Industrial Anual de Empresas. Año 2007. Instituto de Estadísticas de Andalucía.

Asimismo, según el Directorio Central de Empresas del Instituto Nacional de Estadísticas, en el año 2008 había en el sector de la industria química en

Andalucía 533 empresas, lo que significa un 11,98% del total de empresas en España en la industria química, esto es, de un total de 4.447 empresas.

Siguiendo el Directorio de establecimientos con actividad económica en Andalucía del Instituto de Estadísticas de Andalucía, en nuestra Comunidad Autónoma había en el año 2007 un total de 1.220 establecimientos industriales en el sector de la industria química de un total de 45.652 existentes en todo el sector industrial, presentando la siguiente distribución por estratos de empleo:

	Sin empleo conocido	De 0 a 5	De 6 a 19	De 20 a 49	De 50 a 99	100 y más
EMPLEO	3	888	248	47	19	15

Fuente: Encuesta Industrial Anual de Empresas. Año 2007. Instituto de Estadísticas de Andalucía. Directorio de establecimientos con actividad económica en Andalucía.

Según pone de manifiesto esta tabla, la mayor parte de los establecimientos con actividad económica de la industria química tiene 5 o menos trabajadores, reduciéndose el número de establecimientos a medida que se incrementa el estrato de empleo, lo que constituye un rasgo característico de todos los sectores de la industria andaluza y, en general, del tejido empresarial andaluz.

Distinguiendo por sectores económicos, el número de establecimientos industriales es el que se indica en las siguientes tablas:

Fabricación de productos químicos básicos	Fabricación de pesticidas y otros productos agroquímicos	Pinturas, barnices, tintas de imprenta y masillas
254	24	114

Fabricación de productos farmacéuticos	Fabricación de artículos de limpieza, abrillantamiento, belleza e higiene	Fabricación de otros productos químicos, fibras artificiales y sintéticas
380	281	167

Fuente: Encuesta Industrial Anual de Empresas. Año 2007. Instituto de Estadísticas de Andalucía. Directorio de establecimientos con actividad económica en Andalucía.

Por provincias, el número de establecimientos industriales existentes en la industria química es el siguiente:

	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada
Establecimientos industriales	77	118	153	153

	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla
Establecimientos industriales	106	123	191	299

Fuente: Encuesta Industrial Anual de Empresas. Año 2007. Instituto de Estadísticas de Andalucía. Directorio de establecimientos con actividad económica en Andalucía.

3. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE LA INDSUTRIA QUÍMICA EN ANDALUCÍA

En este apartado vamos a analizar cómo se estructura la negociación colectiva en el sector de la industria química de nuestra Comunidad Autónoma, para lo cual consideramos necesario partir de la identificación de los convenios colectivos que pueden ser de aplicación en Andalucía, así como de la determinación de sus ámbitos de aplicación. Una vez que sepamos qué convenios colectivos existen en nuestra región, estudiaremos las reglas de articulación entre los mismos.

3.1. Identificación de los convenios colectivos de la industria química de aplicación en Andalucía y determinación de sus ámbitos

En el 2008 se encontraban vigentes en el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía 848 convenios colectivos, correspondiendo la mayoría de ellos a un ámbito funcional negociador de nivel de empresa o inferior (672 de los convenios vigentes, lo que supone el 79,25% del total), mientras que los convenios de sector suponen 176 del total, es decir, un 20,75% del total[11].

En concreto, por lo que respecta al sector de la industria química, en nuestra Comunidad Autónoma no existe ningún convenio colectivo de dicho sector; pero sí algunos convenios colectivos de empresa, que en años 2008 eran 7, siendo de aplicación a 1037 trabajadores[12]. En los últimos años, la evolución del número de trabajadores afectados por convenios colectivos de empresa se recoge en la siguiente tabla:

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Número de trabajadores	1.975	1.725	1.582	880	1.896	1.058

Fuente: Análisis sectoriales. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Por provincias andaluzas, el número de trabajadores afectados por convenios colectivos de empresa es el que se indica a continuación:

	Sevilla	Huelva	Cádiz	Granada
Número trabajadores	388	201	368	80

Fuente: Análisis sectoriales. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

[11] Datos extraídos del Informe Anual de Negociación Colectiva del año 2008, elaborado por los servicios administrativos del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Para acceder al mismo: http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/negociacion/estudios3.asp

[12] Datos extraídos de la base de datos sobre análisis sectoriales del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Debe tenerse en cuenta que esta base de datos tan sólo contabiliza los convenios colectivos que están en vigor de forma expresa, y no los que mantienen su vigencia tácitamente.

En las restantes provincias, Almería, Córdoba, Jaén y Málaga, no había trabajadores del sector de la industria química afectados por convenios colectivos de empresa que estuviesen en vigor, de forma expresa, en el año 2008.

Teniendo en cuenta el número de trabajadores existentes en el sector de la industria química de Andalucía, unos 8.807 en el año 2007, y el número de trabajadores afectados por convenios de empresa de este sector, 1.037 en el año 2008, podemos concluir, aunque no sea con cifras exactas puesto que los datos que tenemos corresponden a dos años diferentes y puesto que tan sólo se han contabilizado los convenios colectivos con vigencia expresa en dicho año, que la gran mayoría de los trabajadores de la industria química de nuestra Comunidad Autónoma carece de convenio colectivo de empresa. Asimismo, la práctica totalidad de las empresas andaluzas de este sector tampoco tiene convenio colectivo propio, por lo que tendremos que analizar qué convenio colectivo les resulta de aplicación.

Con carácter previo a la identificación de los convenios colectivos de la industria química de posible aplicación en Andalucía, y con ánimo de clarificar las actividades económicas que se integran dentro del sector de la industria química, consideramos necesario indicar que, según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas de 1993 (CNAE, en adelante), el código que le corresponde a la industria química es el 24, quedando incluidas las siguientes actividades económicas: fabricación de productos químicos básicos (241)[13]; fabricación de pesticidas y otros productos agroquímicos (242); fabricación de pinturas, barnices y revestimientos similares, tintas de imprenta y masillas (243); fabricación de productos farmacéuticos (244)[14]; fabricación de jabones, detergentes y otros artículos de limpieza y abrillantamiento. Fabricación de perfumes y productos de belleza e higiene (245)[15]; fabricación de otros productos químicos (246)[16]; y fabricación de fibras artificiales y sintéticas (247).

Como es sabido, el Real Decreto 475/2007, de 13 de abril, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividad Económicas 2009[17], estableció

[13] Dentro de esta actividad se incluyen las siguientes: fabricación de gases industriales, fabricación de colorantes y pigmentos, fabricación de productos básicos de la química inorgánica, fabricación de productos básicos de la química orgánica, fabricación de abonos y compuestos nitrogenados fertilizantes, fabricación de primeras materias plásticas y fabricación de caucho sintético en forma primaria.

[14] Dentro de esta actividad se incluyen las siguientes: fabricación de productos farmacéuticos de base y fabricación de preparaciones farmacéuticas y otros productos farmacéuticos de uso medicinal.

[15] A su vez, se incluyen la fabricación de jabones, detergentes y otros artículos de limpieza y abrillantamiento y fabricación de perfumes y productos de belleza e higiene.

[16] Fabricación de explosivos y artículos pirotécnicos, fabricación de colas y gelatinas, fabricaciones de aceites esenciales, fabricación de material fotográfico virgen y preparados químicos para fotografía, fabricación de soportes vírgenes para grabación y fabricación de otros productos químicos.

[17] B.O.E. de 28 de abril de 2007.

una nueva CNAE de aplicación desde 1 de enero del año 2009, de manera que la división que le corresponde desde entonces a la industria química es el número 20, quedando incluidas las mismas actividades económicas de la CNAE-1993, con la única excepción de la fabricación de productos farmacéuticos, que en la actualidad se separa de la división de la industria química, para constituir la división 21, y de la fabricación de soportes vírgenes para grabación, que pasa a la división 26 referente a la fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos.

Como hemos anticipado, en nuestra Comunidad Autónoma no hay ningún convenio colectivo del sector de la industria química, ni provincial ni autonómico. A nivel estatal, sí encontramos dos convenios colectivos pertenecientes al sector de la industria química, de aplicación a todo el territorio del Estado español, cuales son: el XV Convenio Colectivo General de la Industria Química (CGIQ, en adelante)[18] y el Convenio Colectivo de Perfumería y afines (CCP, en adelante)[19].

El CGIQ, que entró en vigor el 24 de agosto de 2007, sin perjuicio de que sus efectos económicos se retrotrajeran a 1 de enero de 2007, y durará hasta el 31 de diciembre de 2009 (artículo 4)[20], regula las condiciones de trabajo entre las empresas y los trabajadores[21], salvo los que desempeñen el cargo de consejero en empresas que revistan la forma jurídica la sociedad o el personal de alta dirección o alta gestión, de los subsectores de la industria química que se relacionan en el artículo 1 del CGIQ[22]. Esta relación exhaustiva

---

[18] Resolución de 9 de agosto de 2007, de la Dirección General de Trabajo (B.O.E. de 29 de agosto de 2007).

[19] Resolución de 9 de agosto de 2007, de la Dirección General de Trabajo (B.O.E. de 23 de agosto de 2007).

[20] Las partes firmantes de este convenio colectivo se comprometen a iniciar la negociación del nuevo convenio tres meses antes de finalizar su vigencia (art. 4, párrafo 3º).

[21] El artículo 3 del CGIQ, como muestra del uso de un lenguaje neutro o no sexista, indica que *"todas las referencias del presente Convenio colectivo al término "trabajador" se entenderán efectuadas indistintamente a la persona, hombre o mujer, salvo en aquellos casos en los que el propio convenio colectivo limite expresamente la titularidad del derecho".*

[22] Ácidos, álcalis y sales; metaloides, gases industriales; electroquímica; fertilizantes; plaguicidas; petroquímica y derivados; carboquímica y derivados; caucho y derivados; materias primas y transformados; ácidos orgánicos y derivados; alcoholes y derivado; destilación de alquitranes; asfaltos y derivados impermeabilizantes; hidratos de carbono; adhesivos; derivados de algas; destilación de resinas naturales y derivados; plásticos: materias primas y transformados; materias explosivas, pólvora, fósforos y pirotecnia; curtientes; colorantes; pigmentos; aceites y grasas industriales y derivado; productos farmacéuticos; productos zoosanitarios; pinturas, tintas, barnices y afines; ceras, parafinas y derivados: materias primas y transformados siempre que, en este último caso, la actividad principal consista en un proceso de naturaleza química; material fotográfico sensible y revelado industrial; mayoristas de productos químicos cuya actividad no sea estrictamente comercial sino derivada de otra principal de naturaleza química; fritas, esmaltes y colores cerámicos; materias primas tensioactivas; detergentes de uso doméstico; detergentes para uso en colectividades e industriales; productos de conservación y limpieza; lejías; perlas de imitación (artificiales) y goma de Garrofín.

de subsectores de la industria química, que permite hacer una primera delimitación del ámbito funcional del CGIQ, se ha de complementar con cinco reglas más que establece este convenio colectivo, tres de ellas en sentido afirmativo, puesto que son reglas que permiten la inclusión dentro del campo de aplicación del CGIQ, y dos en sentido negativo, puesto que establecen la exclusión del mismo.

Por lo que respecta a las reglas de inclusión, en primer lugar, destacamos que el CGIQ incluye en su ámbito de aplicación a aquellas empresas y a todos sus centros de trabajo que, sin estar incluidas explícitamente en la relación de subsectores de la industria química antes mencionada, tengan como actividad principal la industria química de acuerdo con el principio de unidad de empresa, quedando incluidas, además, las empresas que cumplan este requisito –actividad principal perteneciente a la industria química- y sean subcontratistas de empresas químicas.

Esta regla permite la ampliación del campo de aplicación de este convenio puesto que, a tenor de la misma, el CGIQ es de aplicación a las empresas que se dediquen a la industria química –en términos amplios, sin que sea necesario que su actividad consista en alguno de los subsectores que enumera el CGIQ-, bastando, asimismo, con que ésta sea su actividad principal –aunque no única-, actuando, pues, con una fuerza atractiva en virtud del principio de unidad de empresa. Ahora bien, esta regla, al mismo tiempo que permite una ampliación del ámbito de aplicación del CGIQ, puede generar serias dificultades tanto a la hora de concretar si la actividad de una determinada empresa se incluye dentro de la industria química como a la hora de determinar si dicha actividad es la principal.

Por lo demás, la precisión de incluir a las empresas cuya actividad principal pertenezca a la industria química, que sean subcontratistas de empresas químicas, en nuestra opinión, no resulta necesaria, puesto que lo determinante para que le resulte de aplicación el CGIQ es que la empresa desarrolle como actividad principal la industria química, que es suficiente, y, además, la razón fundamental, para quedar incluida dentro del ámbito de aplicación de este convenio, al margen de que sea o no una empresa subcontratista de otra empresa química.

En segundo lugar, como segunda regla de inclusión en el CGIQ, éste indica que el mismo será de aplicación a las empresas y trabajadores que resulten del cambio de titularidad de una empresa o unidad productiva autónoma de su ámbito –esto es, del ámbito de aplicación de este convenio-, incluso en el caso –y esto es lo significativo- de que su actividad no estuviera comprendida entre las actividades de la industria química que enumera el CGIQ. Esta regla tiene una duración que el mismo CGIQ se encarga de precisar: durará *"hasta que finalice la vigencia de este convenio general o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo que resulte aplicable a la actividad transmitida o externalizada".* Ahora bien, cabe excluir la aplicación de esta regla, para lo cual es necesario el pacto en contrario establecido una vez

consumada la sucesión mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores.

En tercer lugar, el CGIQ dispone que también quedan vinculadas por el mismo las empresas que, perteneciendo a algún subsector no incluido en la relación que contempla dicho convenio, se hallen afiliadas a alguna organización territorial o sectorial afiliada a la Federación Empresarial de la Industria Química Española (Feique) que es, precisamente, una de las partes, en representación de las empresas, que suscriben el CGIQ.

En relación con las reglas de exclusión del ámbito de aplicación del CGIQ, como hemos anticipado, son dos: en primer lugar, según este convenio quedan excluidas, en todo caso, las empresas dedicadas a actividades de refino de petróleo, precisión de fácil comprensión puesto que el refino de petróleo no es un subsector de la industria química, tal y como confirma la CNAE; y en segundo lugar, el CGIQ indica que el mismo no será de aplicación para aquellas empresas y trabajadores que, incluidos en su ámbito funcional, se rijan por un convenio de empresa, si bien es cierto que esta segunda regla ha de ser matizada –y así lo haremos en el siguiente apartado- puesto que, según indica el CGIQ, la misma se aplica *"sin perjuicio de lo que a continuación de indica".*

Una vez que hemos delimitado el ámbito de aplicación del CGIQ, vamos a centrarnos en el CCP, que entró en vigor el 24 de agosto de 2007, sin perjuicio de que, al igual que ocurre con el CGIQ, sus efectos se retrotrajeran a 1 de enero de 2007, y durará hasta el 31 de diciembre de 2009[23]. El CCP es de aplicación, según dispone su artículo 1, a las empresas cuya actividad, sea o no con carácter exclusivo, consista en la fabricación, importación, distribución o venta de productos de perfumería, cosmética, peluquería, jabones, dentríficos y talcos, esencias y aromas o similares, afectando las condiciones de trabajo contempladas en el CCP a todos los trabajadores de dichas empresas, dejando a salvo al personal de alta dirección (artículo 3 CCP). Asimismo, en virtud del principio de unidad de empresa, el CCP se aplica en todos los centros de una misma empresa, así como en los de las filiales participadas mayoritariamente por la misma, cuya actividad consista en la recién descrita.

Sin embargo, este convenio colectivo no se aplica a las empresas o centros de trabajo que, a pesar de estar incluidos en su ámbito funcional, se rijan por un convenio de empresa o centro, con las matizaciones que haremos en el siguiente apartado, cuando entremos a analizar la estructura de la negociación colectiva del sector de la industria química en Andalucía.

Además, en Andalucía, según la base de datos del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, se ha negociado un convenio colectivo empresarial de ámbito interprovincial, el Convenio Colectivo de la Empresa Óxidos Rojos de Málaga, S.L., así como diversos convenios colectivos de empresa, que, distinguiendo por provincias, son los siguientes[24]:

[23] Las partes se comprometen a iniciar las negociaciones de un nuevo convenio con un mes de antelación a la finalización de su vigencia.

Almería:
- *EJIDOFIL, S.L. (REYENVAS)*[25]
- *EUROPERLITA ESPAÑOLA, S.A.*[26]
- *LABORATORIOS FRANCISCO DURÁN, S.A.*[27]
- *MINAS DE GADOR, S.A.*
- *OTAVI IBERICA, S.L.*
- *ROMERO HERMANOS, S.A.*

Cádiz:
- *DIPLAS*
- *INTERCONTINENTAL QUÍMICAS, S.A. (INTERQUINSA)*[28]
- *RICARDO TRELLES, S.L.*
- *VORIDIAN ESPAÑA, S.A.*[29]

Córdoba:
- *OLIVARES Y PALLARES, S.A.*

Granada:
- *INDUSTRIAS KOLMER, S.A.*[30]
- *ÄNGEL RUIZ CONTRERAS*
- *FRANCISCO GARCÍA CASTRO*

Huelva:
- *FMC- FORET, S.A.*[31]
- *NILEFOS QUÍMICA, S.A. (antes Rhodia Hpcie, S.A.)*[32]
- *TIOXIDE EUROPE, S.L.*[33]
- *CIPLAS, S.A.*
- *ERTISA, S.A.*
- *FOSFÓRICO ESPAÑOL, S.A*

---

[24] Base de datos del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Esta base de datos, a diferencia de la base de datos sobre análisis sectoriales a la que nos referimos en la nota a pie de página número 12, contabiliza los convenios colectivos negociados desde el año 2000, estén en vigor –de forma expresa o de forma tácita-, o no.

[25] B.O.P. de Almería de 22 de abril de 2009.

[26] B.O.P. de Almería de 4 de marzo de 2002.

[27] B.O.P. de Almería de 16 de julio de 2001.

[28] B.O.P. de Cádiz de 23 de junio de 2008.

[29] B.O.P. de Cádiz de 15 de octubre de 2004.

[30] B.O.P. de Granada de 4 de mayo de 2007.

[31] B.O.P. de Huelva de 23 de noviembre de 2006.

[32] B.O.P. de Huelva de 10 de abril de 2008.

[33] B.O.P. de Huelva de 26 de marzo de 2009.

Málaga:
- *ÓXIDOS ROJOS DE MÁLAGA, S.L.*[34]

Sevilla:
- *ABONOS ORGÁNICOS SEVILLA, S.A.*[35]
- *ARKEMA QUÍMICA, S.A. (antes Atofina España, S.A.)*[36]
- *CASAMITJANA MENSA, S.A.*
- *ELF ATOCHEM ESPAÑA, S.A.*
- *ENQUISUR, S.A.*
- *HEFRAN, S.A.*
- *HENRY COLOMER, S.A. Y OTRAS*
- *PRODUCTOS QUÍMICOS SEVILLANOS, S.A.*
- *PERSAN, S.A.*[37]
- *PQS CONSUMO, S.L.*[38]
- *REVLON, S.A*

Dejando al margen aquellos convenios colectivos de empresa que se negociaron con anterioridad al año 2000[39], es conveniente aclarar que no todos los convenios que hemos relacionado son convenios colectivos estatutarios, sino que algunos de ellos son pactos extraestatutarios, tal y como ocurre con el Pacto de Empresa Reyenvas, S.A (centro de trabajo Ejidofil), Pacto de la Empresa Europerlita Española, S.A. (centro de trabajo de El Egido) o el Convenio Extraestatutario de la Empresa Cofradías de Pescadores de Almería (centro de trabajo Fábrica de Hielo).

Asimismo, el período de vigencia expresa de algunos de estos convenios colectivos ya ha finalizado, si bien es cierto que a tenor del artículo 86.2 del ET –que dispone que, salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes-, vamos a considerar, a los efectos de este estudio, que estos convenios han sido prorrogados, puesto que ninguno de ellos ha establecido un pacto en contrario –salvo el Convenio Colectivo de la Empresa Atofina España, S.A.[40]-, y

---

[34] B.O.P. de Málaga de 22 de enero de 2007.

[35] B.O.P. de Sevilla de 10 de marzo de 2005.

[36] B.O.P. de Sevilla de 17 de diciembre de 2003.

[37] B.O.P. de Sevilla de 29 de agosto de 2006.

[38] B.O.P. de Sevilla de 27 de octubre de 2004.

[39] Así ha ocurrido con los convenios colectivos de las siguientes empresas: Minas de Dador, S.A. y Romero Hermanos, S.A. (de la provincia de Almería); Diplas y Ricardo Trilles, S.L. (de la provincia de Cádiz); Olivares y Pallares, S.A. (de la provincia de Córdoba); Ángel Ruiz Contreras y Francisco García Castro (de la provincia de Granada); Ciplas, S.A., Estisa, S.A. y Fosfórico Español, S.A. (de la provincia de Huelva); Casamitjana Mensa, S.A., Elf Atochem España, S.A., Enquisur S.A., Hefran, S.A., Henry Colomer, S.A. y otras y Productos Químicos Sevillanos, S.A. (de la provincia de Sevilla).

[40] El artículo 4 de este convenio colectivo dispone que el mismo quedará resuelto el 31 de diciembre de 2005, de manera que *"llegada su fecha se producirá la denuncia automática del*

tampoco sabemos si ha habido o no denuncia. Es lo que ocurre, por poner algunos ejemplos, con el Convenio Colectivo de Voridian España, S.A.[41], con el Convenio Colectivo de la Empresa FMC-Foret, S.A.[42], el Convenio Colectivo de la Empresa Nilefos Química S.A.[43], el Convenio Colectivo de la Empresa Óxidos Rojos, S.L.[44] y el Convenio Colectivo de la Empresa Abonos Orgánicos Sevilla, S.A.[45].

Los convenios colectivos de empresa que se han negociado en el sector de la industria química delimitan, en cumplimiento del art. 85.3 b) del ET, sus ámbitos, funcional, personal y territorial, de manera que en la mayoría de estos convenios se dispone que los mismos son de aplicación a los trabajadores de la empresa o del centro de trabajo –o, en su caso, centros de trabajo- que presten servicios en dicha empresa o centro de trabajo[46], indicándose, en algunas ocasiones, la dirección concreta de la empresa o centro de trabajo[47]; sin embargo, sólo cuatro convenios colectivos se refieren a la actividad a la que se dedica la empresa, bien de forma concreta, como el indica el Convenio Colectivo de la Empresa Industria Kolmer, S.A. (dedicada a la fabricación de

mismo sin necesidad de que sea formulada de manera expresa por cualquiera de las partes firmantes".

[41] El artículo 4 de este convenio colectivo dispone que el mismo será de aplicación desde el día 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2006, de manera que una vez finalizado este plazo de duración se entiende prorrogado tácitamente por años naturales si no mediara denuncia del mismo.

[42] Este convenio colectivo finalizó su vigencia el 31 de diciembre de 2008, si bien es cierto que en este caso las partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio a partir de la finalización de la vigencia del citado convenio, si bien, hasta tanto no se logre el acuerdo sobre el nuevo se entenderá prorrogado, tácita e íntegramente, el contenido del texto actual.

[43] Según el artículo 4 de este convenio colectivo, el mismo se prorrogará tácitamente de año en año, a partir del 31 de diciembre de 2007, en tanto no exista denuncia expresa por cualquiera de las partes con una antelación de un mes al menos de la fecha de su terminación.

[44] El artículo 2 de este convenio colectivo dispone que el convenio quedará prorrogado automáticamente, si no fuera denunciado por cualquiera de las partes en un plazo de tres meses con antelación a su vencimiento.

[45] En palabras del artículo 5 de este convenio colectivo, éste, si no mediara denuncia por cualquiera de las partes, con un mes de anticipación a su vencimiento, se prorrogará por años naturales.

[46] En este sentido, destacamos el Convenio Colectivo de la Empresa Intercontinental Química, S.A, el Convenio Colectivo de la Empresa Voridian España, S.A., el Convenio Colectivo de la Empresa Industrias Kolmer, S.A., el Convenio Colectivo de la Empresa FMC-Foret, S.A., el Convenio Colectivo de la Empresa Nilefos Química, S.A., el Convenio Colectivo de la Empresa Tioxide Europe, S.L., el Convenio Colectivo de la Empresa Miguel Ángel Palomo, S.A., el Convenio Colectivo de la Empresa Óxidos Rojos, SL., el Convenio Colectivo de la Empresa Abonos Orgánicos Sevilla, S.A., el Convenio Colectivo de la Empresa Atofina España, S.A., el Convenio Colectivo de la Empresa Persan, S.A. y el Convenio Colectivo de la Empresa PQS Consumo S.L.

[47] En este sentido, destacamos el Convenio Colectivo de la Empresa Intercontinental Química, S.A, el Convenio Colectivo de la Empresa Industrias Kolmer, S.A., el Convenio Colectivo de la Empresa FMC-Foret, S.A., el Convenio Colectivo de la Empresa Óxidos Rojos, SL. y el Convenio Colectivo de la Empresa Persan, S.A.

pinturas), bien en términos generales, indicándose que se dedica a la industria química[48].

Asimismo, la mayoría de estos convenios colectivos no es de aplicación a la totalidad de trabajadores que prestan servicios para las concretas empresas, sino que, por el contrario, excluyen de su ámbito de aplicación a determinados trabajadores. Así ocurre con el Convenio Colectivo de la Empresa Intercontinental Química, S.A.[49], el Convenio Colectivo de la Empresa Voridian España, S.A.[50], el Convenio Colectivo de la Empresa FMC Foret, S.A.[51] y el Convenio Colectivo de la Empresa Tioxide Europe, S.L.[52].

3.2. Ordenación de la estructura y articulación de la negociación colectiva de la industria química en Andalucía

3.2.1. Identificación de posibles supuestos de concurrencia

Como es sabido, el artículo 83.1 del ET señala que los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden; precepto que pone de manifiesto la libertad que el legislador le reconoce a los negociadores para que éstos decidan la estructura negocial, si bien es cierto que, por razones de seguridad jurídica, las partes deben indicar el ámbito de aplicación del convenio colectivo, esto es, su ámbito personal, funcional, territorial y temporal (artículo 85.3 b) ET)[53].

---

[48] Véase el artículo 3 del Convenio Colectivo de la Empresa Intercontinental Química, S.A, el artículo 1 del Convenio Colectivo de la Empresa Nilefos Química, S.A. y el Convenio Colectivo de la Empresa Atofina España, S.A. El primero de estos convenios colectivos dispone que quedan incluidas en el mismo las actividades que han venido siendo afectadas por el ámbito de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas, a las que este pacto sustituye.

[49] El artículo 3 de este convenio colectivo enumera los trabajadores a los que no les resulta de aplicación, entre los cuales destacamos los siguientes: Director General y Directores, trabajadores con la categoría de Jefe de Departamento, salvo que decidan optar por la aplicación de este convenio colectivo, trabajadores cuya relación laboral se regía por Ordenanza o Normas distintas de la Ordenanza para las Industria Químicas y personal con categoría de Directivo. En este mismo sentido podemos ver el artículo 3 del Convenio Colectivo de la Empresa Nilefos Química, S.A., el artículo 3 del Convenio Colectivo de la Empresa Atofina España, S.A. y el artículo 2 del Convenio Colectivo de la Empresa Persan, S.A.

[50] Según el artículo 2 de este convenio colectivo, se excepciona la aplicación del mismo al personal Directivo y a los Técnicos Superiores, siendo de aplicación al grupo de Tecnólogos si así lo deciden de forma voluntaria e individual.

[51] El artículo 7 de este convenio colectivo limita, dentro de un grupo profesional (el 6), el número de trabajadores a los que se les aplica este convenio colectivo.

[52] El artículo 2 de este convenio colectivo excluye al personal Técnico titulado y asimilado pero sólo por lo que respecta a la materia económica, salvo solicitud individual.

Pues bien, precisamente, por la libertad que el legislador le ha reconocido a los negociadores, así como por la posible falta de precisión en la determinación del ámbito de aplicación de los convenios colectivos, no es de extrañar que se puedan producir –y de hecho se producen- situaciones de coincidencia parcial de convenios colectivos sobre un mismo ámbito de aplicación, en el sentido de que nos podemos encontrar con más de un convenio colectivo que, al menos teóricamente, pueden ser aplicables a unos mismos trabajadores y empresarios: son los supuestos de concurrencia entre convenios colectivos.

Ahora bien, el legislador ha establecido unas reglas de concurrencia entre convenios colectivos, que permiten tanto frenar la propia generación de situaciones de concurrencia como determinar el convenio colectivo que resulte de aplicación. En este sentido, el artículo 84, párrafo 1º, del ET dispone que *"un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto…"*. Se trata de una regla que *"garantiza la eficacia vinculante de lo negociado y su inalterabilidad"*[54] y cuya finalidad es evitar que en el ámbito de aplicación cubierto por un convenio se introduzca una nueva regulación negociada que coincida total o parcialmente con dicho ámbito mientras estén en vigor el primero de los convenios (STS de 28 de octubre de 1999, RJ 8510). Esta regla de prohibición de concurrencia de convenios colectivos tiene, sobre todo, *"una finalidad de estabilización del proceso de la negociación colectiva mediante la preservación de los contenidos convencionales ya acordados"*[55].

Esta regla de prohibición de concurrencia tiene, según dispone el mismo artículo 84, párrafo 1º del ET, dos excepciones:

1.- La primera de estas excepciones consiste en la posibilidad de que se pacte lo contrario a la citada regla de prohibición de concurrencia, conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2 del ET. En efecto, según el apartado segundo del artículo 83 del ET, *"mediante acuerdos interprofesionales o por convenios colectivos las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbito inferiores".* Esta primera

[53] Según el artículo 85.3 del ET, el ámbito personal, funcional, territorial y temporal forma parte del contenido mínimo de los convenios colectivos.

[54] En este sentido podemos ver a CRUZ VILLALÓN, J.: *Compendio de Derecho del Trabajo*. Tecnos, 2008, pág. 461.

[55] Véase a MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo.* Tecnos, 2008, pág. 377. Nos remitimos a este manual para conocer en detalle esta regla de prohibición de concurrencia de convenios colectivos y la interpretación que sobre la misma ha llevado a cabo el TS.

excepción sí se da en el sector de la industria química, tal y como veremos en detalle en el siguiente apartado.

2.- En segundo lugar, el propio artículo 84 del ET, en su párrafo 2º, dispone que los sindicatos y a las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 del ET podrán, en un ámbito determinado que sea superior al de la empresa, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito superior siempre que dicha decisión obtengan el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación. Ahora bien, hay determinadas materias que no son negociables en ámbitos inferiores: el período de prueba, las modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica. Como veremos, esta segunda excepción no se da en la negociación colectiva de la industria química de nuestra Comunidad Autónoma.

Pues bien, una vez que hemos identificado, en el apartado anterior, los convenios colectivos de la industria química que se han negociado en Andalucía, así como los dos convenios colectivos estatales existentes en este sector, y tras haber concretado la regla general de prohibición de concurrencia así como sus excepciones, vamos a determinar cuáles son los supuestos de concurrencia entre convenios colectivos del sector de la industria química que, en principio, pueden darse. Y decimos en principio porque en estos momentos sólo vamos a identificar los posibles supuestos de concurrencia, esto es, los supuestos en los que se dé un solapamiento parcial de convenios colectivos, que puedan ser de aplicación a un mismo grupo de trabajadores y empresarios, sin perjuicio de que en el próximo apartado nos centremos en conocer las concretas reglas de articulación y primacía existentes en el sector de la industria química que permitan resolver tales supuestos de concurrencia e, incluso excluir la existencia de una concurrencia real entre convenios colectivos.

Así pues, debe quedar claro que en las próximas líneas vamos a referirnos a los casos en los que haya más de un convenio colectivo que pueda resultar de aplicación a un mismo grupo de trabajadores y empresarios, si bien es cierto que cuando entremos a analizar las reglas que permitan resolver estos supuestos de concurrencia, ya sean reglas de articulación entre convenios, ya sean reglas de primacía de concurrencia, podremos comprobar cómo la aplicación de estas reglas de primacía de concurrencia, en virtud de las cuales se identifica el convenio de aplicación preferente a un determinado ámbito, con exclusión de los restantes, permite entender que realmente no se da la concurrencia de convenios puesto que se aplica un solo convenio colectivo.

De esta forma, podemos entender que, en principio, se da una concurrencia de convenios; pero cuando entramos a analizar las reglas para solventar esta situación si, en su caso, son reglas de primacía de concurrencia

las aplicables, comprobaremos que la previa situación de concurrencia que habíamos detectado desaparece, puesto que sólo se aplica un convenio colectivo, el que haya de considerarse preferente según la concreta regla o criterio aplicable al caso.

En este sentido, en el sector de la industria química en nuestra Comunidad Autónoma sólo se pueden dar supuestos de concurrencia entre algunos de los dos convenios colectivos estatales –CGIQ o CCP- y los diversos convenios colectivos de empresa que hemos identificado, sin que sea posible que exista concurrencia entre los convenios colectivos de carácter estatal entre sí –puesto que ya vimos que cada uno tiene su propio ámbito funcional perfectamente delimitado- ni entre dichos convenios estatales y convenios colectivos sectoriales de ámbito superior a la empresa –ni provinciales, ni autonómico-, puesto que ya hemos indicado que no se ha negociado ningún convenio colectivo provincial de la industria química ni tampoco convenio colectivo autonómico de este sector, cuya explicación la veremos en el siguiente apartado, en el que vamos a tratar de conocer qué reglas existen para resolver los problemas de concurrencia que se pueden dar entre los convenios colectivos estatales del sector de la industria química y los convenios colectivos de empresa, estos es, reglas de primacía de concurrencia y/o reglas de articulación entre convenios colectivos[56].

3.2.2. Reglas de primacía y/o reglas de articulación

La concurrencia entre, por un lado, el CGIQ o el CCP y, por el otro, los diversos convenios colectivos de empresa que se han negociado en el sector de la industria química en Andalucía, constituye una de las excepciones a la prohibición de concurrencia entre convenios colectivos del artículo 84, párrafo 1º, del ET; en concreto, nos hallamos ante un pacto en contrario a dicha prohibición, conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2 del ET.

En efecto, como anticipamos en el apartado anterior, es posible que mediante acuerdo interprofesional o convenio colectivo las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, establezcan la estructura de la negociación colectiva, así como las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores.

Pues bien, precisamente, el CGIQ así como el CCP son dos convenios colectivos firmados por las organizaciones sindicales y asociaciones

[56] A estas reglas de articulación entre convenios colectivos y de primacía de concurrencia, en cuanto reglas para resolver las situaciones de concurrencia de convenios colectivos, se refiere CRUZ VILLALÓN, J.: *Compendio de Derecho del Trabajo*, op. cit., pág. 460.

empresariales más representativas[57], que establecen la estructura de la negociación colectiva en el sector de la industria química en los términos que se indican a continuación que, a efectos de exposición, vamos a distinguir:

Por un lado, el CGIQ, en su artículo 1.2, dispone que el mismo articula la negociación colectiva en el sector de la industria química a través de la estructura negociadora siguiente:

a) Convenio colectivo nacional de rama de actividad, que es el actual CGIQ, que es de aplicación directa a las empresas que se encuentran dentro de su ámbito funcional.

b) Convenios colectivos de empresa o centro de trabajo, en el caso de que los hubiere.

c) Pactos de aplicación del CGIQ, que aplican en la empresa o, en su caso, centro de trabajo, lo dispuesto en el CGIQ y se ocupan de las materias que sean propias de la empresa o centro de trabajo.

Pero el CGIQ no se limita a establecer la estructura de la negociación colectiva en este sector, sino que también, siguiendo el artículo 83.2 del ET, fija las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito así como los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación:

1.- En cuanto a los convenios colectivos de empresa o centro de trabajo, el CGIQ señala que éstos son *"autónomos en sí mismos, salvo que sus firmantes acuerden la supletoriedad del Convenio colectivo nacional o la remisión de determinadas materias a lo dispuesto en éste".* A tenor de este criterio ordenador de la estructura de la negociación colectiva en el sector de la industria química que contempla el CGIQ, y en conexión con la previsión del artículo 1.1 del CGIQ, en virtud de la cual, dicho convenio no será de aplicación para las empresas y trabajadores que, incluidos en su ámbito funcional, ser rijan por un convenio de empresa, debemos entender que los convenios colectivos de empresa o centro de trabajo son de aplicación preferente en las empresas o centros de trabajo en los que se hayan negociado, lo que significa que el CGIQ cede ante los convenios colectivos de empresa o centro de trabajo.

No hallamos, pues, ante una regla de primacía de concurrencia, en virtud de la cual el convenio colectivo de empresa o centro de trabajo es el convenio de preferente aplicación, con exclusión del CGIQ, lo que significa que, como habíamos anticipado, la previa concurrencia desaparece puesto que, en virtud de dicha regla, se excluye la aplicación del CGIQ; sin embargo, es posible que el convenio colectivo de empresa acuerde la supletoriedad del CGIQ, tal y como han hecho el Convenio

[57] El CGIQ expresamente indica en su artículo 1.2 que el mismo se ha negociado al amparo del artículo 83.2 del ET.

Colectivo de la Empresa Tioxide Europe, S.L.[58] y el Convenio Colectivo de la Empresa Abonos Orgánicos Sevilla, S.A.[59], o la remisión de determinadas materias a lo dispuesto en el CGIQ, tal y como hace el artículo 41 del Convenio Colectivo de la Empresa FMC-Foret, S.A. en relación con el régimen disciplinario y la cláusula adicional del Convenio Colectivo de la Empresa Nilefos Química, S.A., que dispone que para todos los asuntos que no estén regulado por dicho convenio se tomará como norma y referencia el CGIQ.

Es más, las representaciones sindicales y empresariales firmantes del CGIQ expresan su voluntad de que este convenio *"constituya referencia eficaz para establecer las relaciones laborales en toda la industria química".* Es, por ello, por lo que proponen a las empresas con convenio propio que se remitan al Convenio general en las materias por él reguladas, así como en calidad de derecho supletorio.

Asimismo, proponen la adhesión al CGIQ a través de los pactos que concluyan en el marco de sus respectivos ámbitos las representaciones de los trabajadores y de los empresarios. Además, se prevé que, sin perjuicio de las competencias reconocidas legalmente a los Comités de Empresa y/o Delegados de Personal, estos Pactos de Adhesión sean negociados preferentemente por las Direcciones de las Empresas con las Secciones Sindicales, si las hubieres, de los sindicatos firmantes del CGIQ, en particular allí donde conjuntamente ostenten la mayoría absoluta de los representantes de los trabajadores. A tal efecto, en el CGIQ se dispone que se remita a la Comisión Mixta descentralizada correspondiente al ámbito de la empresa copia de dichos Pactos de Adhesión, a fin de que tales órganos paritarios ejerzan las funciones previstas en el Capítulo XIV del CGIQ.

Queda claro, pues, que los representaciones sindicales y empresariales firmantes del CGIQ manifiestan su voluntad cierta de que dicho convenio constituya un referente clave para la negociación colectiva de las empresas de la industria química, bien sea mediante la adhesión al mismo, bien sea mediante la remisión al CGIQ o bien sea mediante la aplicación supletoria de este convenio general.

Sin embargo, a pesar de ello, sólo el Convenio Colectivo de la Empresa Tioxide Europe, S.L. y el Convenio Colectivo de la Empresa Abonos Orgánicos Sevilla, S.A., así como el Pacto de la Empresa Reyenvas, S.A y el Pacto de la Empresa Europerlita Española, S.A.-pactos a los que nos referiremos posteriormente, puesto que constituyen pactos de aplicación del CGIQ-, disponen la supletoriedad del CGIQ; asimismo, el

[58] La Disposición Final de este convenio colectivo indica que *"el Convenio FEIQUE se aplicará con carácter supletorio en lo relativo al régimen disciplinario en la Empresa y con idéntico carácter supletorio en las demás materias, que previo acuerdo entre las partes así decidan".*

[59] El apartado primero de las Cláusulas Adicionales dispone que en lo no recogido en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Convenio General de la Industria Química.

Convenio Colectivo de la Empresa FMC-Foret, S.A. se remite, en materia de régimen disciplinario, al CGIQ y la cláusula adicional del Convenio Colectivo de la Empresa Nilefos Química, S.A toma como referencia el CGIQ para todos los asuntos no regulados por el mismo, sin que el resto de convenios colectivos de empresa o centro de trabajo firmados en la industria química en Andalucía hagan referencia alguna al CGIQ. Asimismo, sólo hay un Acuerdo de Adhesión al CGIQ, el de la Empresa Laboratorios Francisco Durbán S.A., con efectos de 1 de junio de 2001.

De esta forma, podemos concluir que, a pesar de la decidida intención de los firmantes del CGIQ de que el mismo constituya un referente eficaz para establecer las relaciones laborales en toda la industria química, la práctica totalidad de los convenios colectivos de empresa o centro de trabajo que se han firmado en nuestra Comunidad Autónoma mantienen la plena autonomía que el propio CGIQ les reconoce, siendo minoría los convenios colectivos que se remiten a aquél o lo aplican supletoriamente.

Sin embargo, ello no quiere decir que el CGIQ no esté constituyendo un referente eficaz para las relaciones laborales de la industria química andaluza, puesto que, aunque los convenios colectivos de empresa no contemplan dicha cláusula de remisión o supletoriedad, es posible que el CGIQ esté actuando como referente en el proceso de negociación de los mismos. Para poder responder a esta cuestión, tendremos que entrar a conocer el contenido de dichos convenios colectivos de empresa –lo que haremos en el apartado 4 de este trabajo- para poder valorar el papel que el CGIQ está realmente desempeñando en la negociación colectiva empresarial, puesto que la finalidad perseguida con la remisión al CGIQ o la supletoriedad del mismo se puede conseguir asimismo con una redacción similar al CGIQ por parte de los convenios colectivos de empresa.

2.- En segundo lugar, por lo que respecta a los convenios sectoriales de ámbito geográfico o funcional inferior al general, el artículo 1.2 3) del CGIQ indica que la articulación negocial de la industria química no contempla convenios de ámbito superior al de empresa e inferior al propio CGIQ. Es más, en la Disposición Final las partes firmantes adquieren el compromiso de no propiciar el mantenimiento de los convenios colectivos sectoriales regionales y provinciales que existen en la actualidad.

Ahora bien, para las unidades negociadoras que existiesen en dicho ámbito, el CGIQ será de preceptiva y obligatoria aplicación en determinadas materias que se enumeran en el texto del convenio general, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84 del ET en relación con el art. 83.2 del mismo texto legal. Las materias de preceptiva y obligatoria aplicación enumeradas en el CGIQ son las siguientes: los salarios mínimos garantizados; la jornada máxima anual y su distribución; las modalidades de contratación, excepto en los aspectos

de adaptación al ámbito de la empresa; los grupos profesionales; el régimen disciplinario; las normas mínimas en materia de seguridad y salud en el trabajo; y la movilidad geográfica.

Así pues, estas materias son de aplicación obligatoria, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84 del ET, en virtud del cual, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 del ET, podrán, en un ámbito determinado que sea superior al de empresa, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito superior siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación, considerándose materias no negociables en ámbitos inferiores, además de las cinco últimas que enumera el CGIQ, el período de prueba.

De esta forma, en relación con los convenios colectivos sectoriales de ámbito superior a la empresa, el CGIQ, siguiendo lo dispuesto por el artículo 83.2 del ET, contempla un principio de complementariedad de las diversas unidades de contratación, habiéndose fijado, asimismo, las materias que no pueden ser objeto de negociación en ámbitos inferiores. Es, pues, una regla de articulación de convenios colectivos la que nos permite resolver la concurrencia de convenios, estableciéndose un reparto de materias o contenidos asignados a cada uno de ellos que permite la aplicación simultánea de más de un convenio colectivo en un mismo ámbito; concurrencia que, en cualquier caso, no se da en nuestra Comunidad Autónoma puesto que, como ya hemos dicho, no existe ningún convenio colectivo sectorial de ámbito superior a la empresa.

3.- En relación con los pactos de aplicación del CGIQ, que son pactos que aplican en la empresa o, en su caso, centro de trabajo, lo dispuesto en el CGIQ, desarrollando lo señalado en éste en base a la Disposición Adicional Quinta, y se ocupan de las materias que sean propias de la empresa o centro de trabajo, el convenio general indica que el CGIQ y los pactos de aplicación mantienen entre ellos una relación de subordinación y dependencia de los segundos respecto del primero, no pudiendo los pactos de aplicación modificar las materias no disponibles del CGIQ, salvo cuando desarrollen lo dispuesto en la citada Disposición Adicional en relación con materias propias de la empresa o centro de trabajo.

La Disposición Adicional Quinta del CGIQ permite la aplicación del mismo a nivel de empresa, recopilando las materias y preceptos del CGIQ que requieren la intervención de los representantes de los trabajadores, para su adaptación a la empresa. Nos hallamos, pues, ante supuestos de concurrencia del CGIQ y los pactos de aplicación del mismo, puesto que ambos son de aplicación simultánea a un mismo ámbito, si bien se establece un reparto de materias o de contenidos entre ellos, con la finalidad de permitir la aplicación y adaptación del convenio estatal a la empresa. Por ello, es por lo que remitimos el estudio detenido del papel de los pactos de aplicación del CGIQ al

siguiente apartado, en el que, precisamente, tratamos las reglas de aplicación de los dos convenios generales existentes en la industria química y su adaptación a la empresa.

Una vez que hemos analizado la estructura de la negociación colectiva a tenor del CGIQ, tenemos que centrarnos en conocer lo que dispone al respecto el CCP. Este convenio colectivo no dedica, a diferencia del CGIQ, un apartado específico y detallado a la estructura de la negociación colectiva en su sector; sin embargo, a tenor del artículo 1 del CCP podemos conocer dicha estructura: CCP, convenios colectivos de empresa o, en su caso, centro de trabajo y pactos de aplicación del CCP.

Pero el CCP, al igual que el CGIQ, no se limita a establecer la estructura de la negociación colectiva en este sector, sino que también, siguiendo el artículo 83.2 del ET, fija las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito así como los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación:

1.- En relación con los convenios colectivos de empresa, el artículo 1 del CCP señala que las disposiciones del mismo no serán de aplicación en aquellas empresas o centros de trabajo que, incluidas en su ámbito funcional, se rijan por un convenio de empresa o centro, salvo que de mutuo acuerdo opten por adherirse al CCP. Se mantiene, pues, la autonomía de los convenios colectivos de empresa respecto del CCP.

Sin embargo, la regla en virtud de la cual no será de aplicación el CCP a las empresas con convenio colectivo propio ha de ser relativizada, puesto que, según dispone el CCP, las empresas con convenio propio aplicarán en su ámbito aquellas materias reguladas por el convenio sectorial y no contempladas en el de la empresa, que tendrán a tal efecto y para estas empresas la consideración de "acuerdos sobre materias concretas" del artículo 83.3 del ET.

Esta relativización sólo será efectiva si entendemos que cuando el CCP se refiere a "convenio sectorial" se considera incluido también el CCP; sin embargo, si entendemos que sólo se refiere a convenios colectivos sectoriales de ámbito superior a la empresa –interpretación que parece la más acertada porque el CCP cuando se refiere a sí mismo suele hacerlo con la expresión "este convenio" o "el presente convenio"- no se daría tal relativización, sino una articulación de materias entre el convenio colectivo de empresa y el convenio colectivo de ámbito superior.

Ahora bien, aunque se parte de la autonomía de los convenios colectivos de empresa, las partes firmantes del CCP expresan su voluntad de que este convenio sirva de referencia en la negociación de los convenios colectivos de empresa mientras no se adhieran al mismo, hasta el punto de que en la Disposición Final del CCP se dispone que se propiciará mediante pactos de adhesión y articulación la vinculación al convenio sectorial de las empresa con convenio propio, particularmente allí donde

la empresa está afiliada a STANPA y estén representados los sindicatos firmantes del presente convenio.

Así pues, a tenor de todo lo dicho, podemos concluir que nos hallamos ante una regla de primacía de concurrencia, en virtud de la cual el convenio colectivo de empresa o centro de trabajo es el convenio de preferente aplicación, con exclusión del CCP, lo que significa que la previa concurrencia desaparece puesto que, en virtud de dicha regla, se excluye la aplicación del CCP, salvo que consideremos de aplicación el criterio al que nos referimos antes, con sus dudas interpretativas, en cuyo caso, nos encontraríamos no ante una regla de primacía, sino ante una regla de articulación de convenios colectivos, en virtud de la cual se produce un reparto de materias o contenidos asignados a cada uno de ellos.

2.- Por lo que respecta a los convenios colectivos de sector de ámbito superior a la empresa, hemos de indicar que, al igual que el CGIQ, el CCP les otorga un mínimo papel en la estructura de la negociación colectiva puesto que, según se indica en la Disposición Final, la partes firmantes del CCP adquieren el compromiso de no abrir nuevas vías de contratación colectiva de ámbito inferior y de efectuar las gestiones necesarias para conseguir una mayor extensión del mismo.

Asimismo, debemos tener en cuenta la precisión que hicimos antes en relación con la aplicación en las empresas con convenios colectivos de aquellas materias reguladas por el convenio sectorial y no contempladas en el de empresa, en cuyo caso habría una articulación de convenios colectivos, con reparto de materias entre ellos. En cualquier caso, como ya sabemos, en nuestra Comunidad Autónoma no existe ningún convenio colectivo de ámbito superior a la empresa, con lo que esta regla carece de importancia práctica.

3.- Finalmente, en la negociación colectiva de la actividad de perfumería y afines tenemos que tener en cuenta los pactos de articulación y aplicación que desarrollan el artículo 74 del CCP –y no el artículo 71, como erróneamente indica el artículo 1, párrafo quinto, del CCP-. Se da una concurrencia entre el CCP y dichos pactos de aplicación del mismo, puesto que ambos son de aplicación simultánea a un mismo ámbito, si bien se establece un reparto de materias o de contenidos entre ellos, con la finalidad de permitir la aplicación y adaptación del convenio estatal a la empresa. A ellos nos referimos en el siguiente apartado.

El análisis de estas reglas de primacía y/o articulación entre convenios colectivos del sector de la industria química nos permite concluir que nos encontramos ante un sector centralizado, con dos convenios colectivos estatales, cuyas partes firmantes manifiestan su firme voluntad de que éstos actúen como referencia de los convenios colectivos de empresa e incluso que resulten de aplicación a las empresas del sector mediante la adhesión a los convenios generales, mediante el establecimiento de cláusulas supletorias, mediante la remisión a los convenios estatales o mediante la aplicación de

éstos a las empresas, con las necesarias reglas de adaptación, que, precisamente, pasamos a estudiar.

3.2.3. Reglas de aplicación de los convenios colectivos estatales y su adaptación a la empresa

Tanto el CGIQ como el CCP, a lo largo de su articulado, señalan la intervención que deben llevar a cabo los representantes de los trabajadores para dar cumplimiento a tales convenios y, asimismo, ambos convenios colectivos dedican un apartado específico a la aplicación de los mismos a las empresas: la Disposición Adicional Quinta del CGIQ y el artículo 74 del CCP, que se desarrollan a través de los ya conocidos pactos de aplicación que forman parte de la estructura de la negociación colectiva de este sector.

Las partes firmantes de estos dos convenios colectivos son conscientes de las dificultades que se pueden presentar a la hora de negociar y firmar de estos pactos. Por ello, el artículo 1 del CCP dispone que las partes firmantes de estos pactos podrán elevar consulta, individual o conjuntamente, a la Comisión Mixta Central, a fin de que dicho órgano paritario ejerza las funciones previstas en el capítulo XVI, con la finalidad de verificar que dichos pactos no supongan vulneración de ninguno de los derechos establecidos en el convenio. Asimismo, el artículo 1.2 del CGIQ indica que se ha de remitir a la Comisión Mixta descentralizada correspondiente al ámbito de la empresa copia de los pactos de aplicación del convenio, a fin de que tales órganos paritarios ejerzan las funciones previstas en el Capítulo XIV, en concreto, puedan proceder a interpretar estos pactos de desarrollo del CGIQ con el fin de garantizar la ausencia de contradicciones entre éstos y el propio convenio.

La finalidad que persiguen tanto la citada disposición como el artículo 74 del CCP es facilitar a los afectados por ambos convenios colectivos su correcta aplicación, para lo cual se recuerda de forma esquemática los aspectos de ambos convenios que requieren la intervención de los representantes de los trabajadores, de manera que en cada intervención hay que atender a lo previsto específicamente en cada uno de los artículos de los convenios colectivos.

Por ello, sin perjuicio de que en el apartado 4 de este trabajo estudiemos con mayor detalle estas intervenciones de los representantes de los trabajadores, en estos momentos vamos a conocer qué materias o aspectos del CGIQ y del CCP requieren dicha intervención, esto es, vamos a identificar las materias que requieren una adaptación a las características de las empresas, debiendo quedar claro, por supuesto, que nada impide que se puedan adoptar acuerdos o pactos entre las empresas y sus respectivos comités, delegados de personal o trabajadores, respecto a cualquier tema contemplado en este convenio, todo ello bajo el respeto al principio de autonomía y libertad de las partes (Disposición Adicional Primera del CCP).

Tanto la Disposición Adicional Quinta del CGIQ como el artículo 74 del CCP presentan la misma estructura, en el sentido de que en ambos se

distinguen dos apartados: uno sobre materias o aspectos del convenio sobre los que se requiere la intervención de los representantes de los trabajadores con periodicidad anual, indicándose, además, entre estas materias aquéllas que son de carácter prioritario en el tiempo; y otro sobre aspectos en los que hay que atender a las circunstancias particulares de cada supuesto.

A efectos expositivos, vamos a indicar, en primer lugar, aquellos aspectos comunes a ambos convenios colectivos, distinguiendo, a su vez, los dos apartados siguientes:

1.- Con periodicidad anual:

Se requiere la intervención de los representantes de los trabajadores en las siguientes materias:

- Masa salarial bruta y distribución de la misma, de carácter prioritario para ambos convenios colectivos: artículo 33 del CGIQ y artículo 35, I y II del CCP.
- Aplicación de incrementos salariales de cada año, de carácter prioritario para ambos convenios colectivos: artículo 33 del CGIQ y artículo 35, II y III del CCP.
- Clasificación profesional, también de carácter prioritario para ambos convenios colectivos: artículos 21-24 del CGIQ y artículos 19 y 20 del CCP.
- Ordenación de la jornada, que sólo se considera de carácter prioritario para el CGIQ: artículo 42 CGIQ y artículo 42 del CCP.
- Calendario laboral, que sólo se considera de carácter prioritario para el CGIQ: artículo 46 CGIQ y artículo 42 del CCP.
- Plantillas, producciones y modalidades de contratación: artículo 15 del CGIQ y artículos 12 y 25 del CCP.
- Análisis de horas extraordinarias: artículos 13.9 y 43 CGIQ y artículo 45 del CCP.
- Plan anual de prevención de riesgos laborales: artículo 66 del CGIQ y artículo 65,4.1 CCP.
- Información y seguimiento de la situación económica y industrial de la empresa: artículo 74 CGIQ y artículo 73.A.1b) CCP.

2.- En virtud de las circunstancias particulares de cada caso, se requiere asimismo la intervención de los representantes de los trabajadores en las siguientes materias:

- Implantación de un nuevo sistema de rendimientos: artículo 9 CGIQ y artículo 10 CCP.
- Introducción de nuevas tecnologías: artículo 10 CGIQ y artículo 11 del CCP.
- Sistema de valoración en los concursos-oposición y su aplicación concreta: artículo 19 CGIQ y artículos 24.2 y 73.A.7 CCP.
- Amortización de vacantes: artículo 15 CGIQ y artículo 25 del CCP.
- Modificaciones en los sistemas de incentivos: artículo 9 CGIQ y artículo 41 CCP.

- Seguimiento mensual de las horas extraordinarias: artículo 43 CGIQ y artículo 45 CCP.
- Notificación de sanciones: artículo 62 CGIQ y artículo 62 y 72.B.5.a) CCP.
- Información económica trimestral y demás información laboral reseñada en el artículo 64 del ET y en los propios convenios estatales: artículo 71 CGIQ y artículos 72 y 73 del CCP.

Pero, además de estos aspectos comunes, cada uno de estos convenios indican unas materias en las que se requiere la intervención de los representantes de los trabajadores.

Por un lado, respecto del CGIQ, se añaden las siguientes materias:

1.- Con periodicidad anual:

- Estructura salarial: artículo 29.
- Retribuciones variables: artículo 34.
- Subcontratación de actividades: artículos 16 y 76.5.

2.- En virtud de las circunstancias particulares de cada caso:

- Organización del trabajo: artículo 7.
- Teletrabajo: artículo 10 bis.
- Pruebas de ingreso: artículo 11.
- Empresas de trabajo temporal: artículo 17.
- Prolongaciones de jornadas: artículo 43.
- Trabajos en fines de semana: artículo 45.
- Seguridad y salud en las empresas auxiliares, contratas y subcontratas: artículo 66.5.
- Formación: Capítulo XIII.

Por otro lado, el CCP añade, a las que ya tiene en común con el CGIQ, sólo dos: contrataciones (artículo 12) y planes y permisos individuales de formación (artículo 77), ambas pertenecientes a las materias en las que se requiere la intervención de los representantes en virtud de circunstancias particulares de cada supuesto.

Como puede comprobarse, son numerosas las materias o aspectos en los que se requiere la intervención de los representantes de los trabajadores de las empresas; sin embargo, no nos basta con conocer las materias, sino que vamos a entrar a analizar cómo se ha regulado cada uno de estos aspectos y la forma en la que han de intervenir las empresas, así como otros contenidos de la negociación colectiva en el sector de la industria química en Andalucía.

4. CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE LA INDUSTRIA QUÍMICA EN ANDALUCIA

En este apartado vamos a estudiar el contenido de la negociación colectiva en el sector de la industria química en Andalucía, centrándonos a tal efecto en el CGIQ así como en el CCP, que, como sabemos, son de aplicación en aquellas empresas –y sus trabajadores- que, perteneciendo a sus correspondientes ámbitos de aplicación, carecen de convenio colectivo propio – con las matizaciones que hemos hecho en el apartado anterior-, si bien también prestaremos debida atención a los convenios colectivos de empresa que se han negociado en este sector en nuestra Comunidad Autónoma en aquellas materias en que se considere oportuno.

4.1. Organización del trabajo

Tanto el CGIQ como el CCP dedican varios artículos a la organización del trabajo –regulada en ambos convenios colectivos en el Capítulo II-, que es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, con la intervención, tal y como indica el artículo 7 del CGIQ, de los representantes de los trabajadores establecida en la legislación laboral y en el propio convenio colectivo, y cuyo objeto es alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y medios materiales.

A la organización del trabajo, en cuanto facultad y responsabilidad de la empresa, se refieren casi todos los convenios colectivos de empresa que se han negociado en Andalucía: Capítulo IV.1 del Convenio Colectivo de la Empresa Intercontinental Química, S.A., artículo 9 del Convenio Colectivo de la Empresa Voridian España, S.A., artículo 4 del Convenio Colectivo de la Empresa Industrias Kolmer, S.A., artículo 20 del Convenio Colectivo de la Empresa FMC-Foret, S.A, artículo 6 del Convenio Colectivo de la Empresa Tioxide Europe, S.L., artículo 9 del Convenio Colectivo de la Empresa Miguel Ángel Palomo, S.A, artículo 12 del Convenio Colectivo de la Empresa Atofina España, S.A. y artículo 7 del Convenio Colectivo de la Empresa Persan, S.A.

Los dos convenios colectivos generales hacen referencia a las facultades y funciones que tienen los representantes de los trabajadores en relación con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en los propios convenios, debiendo destacarse que, precisamente, ésta es una de las materias sobre las que se requiere la intervención de los representantes de los trabajadores para llevar a cabo la aplicación del convenio general, refiriéndose el artículo 7, párrafo 3º in fine, del CGIQ al acuerdo en cada empresa y/o centro de trabajo.

Estos dos convenios colectivos regulan en idénticos términos el ámbito o contenido de la organización, de manera que tanto el artículo 8 del CGIQ como el artículo 9 del CCP enumeran las cuestiones sobre las que se extenderá

dicha organización del trabajo[60], añadiendo el CGIQ una cuestión más que no aparece en la relación del artículo 9 del CCP, cual es la necesidad de tener en cuenta las características relativas a la organización y ordenación del trabajo en el marco de los instrumentos para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos concretados en la evaluación de riesgos laborales y en la planificación de la actividad preventiva.

En relación con la organización del trabajo, son tres las materias que regulan estos convenios colectivos:

1.- En primer lugar, sobre el procedimiento para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos, el artículo 9 del CGIQ y el artículo 10 del CCP disponen que es necesario que la Dirección de la Empresa informe previamente del nuevo sistema que se pretende implantar al Comité de empresa o Delegado de Personal o a los Delegados Sindicales o representantes de las Secciones Sindicales de empresa, si los hubiere. En el caso de que no hubiese acuerdo –se trata, pues, de otra materia en la que se requiere la intervención de los representantes de los trabajadores en forma de acuerdo con la empresa-, se podrá acudir a la mediación –de la Comisión Mixta, según aclara el artículo 9 del CGIQ- o al arbitraje. El CGIQ indica –a diferencia del CCP que guarda silencio al respecto- que, en caso de no haberse alcanzado el acuerdo ni haberse solicitado el arbitraje, la implantación del nuevo sistema de rendimientos o de trabajo será facultad y decisión de la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de las acciones judiciales que correspondieran a los afectados en el caso de que se considerase que las modificaciones lesionan sus derechos.

2.- En segundo lugar, ambos convenios colectivos dedican un precepto, el artículo 10 del CGIQ y el artículo 11 del CCP, a las nuevas tecnologías, tratándose de otra materia que requiere la intervención de los representantes de los trabajadores –de ahí, la inclusión de la misma en la Disposición Adicional Quinta del CGIQ y en el artículo 74 del CCP-, en el sentido de que cuando se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para los trabajadores modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un período de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de los trabajadores a los efectos de poder analizar y prever sus consecuencias en relación con el empleo, la salud laboral, formación y organización del trabajo. A tal efecto, los trabajadores afectados recibirán la formación necesaria para el desarrollo de sus nuevas funciones, especificándose sólo por el artículo 11 del CCP que de dicha formación deberá darse información a los representantes de los trabajadores.

[60] Entre estas materias destacamos, a modo de ejemplo, las siguientes: la exigencia de la actividad normal, la adjudicación de los elementos necesarios para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior, fijación tanto de los índices de desperdicios como de la calidad admisible, la vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, etc…

3.- En tercer lugar, debemos destacar que el artículo 10 bis del CGIQ dedica una especial atención al teletrabajo; sin embargo, el CCP no se refiere a este tema en su Capítulo II aunque sí en el capítulo siguiente, en concreto, en el artículo 15 en el que tan sólo define el teletrabajo, en iguales términos que en el artículo 10 bis del CGIQ. Este precepto, además de ofrecer dicha definición, se refiere al carácter voluntario del teletrabajo tanto para el trabajador como para la empresa, al derecho de información que tienen los teletrabajadores, a las condiciones de empleo de los mismos, que serán iguales que para los trabajadores comparables que trabajen en las instalaciones de la empresa, a las condiciones de seguridad, a los derechos colectivos y a los equipamientos de trabajo.

4.2. Ingreso en la empresa: período de prueba y contratación laboral

Tanto el CGIQ como el CCP regulan en su articulado, en concreto, en el artículo 11 del CGIQ y en el artículo 22 del CCP, el ingreso de los trabajadores, que se ajustará a las normas vigentes en cada momento sobre colocación, ostentando un derecho preferente para el ingreso –como fijo, en el caso del CCP-, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa bajo cualquier modalidad de contrato temporal.

En cada centro de trabajo o empresa la Dirección ha de comunicar a los representantes de los trabajadores el puesto o puestos que se prevé cubrir, las condiciones que han de reunir los aspirantes, las pruebas de selección y la documentación a aportar. Según especifica el artículo 11 del CGIQ, los criterios a utilizar en los procedimientos de selección deberán ser objetivos y neutros, para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta, siendo obligación de los representantes velar por su aplicación objetiva y por la inexistencia de discriminación. De hecho, con la finalidad de hacer efectivo el principio de acción positiva del artículo 18 del CGIQ[61], el citado artículo 11 dispone que deberán establecerse en la empresa *"exclusiones, reservas y preferencias en las condiciones de contratación, de forma que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate".*

El principio de igualdad de trato en el acceso al empleo, además de en los demás ámbitos de las relaciones laborales, también se garantiza en el Capítulo XII. Apartado 1, del Convenio Colectivo de la Empresa Intercontinental Química, S.A. Regula con cierto detalle el ingreso de los trabajadores en la empresa el artículo 11 del Convenio Colectivo de la Empresa FMC-Foret, S.A., que presenta una regulación bastante similar a la que tienen el CGIQ y el CCP,

[61] EL artículo 18 del CGIQ dispone que *"para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate…".*

así como el artículo 8 del Convenio Colectivo de la Empresa Nilefos Química, S.A., cuya regulación destaca porque dicha empresa da preferencia a determinados familiares de productores, además de a las personas que hayan prestado servicios en la empresa con carácter temporal.

4.2.1. Período de prueba

El artículo 12 del CGIQ y el artículo 23 del CCP regulan el período de prueba de forma similar, coincidiendo su régimen jurídico básicamente con lo establecido en el artículo 14 del ET:

- Período de duración variable en función de los puestos a cubrir y de la categoría profesional o grupo profesional, fijándose en ambos preceptos un tiempo máximo.

- Necesidad de que se pacte por escrito

- Imposibilidad de celebrarse un nuevo período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa –que sólo se menciona en el artículo 12 del CGIQ-

- Interrupción del período de prueba durante determinadas causas de suspensión del contrato de trabajo, siendo más numerosas las causas de interrupción del mismo contempladas en el CCP que en el CGIQ, puesto que en éste no se mencionan la paternidad, el riesgo durante el embarazo, el riesgo durante la lactancia ni la suspensión del contrato por decisión de la persona víctima de violencia de género

- Posibilidad de que durante el período de prueba la empresa y el trabajador puedan resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización

- Ingreso del trabajador en la empresa tras la superación del período de prueba.

- Obligación de la empresa de comunicar a los representantes de los trabajadores que el trabajador no ha superado el período de prueba.

El período de prueba también se regula en algunos convenios colectivos de empresa de este sector: el artículo 22 del Convenio Colectivo de la Empresa Voridian España, S.A., que amplía los supuestos en los que se puede suspender el período de prueba puesto que el mismo dispone que se puede interrumpir por *"cualquier causa"*; el artículo 6 del Convenio Colectivo de la Empresa Industrias Kolmer, S.A., que sólo menciona la incapacidad temporal como causa de interrupción del período de prueba; el artículo 12 del Convenio Colectivo de la Empresa FMC-Foret, S.A., cuya regulación es muy completa y similar a la que tienen el CGIQ y el CCP, dejando a salvo las causas de suspensión del período de prueba porque este convenio de empresa sólo

contempla la incapacidad temporal; el artículo 8. 3º del Convenio Colectivo de la Empresa Nilefos Química S.A., que se remite a la ley; el artículo 14 del Convenio Colectivo de la Empresa Miguel Ángel Palomo, S.A., que fija los mismos límites que el artículo 14 del ET; y el artículo 10 del Convenio Colectivo de la Empresa Atofina España, S.A., que contempla sólo la incapacidad temporal como causa de interrupción del período de prueba.

4.2.2. Contratación laboral

Tanto el CGIQ como el CCP dedican sendos artículos, en concreto, los artículos 13 y 12, respectivamente, a regular la contratación laboral, que, en líneas generales, tratan los siguientes aspectos:

a) Modalidades de contratos

El artículo 13 del CGIQ y el artículo 12 del CCP se centran en identificar y regular los distintos tipos de contratos, distinguiéndose, a tales efectos, las siguientes modalidades contractuales, que tan sólo enumeramos, por lo que nos remitimos a dichos convenios colectivos para un conocimiento detallado de su regulación, en desarrollo de las remisiones que el ET hace a la negociación colectiva: contrato eventual, contrato de interinidad, contrato de obra o servicio, contrato a tiempo parcial, contrato de fjios-discontinuos, contrato de relevo, contrato en prácticas y contrato para la formación. Además, el artículo 13 del CGIQ añade una modalidad más, que no se contempla en el CCP, cual es el contrato para el fomento de la contratación indefinida, si bien es cierto que lo único que hace es remitirse a la legislación vigente[62].

Asimismo, el artículo 13 del CGIQ, a diferencia del artículo 12 del CCP, dedica un apartado concreto del mismo (apartado 2.6) al régimen común de los contratos de duración determinada, en el que, siguiendo las previsiones del artículo 15 del ET, dispone que los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato que los demás trabajadores y que adquirirán la condición de fijos los trabajadores que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que hubiera podido fijarse para el período de prueba. Asimismo, se contempla la obligación, por la parte que denuncie el contrato, de notificar la terminación del mismo con una antelación de 15 días cuando el contrato tenga una duración superior a un año.

Son pocos los convenios colectivos de empresa que se han negociado en el sector de la industria química que se refieren a las modalidades contractuales, pudiendo destacarse el artículo 13 del Convenio Colectivo de la Empresa Miguel Ángel Palomo, S.A., que regula tanto los contratos

[62] Disposición adicional 1.ª de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio), de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo y de la mejora de su calidad, reformada por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E de 30 de diciembre).

formativos como el contrato eventual, el de interinidad y el de obra o servicio así como el artículo 7 del Convenio Colectivo de la Empresa Nilefos Química, S.A. y el artículo 7 del Convenio Colectivo de la Empresa PQS Consumo, S.L., que básicamente se remiten a la legislación vigente al respecto.

b) Preferencias en la contratación

En relación con la contratación de las personas discapacitadas, física, psíquica y/o sensorialmente, destacamos el artículo 16 del CCP, que contempla la obligación que tienen las empresas que empleen un número de trabajadores –discutiblemente limita, a la hora de hacer el cómputo del número de trabajadores, a los trabajadores fijos- que exceda de 50 de emplear un número de personas con discapacidad disminuida no inferior al 2% de la plantilla o, de no ser posible, aplicar las medidas alternativas previstas por la normativa vigente[63].

Asimismo, dicho precepto dispone que las empresas ocuparán a los trabajadores con capacidad disminuida cuyo origen se encuentre en alguna enfermedad, accidente o desgaste físico natural como consecuencia de una larga vida en la empresa, a los que se les darán trabajos adecuados a sus condiciones. A tal efecto, se indica un criterio de preferencia: percibir subsidios o pensiones de baja cuantía, debiéndose tener en cuenta, asimismo, la antigüedad en la empresa y el número de hijos. La contratación de estos trabajadores así como los criterios de preferencia se regulan de forma idéntica en el artículo 13.6 del CGIQ, que, además, regula la contratación temporal –no inferior a doce meses ni superior a tres años- de los trabajadores con discapacidad desempleados inscritos en la Oficina de Empleo con un determinando grado de minusvalía o que sean pensionistas de incapacidad permanente.

Además, ambos convenios colectivos contemplan la obligación de las empresas de proveer las plazas –sólo de subalterno, según indica el artículo 16 del CCP, a diferencia del CGIQ, que no precisa nada al respecto- con aquellos trabajadores que por discapacidad no puedan seguir desempeñando su oficio con el rendimiento normal.

[63] El artículo 38 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, dispone que las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 % sean trabajadores minusválidos. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidos en dicho cómputo los trabajadores minusválidos que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas públicas o privadas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal.

Ninguno de los convenios colectivos de empresa negociados en el sector de la industria química en nuestra Comunidad Autónoma contiene cláusulas de preferencia en la contratación para las personas discapacitadas.

4.3. Política de empleo

4.3.1. Fomento de la estabilidad en el empleo

En relación con el fomento de la estabilidad en el empleo, podemos afirmar que el CGIQ hace una apuesta más decida que el CCP, no sólo porque el artículo 13 de CGIQ dispone que las relaciones laborales serán, prioritariamente, de carácter indefinido –previsión que omite el CCP-, sino, sobre todo, por la regulación que el apartado 10 del citado artículo 13 contiene acera del denominado índice de estabilidad, por un lado, y, por el otro, por la previsión contemplada en el artículo 13.11 del CGIQ.

En efecto, el artículo 13.10 del CGIQ dispone que, en aras del fomento del empleo indefinido, aquellos centros de trabajo que a 31 de diciembre de cada año de vigencia del convenio colectivo, acrediten un índice de fijeza en sus plantillas del 88% o superior[64], se verán beneficiados, durante los 12 meses siguientes a la constatación de dicho índice, por los elementos de flexibilidad de la organización del trabajo que se indican en el mismo artículo 13: incremento del número de horas flexibles y posibilidad de modificar los cuadrantes individuales fuera de la circunstancia de ausencia de relevo y fuera del calendario laboral que rija en la empresa, teniendo en cuenta la regulación que se contempla en dicho precepto y cumpliendo los requisitos establecidos al respecto.

Por lo que respecta a la anunciada previsión del artículo 13.11 del CGIQ, se contempla, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Adicional Décima del ET, la jubilación obligatoria a los 65 años, siempre que el trabajador cumpla los demás requisitos para acceder a esta pensión, siendo necesario que en el momento de la jubilación se realice la transformación de un contrato temporal en indefinido o la contratación indefinida de un nuevo trabajador.

Además, en relación con el fomento del empleo indefinido y en conexión con la realización de horas extraordinarias, debemos tener en cuenta el artículo 13.9 del CGIQ, en virtud del cual las empresas y los representantes de los trabajadores analizarán conjuntamente el número de horas extras realizadas a los efectos de convertir en empleo fijo las reiteradas en condiciones de

[64] Para la obtención del citado índice de fijeza ha de llevarse a cabo el análisis que en relación con la plantilla regula el artículo 15 del CGIQ, según el cual en el último trimestre de cada año las empresas y los representantes de los trabajadores analizarán la evolución de la plantilla durante el año, así como las actividades y producciones desarrolladas, su distribución a lo largo del año y las diversas modalidades de contratación y subcontratación utilizadas en cada una de ellas, junto con las horas extraordinarias. En base a ello las empresas fijarán las previsiones y objetivos de plantilla para el año siguiente. También el CCP dedica un precepto a la regulación de la plantilla, en concreto, el artículo 25.

homogeneidad durante los últimos tres años, sin que computen las horas extraordinarias por fuerza mayor, que, según indica el mismo apartado 9 del artículo 13 del CGIQ, son *"las que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como riesgo de pérdidas de materias primas".*

En cualquier caso, también el CCP tiene manifestaciones a favor de la estabilidad en el empleo. Así, ambos convenios colectivos reiteran la previsión del artículo 15.3 del ET, en virtud de la cual los contratos temporales en fraude de ley se considerarán indefinidos, así como la regla que limita el encadenamiento abusivo de contratos temporales del artículo 15.5 del mismo texto legal, para lo cual los dos convenios colectivos dedican un apartado a la "sucesión de contratos temporales". En sendos apartados se transcribe la previsión legal[65], si bien es cierto que el artículo 12.7 del CCP complementa la regla legal con ciertas excepciones que, en nuestra opinión, son un tanto discutibles.

Y es que, según la norma convencional, no se considerará sucesión de contratos y por tanto quedarán excluidos del límite de dos contratos del artículo 15.5 del ET, las contrataciones destinadas a atender las necesidades referidas a campañas promocionales (actividades comerciales y de distribución) hasta un total de cinco al año. Asimismo, con respecto al resto de contrataciones temporales, podrán ampliarse hasta cuatro, siempre que las que superen el segundo contrato no exceda cada una de tres meses de duración. Nos hallamos ante dos reglas que flexibilizan lo dispuesto por el artículo 15.5 del ET, en relación con el número de contratos y con el plazo de contratación, contemplándose vía convenio colectivo unas excepciones que no se mencionan en el texto legal, pudiendo, de esta forma, dificultar el cumplimiento de la finalidad perseguida por el artículo 15.5 del ET, cual es frenar el uso abusivo de la contratación temporal.

4.3.2. Algunas manifestaciones a favor del empleo: pluriempleo, limitación de horas extraordinarias y jubilación parcial

Una manifestación clara de política a favor del empleo la encontramos en el artículo 14 del CGIQ, que regula el pluriempleo, sin que esta institución se contemple en el CCP. Dicho precepto dispone que las partes firmantes del mismo estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general, para lo que se considera esencial el cumplimiento del requisito de dar a conocer

[65] Como es sabido, el artículo 15.5 del ET dispone que, sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

para su examen a los representantes de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral. Las empresas se comprometen a no contratar a personas pluriempleadas que estén contratadas a jornada completa en otra empresa, siendo posible la contratación cuando se efectúe a tiempo parcial, siempre que en conjunto no superen la jornada ordinaria de trabajo.

En relación con las horas extraordinarias, tanto el artículo 43 del CGIQ como el artículo 45 del CCP ponen de manifiesto la preocupación de las partes firmantes por la situación de paro, de manera que para fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo se acuerda la limitación de las horas extraordinarias; limitación que se concreta en el artículo 43 del CGIQ en la supresión de las horas extraordinarias habituales. Algunos de los convenios colectivos de empresa también incorporan el compromiso de las partes firmantes de reducir al máximo la realización de las horas extraordinarias, pudiendo destacarse el artículo 35 del Convenio Colectivo de la Empresa FMC-Foret, S.A., el artículo 19 del Convenio Colectivo de la Empresa Tioxide Europe, S.L., el artículo 16 del Convenio Colectivo de la Empresa Miguel Ángel Palomo, S.A. y el artículo 25 del Convenio Colectivo de la Empresa Atofina España, S.A.

Finalmente, otra manifestación de política de empleo la encontramos en la regulación de la jubilación parcial y del contrato de relevo. El artículo 13.4 del CGIQ y el artículo 12.5 del CCP regulan, entre las modalidades de contratos de trabajo, el contrato de relevo; sin embargo, en estos momentos nos interesa poner el acento en la finalidad que este tipo de contrato tiene, en conexión con la jubilación parcial y, en su caso, flexible, de cara al fomento de la contratación. Ambos preceptos se limitan a exigir que las empresas en las que se produzcan las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo vendrán obligadas a cumplimentar las formalidades necesarias para la realización del mismo, rigiéndose en sus formalidades y requisitos por lo dispuesto por la legislación vigente. En este sentido, es conveniente recordar que el contrato de relevo ha sido reformado por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, que reformó el artículo 12. 6 y 7 del ET.

Pocos son los convenios colectivos de empresa que regulan la jubilación parcial: apartado 7 del Capítulo XIII del Convenio Colectivo de la Empresa Intercontinental Química, S.A., que contempla una regulación muy detallada al respecto[66]; y el artículo 59 del Convenio Colectivo de la Empresa Voridian España, S.A., cuya escasa regulación requiere ser actualizada para adaptarse a la citada Ley 40/2007, de 4 de diciembre.

---

[66] Este convenio colectivo también regula, dentro de una política de empleo y en el marco del necesario relevo generacional en el ámbito en que se desarrolla la actividad de la empresa, la jubilación forzosa a los 65 años de los trabajadores que, al momento de cumplir dicha edad, tengan derecho a la pensión contributiva de jubilación. Como puede verse, nos hallamos ante una política de fomento del empleo pero la regulación de la jubilación forzosa en este convenio de empresa, a diferencia de la regulación contemplada en el artículo 13.11 del CGIQ, no se vincula a la contratación indefinida de un nuevo trabajador ni a la transformación de un contrato temporal en indefinido.

4.4. Subcontratación y ETT

Es parco el tratamiento que los dos convenios colectivos generales del sector de la industria química dan a la subcontratación, puesto que el artículo 13 del CCP se limita a regular la obligación de la empresa contratante de informar a los representantes de los trabajadores sobre determinados extremos, que coinciden con los contemplados en el artículo 42.4 del ET, a los que habría que añadir la obligación de informar acerca del convenio colectivo aplicable, que no se menciona en el texto legal.

Por su parte, el artículo 14 del CGIQ se remite al artículo 42 ET, si bien es cierto que debemos destacar que este convenio colectivo se refiere no sólo a la obligación de la empresa contratante de comprobar que la empresa contratista o subcontratista está al corriente de sus cotizaciones sociales, tal y como dispone el artículo 42.1 del ET, sino también a la obligación de comprobar que se cumplen todos los derechos y obligaciones de la relación laboral y que en la plantilla de la empresa contratista o subcontratista hay un número importante de trabajadores fijos. Ahora bien, no concreta a qué se refiere con la expresión "número importante" de trabajadores fijos, ni tampoco qué consecuencias tendrá el incumplir dicha obligación.

Asimismo, el citado artículo del 14 del CGIQ también concreta en qué casos no será posible la contratación o subcontratación, contemplando a tales efectos los supuestos que, según el artículo 43 del ET, constituyen cesión ilegal de trabajadores.

Por lo que respecta a la atención que estos convenios colectivos han prestado a la contratación a través de empresas de trabajo temporal (ETT, en adelante), destacamos que tanto el artículo 17 del CGIQ como el artículo 14 del CCP contemplan los supuestos en los que no es posible, siguiendo el artículo 8 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (en adelante, LETT), la utilización del contrato de puesta a disposición, si bien es cierto que ninguno de estos dos artículos hace una enumeración exhaustiva de estas exclusiones[67].

En efecto, el artículo 17 del CGIQ no menciona, entre los supuestos en los que no cabe la utilización del contrato de puesta a disposición, el que

[67] El artículo 8 de la LETT dispone que las empresas no podrán celebrar contratos de puesta a disposición en los siguientes casos:

a. Para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria.
b. Para la realización de las actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud, se determinen reglamentariamente.
c. Cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretendan cubrir por despido improcedente o por las causas previstas en los artículos 50, 51 y 52, apartado c) del Estatuto de los Trabajadores, excepto en los supuestos de fuerza mayor.
d. Para ceder trabajadores a otras empresas de trabajo temporal.

consiste en contratar a un trabajador para cederlo a otra ETT, y el artículo 14 del CCP sólo se refiere a una de las exclusiones legales: cubrir vacantes que se hubieran producido en los doce últimos meses en un puesto de trabajo por despido declarado improcedente, si bien es cierto que esta exclusión es más amplia puesto que también impide la celebración del contrato de puesta a disposición para cubrir vacantes por la finalización de contratos de duración determinada.

Asimismo, el artículo 14 del CCP añade que no se podrá utilizar este tipo de contrato para cubrir "puestos de estructura"; expresión que, en nuestra opinión, hace referencia a la previsión legal –en concreto, al artículo 6.2 de la LETT- en virtud de la cual, podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una ETT y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del ET.

Junto a los supuestos en los que no se puede hacer uso de este tipo de contrato, ambos convenios colectivos mencionan la obligación de las empresas de dar a conocer a los representantes de los trabajadores los contratos de puesta de disposición en el plazo de diez días siguientes a la celebración, tal y como prevé el artículo 9 de la LETT, contemplándose expresamente que dichos representantes ostentan las funciones de tutela de las condiciones de trabajo de los trabajadores de las ETT.

Sin embargo, sólo el artículo 17 del CGIQ reproduce la previsión legal en virtud de la cual si a la finalización del plazo de puesta a disposición el trabajador continuara prestando servicios en la empresa usuaria se le considerará vinculado a la misma por un contrato indefinido (artículo 7.2 de la LETT). Asimismo, sólo el artículo 14 del CCP se refiere a la obligación de la empresa usuaria, contemplada en el artículo 11.1 de la LETT, de garantizar que los trabajadores con contratos de puesta a disposición tengan, en jornada ordinaria y para la actividad normal, la misma retribución que en la empresa usuaria corresponda a los trabajadores en plantilla del mismo puesto de trabajo. Además, dicho precepto convencional fija como límite máximo de horas a contratar con las ETT el 10% sobre las horas totales anuales de trabajo de la plantilla fija de cada empresa.

En cuanto a los convenios colectivos de empresa negociados en el sector de la industria química en nuestra Comunidad Autónomas, destacamos que sólo uno de ellos regula la materia que estamos tratando en este epígrafe: el artículo 23 del Convenio Colectivo de la Empresa Óxidos Rojos, S.L., que se limita a manifestar el compromiso de la empresa de no contratar a trabajadores de empresas de trabajo temporal, excepto en circunstancias excepcionales, sin que se concrete qué se entiende por "circunstancia excepcionales".

4.5. Clasificación profesional, ascensos y movilidad funcional

4.5.1. Clasificación profesional

Es bastante detallada la regulación de la clasificación profesional contenida tanto en el CGIQ –artículos 21 a 24, ambos inclusive- como en el CCP –artículos 17 a 20, ambos inclusive-, siendo objeto de tratamiento, por ambos convenios colectivos, los principales aspectos en unos términos similares, sin perjuicio de que cada uno de ellos presente la necesaria adaptación a sus concretas actividades.

En este sentido, estos dos convenios colectivos inician la regulación de la clasificación profesional con sendos preceptos, artículo 21 del CGIQ y artículo 17 del CCP, en los que se pone de manifiesto que los trabajadores afectados por los mismos, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en tales convenios colectivos, serán clasificados en grupos profesionales, que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en la industria química o, en su caso, en la industria de perfumería y afines, pretendiéndose con esta estructura profesional la obtención de *"una más razonable estructura productiva".* Asimismo, ambos convenios colectivos distinguen, a los efectos de definir los distintos grupos profesionales, las diversas unidades orgánicas funcionales[68], así como los factores –y sus definiciones- que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional[69].

Pero, como era de esperar, la mayor atención se centra en enumerar y describir detalladamente cada uno de los grupos profesionales, que en ambos convenios colectivos van desde el grupo 0 hasta el grupo 8, remitiéndonos a dichos convenios para un conocimiento exhaustivo de tales grupos profesionales. Basta con destacar que para cada uno de estos grupos profesionales el artículo 22 del CGIQ y el artículo 18.2 del CCP describen las funciones que comprenden, indican la formación requerida y ponen diversos ejemplos para cada uno de los grupos profesionales.

---

[68] Se pueden apreciar ciertas diferencias en las divisiones orgánicas funcionales que se distinguen en el CGIQ y en el CCP. Así, por lo que respecta al CGIQ su artículo 22 diferencia las siguientes: producción, mantenimiento, servicios, investigación y laboratorios, administración e informática y comercial. Por su parte, el artículo 18 del CCP enumera las siguientes divisiones orgánicas funciones: administración, producción (investigación, fabricación, control de calidad y mantenimiento), comercial (marketing, técnico-comercial y ventas), distribución, servicios generales, recursos humanos-relaciones laborales.

[69] En relación con los factores para la determinación de la pertenencia a un grupo profesional, el artículo 22 del CGIQ señala los siguientes: conocimientos (formación y experiencia), iniciativa/autonomía (marco de referencia y elaboración de la decisión), complejidad (dificultad en el trabajo, habilidades y ambiente de trabajo), responsabilidad (responsabilidad sobre gestión y resultados y capacidad de interrelación) y mando (capacidad de ordenación de tareas, naturaleza del colectivo y número de personas sobre las que se ejerce el mando). Son menos los factores que tiene en cuenta el artículo 18 del CCP: competencia (competencia técnica, competencia directiva y competencia en relaciones humanas), cometido-iniciativa y responsabilidad.

La clasificación profesional es una de las materias que en ambos convenios colectivos se contemplan entre las que requieren la intervención de los representantes de los trabajadores, de ahí que los preceptos que regulan la clasificación profesional se encuentren entre los que enumeran la Disposición Adicional Quinta del CGIQ y el artículo 74 del CCP.

De hecho, el artículo 23 del CGIQ y el artículo 19 del CCP regulan el modo de operar para la nueva clasificación profesional en aquellas empresas que no la hubieran efectuado con anterioridad a los respectivos convenios colectivos, partiendo de la necesidad de que exista *"el máximo acuerdo posible en la aplicación de esta nueva clasificación",* tal y como indican ambos convenios colectivos. A tal efecto, se procederá a negociar entre la empresa y los representantes de los trabajadores, de manera que, en el caso de haber acuerdo, se estará a lo pactado, y, en el caso de desacuerdo, cabe que las partes se sometan a mediación o arbitraje de la Comisión Mixta. Asimismo, las partes pueden consultar a la Comisión Mixta para que emita el correspondiente dictamen que no tendrá carácter vinculante, para lo cual en ambos convenios se ofrece un modelo al respecto en sus respectivos anexos I.

En relación con la consulta a la Comisión Mixta, hemos de destacar que la regulación que mantiene el artículo 23 del CGIQ es más detallada que la que hace el CCP, puesto que el citado precepto distingue varios supuestos y, en función de cuál sea el supuesto en el que nos encontremos, el papel de la consulta puede ser diferente: en primer lugar, cuando la consulta afecte a más de un 10% de la plantilla en activo, en cuyo caso sólo tras la correspondiente negociación interna entre la empresa y representantes de los trabajadores se podrá acudir al procedimiento de consulta; en segundo lugar, cuando no existan representantes de los trabajadores se puede acudir directamente a la Comisión Mixta, siendo éste el único supuesto que también regula el artículo 19 del CCP; en tercer lugar, cuando la consulta sea individual o no afecte a más de un 10% de los trabajadores en activo, en cuyo caso ha de acreditarse ante la Comisión Mixta que se ha presentado por el trabajador o trabajadores afectados la correspondiente reclamación a la Dirección de la empresa.

Por lo demás, es idéntica la regulación que hacen estos dos convenios colectivos acerca de la posibilidad que tiene la Comisión Mixta de examinar en la empresa en cuestión las características de la actividad objeto de desacuerdo o consulta, así como sobre la aplicación de la empresa de la nueva clasificación profesional tras conocerse la interpretación de la Comisión Mixta, sin perjuicio de que quede abierta la vía jurisdiccional pertinente para cualquier reclamación, y sobre el recordatorio de que en los conflictos sobre clasificación profesional será el trabajador el que tendrá que aceptar o no su nueva clasificación.

Asimismo, destacamos que ambos convenios colectivos regulan una garantía con la finalidad de impedir cualquier tipo de discriminación al producirse el cambio de un sistema a otro[70] y prevén la realización de un

examen anual acerca de la adecuación de la clasificación profesional en la empresa a las modificaciones producidas como consecuencia de la evolución tecnológica o de organización del trabajo (artículo 24 del CGIQ y artículo 20 del CCP).

Finalmente, resaltamos que la disposición adicional segunda del CGIQ prevé que las partes firmantes estiman conveniente y recomiendan que los subsectores de la industria química redacten y presenten a la Comisión Mixta un estudio sobre clasificación profesional, y, por su parte, la disposición transitoria segunda del CCP indica que se creará un grupo de trabajo que analice el contenido del capítulo sobre clasificación profesional y elabore un informe sobre las posibilidades de actualización del mismo.

Por su parte, la mayoría de los convenios colectivos de empresa del sector de la industria química también dedica una especial atención a la clasificación profesional, entre los cuales destacamos los siguientes: Capítulo VI del Convenio Colectivo de la Empresa Intercontinental Química, S.A, que distingue seis grupos profesionales con sus correspondientes definiciones y utiliza, con el fin de facilitar la clasificación profesional de todos los puestos de trabajo, el concepto de familias organizativas; el Capítulo III del Convenio Colectivo de la Empresa Voridian España, S.A., que distingue diversas áreas organizativas, define los distintos grupos profesionales y regula la Comisión de Clasificación Profesional; el Capítulo III del Convenio Colectivo de la Empresa FMC- Foret, S.A., que contiene un anexo A que agrupa a los trabajadores afectados por dicho convenio en distintos grupos profesionales, niveles y categorías; y el Capítulo VI del Convenio Colectivo de la Empresa Miguel Ángel Palomo, S.A., que regula minuciosamente los grupos y las funciones que el personal realiza en la empresa.

4.5.2. Ascensos

El CGIQ y el CCP dedican cada uno de ellos un precepto, el artículo 19 y el artículo 24, respectivamente, a la regulación de los ascensos, manteniendo al respecto una regulación muy parecida. En este sentido, cuando se trata del ascenso de trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza[71], éstos serán de libre designación por la empresa; mientras que para el resto de los puestos de trabajo, las empresas deberán establecer un concurso-oposición, en base a un sistema de carácter objetivo, que ha de tener en cuenta diversas circunstancias –idénticas en los dos convenios colectivos- que se enumeran en estos dos preceptos convencionales[72].

[70] Esta garantía implica que a todos aquellos trabajadores que vinieran coyunturalmente desempeñando puestos de inferior o superior valoración por necesidades de la organización del trabajo se les incluirá en el mismo grupo profesional en el que se incluya el resto de trabajadores que desempeñan la función o funciones que aquéllos realizaban antes del cambio coyuntural producido.

[71] A tal efecto, tanto el artículo 19 del CGIQ como el artículo 24 del CCP enumeran algunos ejemplos de tareas o puestos de trabajo que implique mando o confianza: contramaestres, capataces, delegados, encargados y tareas de jefatura, inspección, cobro, vigilancia, etc…

El sistema de valoración que confeccione la empresa ha de contar con el dictamen de los representantes de los trabajadores, lo que pone de manifiesto que nos hallamos ante otra materia que requiere una intervención por parte de la representación de los trabajadores. De hecho, se regula qué es lo que ocurre en el caso en que se produjese desacuerdo por considerar los representantes de los trabajadores que el sistema carece de objetividad o neutralidad, en cuyo caso las partes tratarán de negociar una solución adecuada, sin perjuicio de que, si continuase el desacuerdo, los trabajadores puedan reclamar ante la autoridad administrativa o la jurisdicción laboral, si bien es cierto que el artículo 19 del CGIQ, a diferencia del artículo 24 del CCP[73], contempla también la posibilidad de acudir a la mediación o arbitraje de la Comisión Mixta.

Además, el papel otorgado a los representantes de los trabajadores en materia de ascensos se pone de manifiesto en que éstos han de designar a dos representantes que participarán en el tribunal del concurso-oposición, con voz pero sin voto.

Para finalizar, debemos destacar que estos dos preceptos disponen que *"en iguales condiciones de idoneidad y antigüedad"*, según el artículo 24 del CCP, y que *"en igualdad de méritos"*, en palabras del artículo 19 del CGIQ, se atribuirá el ascenso a la persona del sexo menos representado en el grupo o puesto a ocupar. Se trata de una medida de acción positiva que va más allá de lo dispuesto por el artículo 24.2 del ET, que, como es sabido, indica que los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo. En este sentido, destacamos el artículo 19 del CGIQ, que dispone que los criterios a utilizar en los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por razón edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua[74].

En desarrollo de la remisión que el artículo 24.1 del ET hace a la negociación colectiva en materia de ascensos, casi todos los convenios colectivos de empresa negociados en el sector de la industria química andaluza dedican uno de sus preceptos a la regulación de los ascensos. En este sentido, la mayoría de estos convenios colectivos se centra en identificar los criterios de ascensos[75] y el procedimiento, sistema o pruebas a seguir o

---

[72] Estas circunstancias son: titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

[73] Otra diferencia, meramente formal, entre ambos preceptos es que el artículo 19 del CGIQ indica que se han de notificar a los representantes de los trabajadores los ascensos hasta el grupo 7 inclusive, guardando silencio al respecto el artículo 24 del CCP.

[74] La insistencia de este precepto por el respeto del derecho fundamental de igualdad y no discriminación se manifiesta en que reitera que en la aplicación del mismo *"se respetará el derecho igual de todos los trabajadores a la promoción, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad, sexo, raza o país de procedencia o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".*

realizar en cada caso[76], reproduciéndose en algunos de estos convenios colectivos lo dispuesto en el ya mencionado artículo 24.2 del ET[77].

4.5.3. Movilidad funcional

La regulación que contiene el artículo 21 del CCP en relación con la movilidad funcional es muy escueta, limitándose sólo a hacer referencia a la posibilidad de que se pueda llevar a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales –esto es, la conocida como movilidad funcional horizontal-, siempre que no implique traslado de localidad, que se respeten como límites para dicha movilidad los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las nuevas tareas que se encomiendan, sin que se especifique o aclare qué se entiende por *"idoneidad y aptitud"*[78] y, finalmente, que se garanticen los derechos económicos y profesionales de acuerdo con la ley[79]. Los representantes de los trabajadores podrán recabar información sobre las decisiones adoptadas por la Dirección en esta materia y sobre la justificación y causa de esta medida, siendo una obligación de la empresa la de facilitarle esta información.

Por lo que respecta a la regulación de la movilidad funcional contemplada en el CGIQ, debemos indicar que, además de referirse a la

[75] Véanse al respecto el artículo 9 del Convenio Colectivo de la Empresa Nilefos Química, S.A., que dispone que la empresa renuncia a su facultad del turno de libre designación y los trabajadores al de antigüedad, el artículo 9 del Convenio Colectivo de la Empresa Tioxide Europe, S.L., el artículo 11 del Convenio Colectivo de la Empresa Atofina España, S.A. y el artículo 12 del Convenio Colectivo de la Empresa PQS Consumo, S.L.

[76] En este sentido destacamos el artículo 23 del Convenio Colectivo de la Empresa Voridian España, S.A., que distingue dos sistemas (libre designación de la empresa y proceso de selección, cuyo procedimiento se describe en dicho precepto), el artículo 9 del Convenio Colectivo de la Empresa Nilefos Química, S.A., los artículos 10 y 11 del Convenio Colectivo de la Empresa Tioxide Europe, S.L. y el artículo 11 del Convenio Colectivo de la Empresa Atofina España, S.A.

[77] Véanse el artículo 19 del Convenio Colectivo Extraestatutario de la Empresa Cofradía de Pescadores de Almería (centro de trabajo Fábrica de Hielo), el artículo 15 del Convenio Colectivo de la Empresa FMC-Foret, S.A. y el artículo 9 del Convenio Colectivo de la Empresa Tioxide Europe, S.L.

[78] El requisito de la idoneidad sí se concreta en el artículo 25 del CGIQ, en virtud del cual *"se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desarrollo de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida para el desarrollo de la prestación laboral en el nuevo puesto de trabajo",* de manera que en el caso de que no se den estos requisitos, la empresa deberá dotar al trabajador de la formación necesaria. En este sentido, debemos recordar que el artículo 39.1 del ET dispone que la movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación, marcando, pues, un límite más objetivo y concreto que el del artículo 25 del CGIQ.

[79] En este sentido el artículo 39.3 del ET indica que la movilidad funcional *"se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice,…".*

movilidad funcional en el interior de los grupos en idénticos términos que el CCP, con el añadido, como hemos indicado a pie de página, de la concreción acerca de qué se entiende por idoneidad, regula un supuesto particular, similar al contemplado en el artículo 40.3 bis del ET en relación con la movilidad geográfica: movilidad funcional por decisión de la trabajadora –y, erróneamente, en nuestra opinión, trabajador, según dice literalmente el artículo 25.2 del CGIQ- víctima de violencia de género, consistente en el reconocimiento, con la finalidad de evitar que la trabajadora se pueda encontrar con su agresor, de un derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquiera de sus centros de trabajo, a cuyos efectos la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro[80].

Pero, además, el artículo 26 del CGIQ regula la posibilidad de que la empresa, *"en caso de necesidad",* pueda destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto grupo profesional al suyo, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio[81]. Como es sabido, el artículo 40.2 del ET concreta que la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalentes sólo será posibles si existiesen *"razones técnicas u organizativas"* que así lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, y en el caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por *"necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva".* De esta forma, la expresión *"en caso de necesidad"* que utiliza el artículo 26 del CGIQ debe entenderse en los términos descritos del precepto legal indicado, puesto que, en caso contrario, no nos hallaríamos ante el supuesto de movilidad funcional del artículo 40 del ET, siendo necesario, si así fuera, el acuerdo de las partes o el sometimiento a las reglas previstas para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo o, en su caso, a las que a tal fin se hubieran previsto en el convenio colectivo, tal y como prevé el artículo 40.5 del ET.

En relación con la duración de esta medida, el artículo 26 distingue, según se trate del cambio a un grupo superior –que no podrá ser de duración superior a seis meses durante un año, ocho meses durante dos años o doce meses durante tres años[82], salvo que se den algunas de las vicisitudes a las que se refiere el propio convenio colectivo[83], en cuyo caso se prolongará

---

[80] Según especifica el artículo 25.2 del CGIQ, a los efectos de la aplicación de la movilidad funcional por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género, la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente, y ser conocida de forma fehaciente por la dirección de la empresa.

[81] Este supuesto también se regula en el artículo 30 del CCP, si bien es cierto que en un capítulo distinto de aquél al que pertenece el artículo 21 del CCP que, como hemos indicado, es el que regula la movilidad funcional.

[82] La duración en este caso, según indica el artículo 30 del CCP, es la siguiente: no podrá ser de duración superior a seis meses ininterrumpidos u ocho alternos en un plazo de un año.

mientras se den estas circunstancias[84]- o inferior –no podrá prolongarse por período superior a dos meses ininterrumpidos[85], salvo que así se acuerde por la empresa y los representantes de los trabajadores en base a razones excepcionales que lo justifiquen-. La retribución cuando se cambie a un grupo superior será la que corresponda a éste, manteniéndose la retribución en el caso de que el grupo sea inferior.

Además, el artículo 26 establece otros límites: por un lado, se evitará reiterar el trabajo de grupo inferior con un mismo trabajador y, por el otro, no adscripción a otros trabajos de distinto régimen de los trabajadores remunerados a destajo o primas que supongan la percepción de complementos salariales de retribución, salvo que medie causa de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la explotación lo requieran[86], que, insistimos, han de ser perentorias o imprevisibles, tal y como exige el artículo 40.2 del ET. En conexión con esta última idea, se encuentra la previsión contemplada en el artículo 26 del CGIQ y en el artículo 29 del CCP que indica que 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 en su grupo. Desde nuestro punto de vista, de no ser así, se lesionaría el artículo 40.2 del ET, su finalidad y justificación.

Muchos de los convenios colectivos de empresa del sector de la industria química que se han negociado en Andalucía regulan la movilidad funcional, refiriéndose casi todos ellos a las limitaciones a tener en cuenta, a las causas que pueden justificar la puesta en marcha de esta medida por parte de la empresa, a la duración del cambio de puesto de trabajo y a la repercusión de la misma en la retribución del trabajador, según se trate de cambio a otro grupo profesional superior o inferior[87].

En este sentido, vamos a destacar dos de estos convenios colectivos de empresa por su peculiaridad con respecto a la regulación legal de la movilidad funcional regulada en el artículo 39 del ET:

---

[83] Estas circunstancias son: enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, que coinciden totalmente con las que prevé el artículo 30 del CCP.

[84] Transcurrido estos plazos, se ha de convocar Concurso-Oposición en los términos del artículo 19 del CGIQ o, en su caso, el artículo 22 del CCP.

[85] La misma duración marca el artículo 30 del CCP.

[86] Estos límites también se contemplan en los artículos 30 y 29 del CCP.

[87] Véanse al respecto el Capítulo IV, apartado 3, y Capítulo VI, apartado 10, del Convenio Colectivo de la Empresa Intercontinental Química, S.A.; el artículo 15 del Convenio Colectivo de la Empresa Voridian España, S.A., que, tras contemplan algunas normas comunes, distingue según si el cambio de funciones es dentro de la misma Área Organizativa –y, a su vez, a una categoría superior o inferior- o si se trata de un cambio a otra Área Organizativa.; los artículos 28 y 29 del Convenio Colectivo de la Empresa FMC-Foret, S.A.; el artículo 14 del Convenio Colectivo de la Empresa Nilefos Química, S.A.; artículo 12 del Convenio Colectivo de la Empresa Tioxide Europe, S.L.; artículo 11 del Convenio Colectivo de la Empresa Miguel Ángel Palomo, S.A., que sólo se refiere a la titulación académica o profesional precisa para ejercer la prestación laboral en cuanto límite para la movilidad funcional; y el artículo 14 del Convenio Colectivo de la Empresa Atofina, España, S.A.

- En primer lugar, destacamos el artículo 13 del Convenio Colectivo de la Empresa Persan, S.A., que regula la denominada "movilidad de carácter formativo", que consiste en la posibilidad de que la empresa pueda con carácter formativo destinar a trabajadores, previo acuerdo con éstos y el Comité de Empresa, en lo referente al período de formación y demás condiciones específicas de cada puesto de trabajo, a realizar trabajos de nivel superior para la adquirir el grado de formación que requiera el puesto a cubrir, sin que la empresa esté obligada a abonar la diferencia retributiva de nivel. El supuesto que regula este segundo convenio colectivo no encajaría en la movilidad funcional del artículo 39 del ET, por lo que sería de aplicación el apartado 5 de dicho precepto legal, de ahí que, como hemos indicado, el artículo 13 de este convenio colectivo exija el acuerdo entre la empresa y el trabajador.

- En segundo lugar, nos referimos al artículo 30 del Convenio Colectivo de la Empresa FMC-Foret, S.A., que regula el que denomina "acoplamiento personal con capacidad disminuida", que consiste en la posibilidad de que los trabajadores que por su edad avanzada o condiciones físicas no reúnan la capacidad suficiente para desarrollar de forma satisfactoria las tareas correspondientes a sus puesto de trabajo, tendrán derecho preferente para ocupar aquellas plazas que queden vacantes de puestos subalternos o cualquier otra más acorde con su aptitud, siempre que reúnan los requisitos de idoneidad y conocimientos suficientes para ocupar eficazmente el nuevo puesto de trabajo.

4.6. Retribuciones

Este contenido tradicional de la negociación colectiva es regulado en detalle tanto por el CGIQ, en sus artículos 29 a 41, como por el CCP, en sus artículos 32 a 41, pudiendo destacarse los siguientes aspectos.

4.6.1. Estructura del salario

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de estos dos convenios colectivos estarán constituidas por el salario base y los complementos salariales, tal y como disponen el artículo 29.1 del CGIQ y el artículo 32 del CCP.

a) Salario base

El salario base es el salario mínimo garantizado (SMG, en adelante), que estará compuesto por la totalidad de los conceptos retributivos a percibir por los trabajadores en cada empresa, en actividad normal o habitual, en jornada normal y completa de trabajo. Los salarios convenio por grupo profesional en ningún caso serán inferiores al SMG del mismo, para lo cual se podrá absorber la parte necesaria del plus convenio o cualquier otro concepto fijo que reciba el trabajador en actividad normal y jornada normal y completa de trabajo y que no se hubieran incorporado aún al

plus convenio. Tanto el CGIQ como el CCP contemplan la tabla de SMG por grupo profesional en los artículos 32 y 34, respectivamente.

b) Complementos salariales

Para conocer los complementos salariales que se contemplan en el CGIQ, debemos partir del artículo 29.1 del CGIQ, que dispone que las cantidades que excedan de la cuantía del SMG, si las hubiera, serán Plus Convenio hasta un límite, salvo pacto en contrario, del 35% del SMG correspondiente, de modo que el Plus Convenio expresa conceptos de retribución general para todos los trabajadores de un mismo grupo profesional.

Además, continúa aclarando dicho precepto convencional, cualquier cantidad que se perciba en jornada ordinaria y a actividad normal, distinta a los conceptos de SMG, Plus Convenio y a los pluses de antigüedad, turnicidad, nocturnidad, peligrosidad y toxicidad –regulados todos ellos en los artículos 39 y 40 del CGIQ-, constituirá el complemento personal del trabajador, sin que se pueda establecer un complemento de este tipo sin que se agote el Plus Convenio hasta el mencionado tope. Por su parte, los artículos 38, 39 y 41 del CCP regulan los complementos salariales o pluses.

Tanto el artículo 40 del CGIQ como el artículo 39 del CCP disponen que quedan extinguidos en su concepto y cuantía actual todos los pluses existentes en las empresas que pasarán a formar parte del Plus Convenio y/o Complemento Personal, con determinadas excepciones, a las que nos referimos a continuación. De esta forma, el Plus Convenio y el denominado Complemento Personal engloban aquellas retribuciones que excedan del SMG –o SMG más el Plus Convenio en el caso del complemento personal-, debiendo, ambos, quedar al margen de la clasificación legal de los complementos salariales, puesto que su calificación responde a la regla convencional antes mencionada y nada tienen que ver ni con las condiciones personales, ni con el puesto de trabajo ni con la situación y los resultados de la empresa.

Por ello, podemos distinguir los siguientes complementos salariales:

1.- Complementos personales del trabajador

Tras haber quedado expuesta la regla anterior, en virtud de la cual no se puede establecer un complemento personal del trabajo sin que se agote el 35% del SMG –previsión que se contempla sólo en el CGIQ-, nos vamos a referir al único complemento personal que se regula en los dos convenios colectivos que estamos estudiando: el complemento de antigüedad. Ambos convenios se refieren a la congelación del plus de antigüedad en su base de cálculo actual, siguiendo su natural evolución las anualidades, trienios, quinquenios y otros modelos vigentes en el sector, indicándose un modelo de referencia para las empresas de

nueva creación, de aplicación a todos los grupos profesionales (artículo 39 del CGIQ y artículo 38 CCP).

2.- Complementos salariales vinculados al puesto de trabajo

Entre los complementos salariales vinculados al puesto de trabajo, a los que se refiere el artículo 39 del CCP con la denominación de "pluses obligatorios", podemos distinguir los siguientes: pluses de peligrosidad y/o toxicidad, plus de nocturnidad, plus de turnicidad y rotación de horarios, si bien éste último sólo se regula en el CCP, remitiéndonos a la negociación colectiva para un conocimiento detallado sobre los mismos, en concreto, a los artículos 40 del CGIQ y 39 del CCP.

3.- Complementos vinculados a la situación y resultados de la empresa

El artículo 34 del CGIQ contempla la posibilidad de que las empresas incluidas dentro de su ámbito de aplicación, de forma voluntaria, puedan implantar un sistema de retribución variable individual adicional a los incrementos pactados en función de la consecución de los objetivos, siendo necesario, para su implantación, que la empresa haya establecido la estructura salarial a la que se refiere el artículo 29.1 del mismo texto.

Nos encontramos ante otra materia en la que los representantes de los trabajadores tienen un papel importante, puesto que este sistema de retribución en función de objetivos y resultados, así como cualquier modificación del mismo, deberá previamente someterse a la información y consulta de los representantes de los trabajadores, que, además, en el caso de que el salario variable sea fijado en base a objetivos de carácter colectivo[88], y no individuales o plurales[89], será necesaria la negociación con los mismos, si bien es cierto que en caso de desacuerdo se puede acudir a los procedimientos de mediación y arbitraje regulados por el propio convenio colectivo.

La finalidad perseguida con este sistema de retribución variable es conseguir la participación de los trabajadores en los resultados de la empresa obtenidos por la consecución de objetivos –medibles, cuantificables y alcanzables- establecidos en diversos órdenes.

---

[88] Tendrán el tratamiento de colectivo las retribuciones variables asignadas a un grupo de trabajadores, independientemente de su número, cuando su percepción depende únicamente de los objetivos fijados globalmente para el grupo en su conjunto.

[89] Tendrán carácter individual o plural y no colectivo las retribuciones variables en función de objetivos y/o resultados de la empresa que se fijen individualmente a cada trabajador o aquellas que, fijadas para un grupo de trabajadores, su percepción o abono se hace depender de criterios individualizados como, por ejemplo, el cumplimiento de objetivos personales, el rendimiento individual, el grado de responsabilidad individual, etc…

La regulación de los incentivos se contempla en el mismo artículo 41 del CGIQ y del CCP, teniendo ambos preceptos una redacción prácticamente idéntica, cuyas principales reglas destacamos. En este sentido, se prevé que la empresa pueda establecer el complemento salarial por cantidad o calidad de trabajo, consistente en primas o cualesquiera otros incentivos que el trabajador debe percibir por razón de una mayor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento. Las reclamaciones que se puedan producir acerca de las tarifas de estos complementos, deberán plantearse a los representantes de los trabajadores, de manera que, en caso de que no se resuelva en el seno de la empresa, podrá plantearse la oportuna reclamación ante la jurisdicción social, si bien es cierto que el artículo 41 del CGIQ, a diferencia del CCP, prevé también, y con carácter previo a las acciones judiciales, que se plantee un procedimiento voluntario de solución de conflictos.

También se regulan los hechos por los que se hará una revisión del tiempo y rendimiento, así como diversas reglas a aplicar para los casos en los que no se pudiera conseguir el rendimiento debido por causas imputables a la empresa, por causas accidentales y por motivos no imputables a descuidos de la empresa pero independientes de la voluntad del trabajador.

Como era de esperar, con una regulación más o menos extensa según cada caso, todos los convenios colectivos de empresa del sector de la industria química regulan –en la mayoría de los casos con un capítulo específico- el régimen económico, refiriéndose a la estructura del salario en desarrollo de la remisión que el artículo 26.3 del ET hace a la negociación colectiva. La estructura salarial comprende el salario base –u otra denominación similar, según cada convenio colectivo- y los distintos complementos salariales. Pues bien, precisamente, en relación con los complementos salariales, en su variedad y en su regulación más o menos detallada, encontramos las mayores diferencias entre unos convenios colectivos y otros.

En efecto, algunos de estos convenios colectivos se limitan a incluir en la estructura del salario varios complementos salariales[90] que, en algunas

[90] Algunos de los convenios colectivos de empresa que regulan varios complementos salariales son: el Convenio Colectivo Extraestatutario de la Empresa Reyenvas, S.A. (centro de trabajo Ejidofil), que sólo contempla el complemento por antigüedad; el Convenio Colectivo Extraestatutario de la Empresa Europerlita Española, S.A. (centro de trabajo de El Ejido), que regula el plus convenio, el plus de turnicidad/disponibilidad y el de antigüedad; el Convenio Colectivo Extraestatutario de la Empresa Cofradía de Pescadores de Almería (centro de trabajo Fábrica de Hielo), que regula el complemento por antigüedad, de nocturnidad, el complemento de tóxicos y una cantidad en concepto de beneficios; el Convenio Colectivo de la Empresa Industrias Kolmer, S.A., que contempla el complemento por antigüedad, el de productividad, el plus de transporte –cuya naturaleza salarial es más que discutible- y el de puntualidad; el Convenio Colectivo de la Empresa Nilefos Química, S.A., que regula el complemento de antigüedad, el plus nocturnidad, el plus de turno y el plus de bocadillo; y el Convenio Colectivo de la Empresa Miguel Ángel Palomino, S.A., que contempla el plus convenios, el plus transporte –que, a pesar de regular dicho plus en un precepto titulado estructura salarial,

ocasiones, se clasifican según el tipo de complemento salarial y, en otras, tan sólo son enumerados y definidos, sin que se especifique si nos hallamos ante un complemento personal, del puesto de trabajo o en función de la situación y resultados de la empresa. Sin embargo, en otros convenios colectivos se regula un elevado número de complementos salariales muy diversos, que hacen que la estructura salarial adquiera una cierta complejidad[91]. En cualquier caso, para un conocimiento en detalle de la estructura salarial regulada en cada convenio colectivo, nos remitimos a los textos de los mismos.

4.6.2. Pagas extraordinarias

En cuanto a la regulación de las pagas extraordinarias, debemos resaltar las diferencias existentes al respecto entre el artículo 30 del CGIQ y el artículo 33 del CCP. El primero de estos preceptos, si bien es cierto que parte del respeto a los posibles sistemas existentes o a los acuerdos que se puedan alcanzar en el seno de las empresas con los representantes de los trabajadores, contempla dos pagas extraordinarias que se han de abonar como fecha límite el 15 de julio (la de verano) y el 15 de diciembre (la de Navidad); sin embargo, el artículo 33 del CCP no concreta el número de pagas, limitándose a señalar que las empresas que tengan establecidas pagas extraordinarias deberán efectuar su abono, al igual que el artículo 30 del CGIQ, antes del día 15 del mes o meses correspondientes. Asimismo, el CCP prevé de forma expresa la posibilidad de que, previo acuerdo con el trabajador e información a los representantes de los trabajadores, se proceda al prorrateo de las pagas en las doce mensualidades ordinarias.

Asimismo, los convenios colectivos de empresa de este sector que estamos analizando también regulan las pagas o gratificaciones extraordinarias, cuyo número, fecha de pago, devengo y componentes salariales que conforman las distintas pagas extras varían de un convenio a otro. En este sentido, destacamos, a modo de ejemplo, el artículo 4.1 del Convenio Colectivo de la Empresa Intercontinental Química, S.A.[92], el artículo 15 del Convenio Colectivo de la Empresa Industrias Komer, S.A.[93], el artículo

expresamente aclara la naturaleza no salarial del mismo-, el plus de nocturnidad y la antigüedad.

[91] Entre estos convenios colectivos destacamos los siguientes: Convenio Colectivo de la Empresa Voridian España, S.A., cuyo capítulo VII sobre Condiciones Económicas clasifica los complementos salariales en complementos del puesto de trabajo, complementos de cantidad y calidad de trabajo y complementos estructurales, que son, éstos últimos, aquéllos que serán consolidados; el Convenio Colectivo de la Empresa FMC-Foret, S.A., que enumera los numerosos complementos salariales o gratificaciones que reconoce, sin ofrecer una clasificación de los mismos; el Convenio Colectivo de la Empresa Tioxide Europe, S.L., que también regula un número elevado de pluses salariales; el Convenio Colectivo de la Empresa Persan, S.A.; y el Convenio Colectivo de la Empresa PQS Consumo S.L.

[92] Este precepto dispone que la empresa satisfará a los trabajadores junto a la nómina de los meses de junio y noviembre una gratificación por el importe del valor mensual de la Retribución Básica Conjunta, devengándose la del junio el primer semestre del año y la de noviembre el segundo semestre.

51 del Convenio Colectivo de la Empresa FMC-Foret, S.A.[94] y el artículo 20 del Convenio Colectivo de la Empresa Nilefos Química, S.A.[95]

4.6.3. Percepciones no salariales

La regulación de las dietas por desplazamiento se contempla en el artículo 28.4 del CGIQ y en el artículo 40 del CCP, que, en parecidos términos, se refieren a las dietas que tienen derecho a recibir los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquéllas en las que se encuentre su centro de trabajo.

En ambos casos se fija una cantidad a tanto alzado, que varía en función del número de comidas que se tengan que hacer fuera y de la necesidad de pernoctar fuera del domicilio del trabajador, si bien es cierto que el CCP, a diferencia del CGIQ, prevé la posibilidad de que la empresa establezca otro sistema de compensación más beneficioso. A tal efecto, llamamos la atención acerca de las cantidades más elevadas que reciben los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del CGIQ, acentuándose tal diferencia para el supuesto en el que el trabajador, además de realizar dos comidas fuera, ha de pernoctar fuera de su domicilio, que llega casi al doble de la cantidad que fijada el CCP.

Asimismo, ambos convenios colectivos disponen que los gastos de locomoción correrán a cargo de la empresa, que establecerá el medio de transporte más adecuado, previéndose también el supuesto en el que el trabajador utilice su vehículo propio, en cuyo caso, se establecerá, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, una cantidad por kilómetro en función de determinados factores, marcándose en todo caso una cantidad mínima por kilómetro.

Pocos son los convenios colectivos de empresa que regulan las dietas y gastos de locomoción, pudiendo destacarse a tales efectos el artículo 12 del Convenio Colectivo de la Empresa Voridian España, S.A, que regula los gastos de viaje o desplazamientos a localidades distintas de la del centro de trabajo, con el límite temporal de un mes continuado, corriendo a cargo de la empresa todos los gastos –enumerados en el citado precepto-, previa autorización y

[93] Este artículo 15 establece dos pagas extraordinarias por el importe de una mensualidad del salario correspondiente a cada categoría profesional, más el complemento de antigüedad. Dichas pagas se harán efectivas coincidiendo con la fecha del 15 de julio y el 22 de diciembre de cada año o día inmediatamente anterior en caso de ser festivo o no laborable. Asimismo, el artículo 16 de este convenio colectivo regula la que denomina paga de marzo, que es otra paga extraordinaria.

[94] Los trabajadores incluidos en el campo de aplicación de este convenio colectivo tienen derecho a percibir tres pagas extraordinarias por años, denominadas Gratificación Extra Verano, Gratificación Extra Navidad y Gratificación Extra Beneficios, cuyos períodos de devengo y fechas de abono varían de unas a otras y cuyas cuantías son el resultado de la suma de diversos componentes salariales, que varían según el tipo de nómina del personal.

[95] Este convenio colectivo reconoce tres pagas extras, con fecha de 15 de mazo, de 30 de junio y de 15 de diciembre, siendo menor la cuantía de la primera de ellas.

justificación; y el artículo 23 e) del Convenio Colectivo de la Empresa Miguel Ángel Palomo, S.A., que dispone que todos los gastos por tareas encomendadas por la empresa que tenga que realizar un trabajador serán abonados por la misma bien según tabla anexa o bien mediante su debida justificación.

Por otro lado, son más numerosos los convenios colectivos de empresa que regulan el plus de transporte o el plus de distancia, destacándose, entre otros, los siguientes: el apartado 3 del Capítulao XIII del Convenio Colectivo de la Empresa Intercontinental Química, S.A.[96], el artículo 56 del Convenio Colectivo de la Empresa Voridian España, S.A[97], el artículo 18 del Convenio Colectivo de la Empresa Industrias Kolmer, S.A.[98], el artículo 28 del Convenio Colectivo de la Empresa Nilefos Química, S.A.[99], el artículo 26 del Convenio Colectivo de la Empresa Tioxide Europe, S.L.[100], el artículo 23 c) del Convenio Colectivo de la Empresa Miguel Ángel Palomo, S.A., el artículo 17 del Convenio Colectivo de la Empresa Abonos Orgánicos Sevilla, S.A. y el artículo 20 E) del Convenio Colectivo de la Empresa PQS Consumo, S.A.[101]

4.6.4. Retribuciones en determinados supuestos

El CGIQ –y no el CCP- regula el salario que perciben los trabajadores en determinados supuestos a los que nos referimos brevemente:

a) Salario de los trabajadores de nuevo ingreso

---

[96] Según este apartado, los trabajadores que residan en ciudades del Campo de Gibraltar donde la empresa no tenga establecido un servicio de transporte, tendrán derecho a percibir el kilometraje desde su domicilio a la fábrica, devengándose esta ayuda por cada día de asistencia al trabajo, por lo que no se percibirá cuando, por cualquier motivo, no se trabaje.

[97] Según dicho precepto, la empresa establece el pago de una determinada cantidad al año, distribuida en catorce mensualidades al año, como ayuda al transporte. Este concepto tiene carácter indemnizatorio y naturaleza extrasalarial.

[98] Este precepto, al regular el plus de transporte, le reconoce la naturaleza de concepto salarial, lo que, en nuestra opinión, es más que discutible. Se trata de una cantidad fija por día efectivo de trabajo.

[99] Este convenio colectivo se limita a decir que el desplazamiento al centro de trabajo corre a caro de la empresa, disponiendo para tal fin de los medios que se estimen necesarios, sin que se concrete nada más al respecto.

[100] Según indica el artículo 26 de este convenio colectivo, los criterios para la retribución del plus de transporte se definen en función de la distancia entre el lugar de residencia-habitual (acreditada mediante presentación del certificado de empadronamiento) y el centro de trabajo de Palos de la Frontera, excluyendo los residentes en Huelva capital. Los importes se recogen en el anexo 1 de este convenio colectivo, sin que puedan hacer uso del servicio de autobuses de la empresa los empleados que perciban estas cantidades en concepto de plus de transporte.

[101] Este plus de transporte compensa los gastos de locomoción que suponen el desplazamiento al centro de trabajo.

El artículo 29.2 del CGIQ dispone que los trabajadores de nuevo ingreso contratados de forma indefinida –y también los contratados de forma temporal cuyos contratos tengan una duración superior a los plazos a los que nos referimos a continuación- deberán percibir el SMG de su correspondiente grupo profesional, y el Plus Convenio, si lo hubiere, en la cuantía existente en la empresa, siempre que las condiciones del puesto de trabajo desempeñado impliquen una homogeneidad de funciones y tareas respecto de los trabajadores ya contratados, de manera que, para que los trabajadores de nuevo ingreso perciban el Plus Convenio es requisito imprescindible que se produzca su plena integración en el grupo profesional al que pertenezcan.

A tales efectos, se regula el tiempo de trabajo necesario para que se produzca la plena integración en el grupo profesional, que varía según cuáles sean los puestos o funciones a cubrir, salvo que por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se contemplen otros plazos distintos. Una vez transcurridos tales plazos, se entenderá que se ha producido la plena integración del trabajador en su grupo profesional con los efectos salariales plenos de la función o del puesto de trabajo.

Tanto el artículo cuarto del Convenio Colectivo Extraestatutario de la Empresa Europerlita Española, S.A. (centro de trabajo de El Ejido) como la disposición final 1) del Acuerdo de Adhesión al CGIQ de la Empresa Laboratorios Francisco Durbán, S.A, a la hora de regular el salario del personal de nueva incorporación, se remiten al CGIQ.

b) Salario de los trabajadores de empresas de trabajo temporal

El artículo 29.3 del CGIQ reproduce lo dispuesto en el artículo 11.1 de la LETT, en relación con la obligación de las empresas químicas que en calidad de usuarias ocupen a trabajadores de ETT de pagar las mismas retribuciones que perciben los trabajadores de la empresa química que realicen funciones idénticas o similares, quedando excluidos sólo los complementos personales. De esta forma, percibirán el mismo SMG, 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, incentivos referidos al puesto de trabajo y a la calidad o cantidad de trabajo y realización del mismo.

Ahora bien, hay una diferencia retributiva entre el trabajador de la ETT y el que no lo es, que responde a la peculiar estructura salarial que establece el CGIQ: si no se hubiera alcanzado aún el Plus Convenio de Grupo para todos los trabajadores del mismo o no se hubiera alcanzado un mismo Plus Convenio para los trabajadores que realicen la actividad asignada, al trabajador de la ETT le corresponderá el menor de estos pluses que se estén abonando para la misma o similar función o, en caso de no existir ésta, del mismo grupo profesional.

c) Salario para los trabajadores con contratos formativos

Si bien es cierto que el artículo 31 del CGIQ, a la hora de referirse al régimen retributivo de los contratos para la formación y en prácticas, se remite al artículo 13, apartados 7 y 8, debemos entender que hay una errata y que la remisión ha de entenderse hecha al artículo 12.2, apartados 4 y 5 del CGIQ.

Como es sabido, el artículo 11.1 e) y 2 h) del ET se remite a la negociación colectiva para fijar la retribución del trabajador contratado en prácticas y del contratado con un contrato para la formación. En cumplimiento de dicha remisión, el apartado 4 del artículo 12.2 indica que la retribución garantizada de los trabajadores contratados en formación será el 80 y 90 por ciento del SMG del Grupo I previsto en el convenio colectivo, durante, respectivamente, el primer y segundo año de vigencia del contrato. Por su parte, el apartado 5 del citado artículo dispone que la retribución garantizada de los trabajadores contratados en prácticas será el 60 o 75 por ciento del SMG del grupo profesional en que realice la prestación de su relación laboral, durante, respectivamente, el primero y segundo año de vigencia del contrato.

4.6.5. Incrementos salariales y cláusula de revisión salarial

El artículo 33 del CGIQ y el artículo 35 del CCP regulan los incrementos salariales, estableciendo al respecto un modelo de referencia que refiere dichos aumentos a la masa salarial bruta (MSB, en adelante) de las empresas, con lo que se pretende generalizar el ámbito de aplicación de estos dos convenios colectivos, facilitando la adhesión de aquellas empresas que en la actualidad se hallaran vinculadas por convenios de su propio nivel. En ambos preceptos se concreta qué se considera MSB, se detallan complejas reglas para detraer de la MSB determinadas cantidades, se fijan los incrementos para los años de vigencia de los respectivos convenios colectivos y, finalmente, se prevé un calendario de ejecución. Nos remitimos al texto de estos convenios colectivos para un conocimiento en profundidad al respecto.

Por lo que respecta a la cláusula de revisión salarial para los años de vigencia de ambos convenios colectivos, destacamos que la misma se regula en el artículo 38 del CGIQ y en el artículo 37 del CCP, en virtud de los cuales cuando el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) registrase a 31 de diciembre de cada año una variación respecto al 31 de diciembre del año anterior, superior o inferior al IPC previsto por el Gobierno para dicho año, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra (IPC previsto). El incremento de salarios que en su caso proceda se abonará con efectos de 1 de enero de cada año, sirviendo, además, como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente. Sin embargo, en el caso de que el IPC real resultase inferior en relación con el IPC previsto, no procederá la devolución de salarios, aunque, igualmente, se tendrá en cuenta para el incremento salarial del año siguiente.

Los incrementos salariales y la revisión salarial resultante de la desviación del PC real de final de año que sirvió inicialmente de referencia tienen efectos retroactivos al 1 de enero de cada año para todos los trabajadores en alta durante la vigencia del convenio afectados por el mismo, y para todo el período en que, cada año, hayan estado en activo en la empresa, aun cuando la determinación de los porcentajes a aplicar se efectúe con posterioridad a la extinción de su relación laboral (disposiciones adicionales terceras del CGIQ y del CCP).

Muchos de los convenios colectivos de empresa que estamos analizando regulan los incrementos salariales para los distintos años de vigencia del convenio colectivo y contienen asimismo una cláusula de revisión salarial. En este sentido destacamos, entre otros, los apartados 5 y 6 del Capítulo VI del Convenio Colectivo de la Empresa Intercontinental Química, S.A, los artículos 41 y 42 del Convenio Colectivo de la Empresa Voridian España, S.A. y los artículos 44 a 49 del Convenio Colectivo de la Empresa FMC-Foret, S.A.

4.6.6. Cláusulas de descuelgue salarial

Como es sabido, el artículo 82.3 del ET dispone que los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación. Es la denominada cláusula de descuelgue o inaplicación salarial, regulada en el artículo 35 del CGIQ y en el artículo 36 del CCP, que se encargan de concretar dichas condiciones y el procedimiento a seguir al respecto.

En este sentido, para la no aplicación del incremento salarial las empresas tienen que demostrar de forma objetiva y fehaciente las situaciones de déficits o pérdidas mantenidas en los dos años anteriores –CGIQ- o en el año anterior –CCP-, para lo cual han de comunicar a los representantes de los trabajadores esta intención y presentar a los mismos determinada documentación (balances y cuentas de resultados, declaraciones del impuesto de sociedades,…), que ponga de manifiesto los resultados alegados para la inaplicación salarial.

Además de la intervención de los representantes de los trabajadores, ambos preceptos convencionales regulan el papel que tiene en este procedimiento la Comisión Mixta. En ambos convenios se especifica que las empresas tienen que comunicar, además de a los representantes de los trabajadores, a la Comisión Mixta su intención de acogerse a la cláusula de descuelgue salarial. En el caso de llegar a un acuerdo entre la empresa y los representantes, éste se debe remitir a la Comisión Mixta[102]; sin embargo, en

[102] En el supuesto de que esta cláusula de inaplicación salarial se haya usado, según dispone el artículo 36 del CCP, tres años consecutivos o alternos, en un período de cinco, se requerirá la autorización expresa de la Comisión Mixta. Similar previsión se contempla en el artículo 35

caso de desacuerdo, tras una negociación de un plazo máximo de 30 días, las partes podrán conjuntamente solicitar la intervención de la Comisión, para lo cual se le habrá de remitir la documentación necesaria. Si su intervención tampoco conduce a un acuerdo, la Comisión decidirá –arbitraje obligatorio, en palabras del artículo 35 del CGIQ- el incremento de aplicación en la empresa.

El acuerdo alcanzado determinará si procede aplicar algún incremento retributivo, siendo de plena aplicación el resto del convenio colectivo y garantizándose, asimismo, los SMG del convenio.

4.6.7. Momento de pago, recibo de salarios y anticipos

En cuanto al pago del salario, que se realizará, según indica el artículo 30 del CGIQ reproduciendo lo dispuesto en el artículo 29.1 del ET, *"puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres",* se podrá hacer efectivo por meses –o por meses, quincenas o decenas, tal y como indica el artículo 33 del CCP-, mediante cheque bancario o transferencia bancaria, siendo necesario que en este último caso se garantice que el abono en cuenta corriente o libreta de ahorro del trabajador se produzca en la fecha habitual de pago.

La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador del recibo individual o justificativo del mismo, según el modelo del Anexo II del CGIQ –sin que el CCP contenga un modelo al respecto, por lo que, tal y como indica el artículo 29.1 del ET, se utilizará el modelo aprobado por el Ministerio de Trabajo, salvo que por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otro modelo que contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan. -, siendo necesaria la firma del trabajador y el sello de la empresa.

Por lo que respecta al pago de anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, el artículo 30 del CGIQ dispone que el trabajador tiene derecho a percibirlos antes de que llegue el día señalado para el pago, mientras que el artículo 33 del CCP se remite a lo dispuesto en la legislación vigente. A tal efecto, como es sabido, el artículo 29.1 del ET dispone que *"el trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado".*

Son pocos los convenios colectivos de empresa que regulan la forma de pago y los anticipos: el artículo 43 del Convenio Colectivo de la Empresa Voridian España, S.A., que sólo se refiere a los anticipos[103]; y los artículos 54 y

del CGIQ, que establece un tope de tres años consecutivos en su aplicación, debiendo la empresa afectada, en el momento de solicitar la inaplicación salarial por tercera vez, someter su situación a análisis y examen de la Comisión Mixta que decidirá la adecuación y necesidad de adoptar de nuevo tal medida.

55 del Convenio Colectivo de la Empresa FMC-Foret, S.A., que regulan, respectivamente, el pago de salarios[104] y los anticipos a cuenta[105].

4.7. Tiempo de trabajo

El Capítulo VI del CGIQ y el Capítulo VII del CCP regulan el tiempo de trabajo, tratando diversas materias pertenecientes casi todas ellas a aquéllas que se tratan en la Sección V del Capítulo II del ET. Y decimos casi todas ellas porque algunas de las cuestiones que se regulan en dicha sección del ET, básicamente los permisos retribuidos del artículo 37.3 del ET, se han regulado en un capítulo distinto de estos dos convenios colectivos, en concreto, en el capítulo siguiente de cada convenio, referentes, ambos capítulos, a las licencias y excedencias. Y, a pesar de haberse regulado en un capítulo diferente en estos dos convenios colectivos, hemos considerado oportuno tratarlos en este apartado.

4.7.1. Jornada de trabajo

El artículo 42 de estos dos convenios colectivos fija la jornada laboral máxima[106] para los trabajadores afectados por sendos convenios y para los distintos años de vigencia de los mismos, considerándose que el tiempo de descanso (bocadillo) es tiempo de trabajo efectivo si así se ha establecido mediante acuerdo o pacto expreso al respecto[107].

Dos manifestaciones de flexibilización de la jornada laboral encontramos en la negociación colectiva tanto del sector de la industria química como, en concreto, en el sector de perfumerías y afines: por un lado, la posibilidad de

[103] Este precepto dispone que el trabajador tiene derecho a percibir un anticipo por semestre por la cuantía máxima de las pagas extraordinarias, con arreglo a las mismas, para lo cual el empleado tiene que solicitarlo a Recursos Humanos, que ordenará la transferencia al banco.

[104] Según dispone dicho precepto, el pago de salarios se hará mediante transferencia bancaria a la cuenta que indique el trabajador, por meses vencidos y dentro de los diez primeros días del mes siguiente al que correspondan los salarios.

[105] El trabajador tendrá derecho, previa necesidad justificada, a solicitar anticipos da hasta el 90% a cuenta de los salarios normales ya devengados, en los días 15 y 25 de cada mes, salvo que alguno de estos días fuese festivo, en cuyo caso se abonará el día hábil inmediato anterior. Las solicitudes deberán cursarse a la oficina de personal con al menos tres días de antelación a las respectivas fechas de pago.

[106] En el CGIQ la jornada laboral máxima anual se ha fijado en 1.752 horas de trabajo (si bien se respectarán las jornadas actualmente existentes que en su cómputo anual sean más beneficiosas para los trabajadores) mientras que el CCP la ha fijado en 1.720 horas.

[107] En relación con el tiempo de descanso, el CGIQ dispone que las empresas que tengan establecidos tiempo de descanso (bocadillo) como tiempo efectivo de trabajo, han de cuantificar su duración anual y esta cuantía se deducirá de la duración de su jornada actual, a efectos de la determinación de jornada anual efectiva que se consolidará desde la entrada en vigor de dicho convenio. Si, tras la realización de dicha operación, resulta una jornada inferior a la prevista en el presente convenio, mantendrá dicha jornada, pudiendo en estos supuestos reordenar la misma.

que, para hacer efectivo el derecho a conciliar la vida personal, familiar y laboral, se acuerde en cada empresa con los representantes de los trabajadores una flexibilización sobre los horarios de entrada y salida, indicándose en el CCP, en desarrollo del artículo 37.8 del ET –añadido por la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres[108] (LOI, en adelante)-, que los trabajadores tienen derecho, para hacer efectivo el derecho a la conciliación, a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo; por otro lado, el establecimiento de un calendario de distribución irregular de la jornada, que permita superar las nueve horas de tope máximo, siempre que haya acuerdo con los representantes de los trabajadores.

En relación con estas exigencias de flexibilización, debemos destacar la previsión convencional en virtud de la cual sobre el calendario que rija en la empresa, y por necesidades de trabajo y para poder reaccionar con mayor flexibilidad ante demandas del mercado, la empresa podrá disponer como jornada u horario flexible de un número de horas -100 horas en el caso del CGIQ y 50 horas en el caso del CCP- cada año de vigencia del convenio, que se consideran de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, y que forman parte del cómputo anual de la jornada, siendo necesario que se comunique previamente a los representantes de los trabajadores y a los afectados[109]. Ambos convenios colectivos regulan la compensación de estas horas flexibles o de libre disposición, que varía según el número de horas utilizadas y según si éstas se emplean en sábados, así como las reglas sobre la utilización de las mismas.

El calendario laboral que, según especifican ambos convenios colectivos, las empresas han de señalar, con intervención de los representantes de los trabajadores, debe incluir determinadas fechas y, tal y como exige el artículo 37.6 del ET, ha de estar expuesto en el centro de trabajo durante todo el año.

El CGIQ, a diferencia del CCP, regula en su artículo 45 bis la denominada bolsa individual de tiempo disponible, que se conforma con todas las horas de descanso obligatorio, ya sean las derivadas de la recuperación, ya sean las derivadas de las compensaciones por horas flexibles, horas extraordinarias o prolongaciones de jornada acordada. La empresa debe comunicar por escrito a los representantes de los trabajadores las bolsas individuales de tiempo disponible y su utilización con carácter anual[110]. La bolsa individual se podrá utilizar para necesidades de carácter personal y/o familiar,

---

[108] B.O.E. de 23 de marzo de 2009.

[109] El artículo 42 del CGIQ dispone que no es posible la aplicación de estas horas flexibles a los trabajadores o trabajadoras que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o período de lactancia.

[110] Según indica el artículo 45 bis del CGIQ, las horas de compensación generadas dentro de los primeros ocho meses del año natural se deberán disfrutar dentro de éste último, mientras que las generadas en los cuatro últimos meses del año natural se podrán disfrutar dentro de los primeros seis meses del año natural siguiente.

disfrutándose en días completos y procurándose que los mismos se fijen por acuerdo entre empresa y el trabajador afectado, de manera que, si no hay acuerdo, se disfrutarán en las fechas señaladas por el trabajador, que debe preavisar con siete días de antelación y sin que puedan acumularse a puentes ni vacaciones.

Tal y como ocurre con el tema retributivo, todos los convenios colectivos empresariales del sector de la industria química regulan la jornada de trabajo, fijándose el número de horas de trabajo a la semana[111] o al año[112], con una única remisión al CGIQ por parte del apartado quinto del Convenio Colectivo Extraestatutario de la Empresa Europerlita (centro de trabajo de El Ejido). Asimismo, es frecuente que estos convenios colectivos indiquen los días de prestación de servicios[113], los horarios que rigen en las empresas o, en su caso, centros de trabajo[114], la regulación de los distintos tipos de jornadas[115] y el calendario laboral[116].

En esta materia queremos destacar, entre estos convenios colectivos de empresa, la regulación sobre flexibilización de los horarios de trabajo que se contempla en el apartado 4.1 del Capítulo XII del Convenio Colectivo de la

---

[111] En este sentido encontramos el artículo 6 del Convenio Colectivo Extraestatutario de la Empresa Cofradía de Pescadores de Almería (centro de trabajo Fábrica de Hielo), el apartado 3 del Acuerdo de Adhesión al CGIQ de la Empresa Laboratorios Francisco Durbán, S.A., el artículo 10 del Convenio Colectivo de la Empresa Industrias Kolmer, S.A., el artículo 14 del Convenio Colectivo de la Empresa Óxidos Rojos de Málaga, S.L., el artículo 9 del Convenio Colectivo de la Empresa Abonos Orgánicos Sevilla, S.A. y el artículo 16 del Convenio Colectivo de la Empresa Persan S.A..

[112] Véanse el Capítulo II, apartado I, del Convenio Colectivo de la Empresa Intercontinental Química, S.A, el artículo 24 del Convenio Colectivo de la Empresa Voridian España, S.A, el artículo 31 del Convenio Colectivo de la Empresa FMC-Foret, S.A, el artículo 12 del Convenio Colectivo de la Empresa Nilefos Química, S.A., el artículo 16 del Convenio Colectivo de la Empresa Tioxide Europe, S.L., el artículo 15 del Convenio Colectivo de la Empresa Miguel Ángel Palomo, S,A., el artículo 15 del Convenio Colectivo de la Empresa Atofina España, S.A. y el artículo 14 del Convenio Colectivo de la Empresa PQS Consumo S, L.

[113] Destacamos, a modo de ejemplo, el artículo 6 del Convenio Colectivo Extraestatutario de la Empresa Cofradía de Pescadores de Almería, el artículo 10 del Convenio Colectivo de la Empresa Industrias Komer, S.A. y el artículo 16 del Convenio Colectivo de la Empresa Tioxide Europe, S.L.

[114] Véanse el artículo 33 del Convenio Colectivo de la Empresa FMC-Foret, S.A., que distingue hasta seis modalidades de horarios, y el artículo 19 del Convenio Colectivo de la Empresa PQS Consumo S.L.

[115] En este sentido destacamos el artículo 24 del Convenio Colectivo de la Empresa Voridian España, S.A. y el artículo 31 del Convenio Colectivo de la Empresa FMC-Foret, S.A.

[116] Entre los convenios colectivos de empresa que se refieren al calendario laboral destacamos los siguientes: Capítulo II, apartado I, del Convenio Colectivo de la Empresa Intercontinental Química, S.A., el artículo 25 del Convenio Colectivo de la Empresa Voridian España, S.A., el artículo 11 del Convenio Colectivo de la Empresa Industrias Kolmer, S.A., el artículo 32 del Convenio Colectivo de la Empresa FM-Foret, S.A, el artículo 13 del Convenio Colectivo de la Empresa Nilefos Química, S.A, el artículo 16 del Convenio Colectivo de la Empresa Tioxide Euorpe, S.L. y el artículo 16 del Convenio Colectivo de la Empresa Persan, S.A.

Empresa Intercontinental Química, S.A., que se regula en el marco más amplio de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

4.7.2. Trabajo a turnos y trabajo en sábados

El artículo 44 del CGIQ así como el artículo 43 del CCP regulan el trabajo a turnos, siendo mucho más detallada la regulación contenida en el primero de los preceptos citados. En ambos artículos se parte de la definición del "proceso continuo", entendido como el trabajo que, debido a necesidades técnicas u organizativas, se realiza las 24 horas del día y durante los 365 días del año, aunque eventualmente se pare para reparaciones, mantenimiento o cualquier otro motivo ajeno a los trabajadores[117]. Junto a la definición del turno o proceso continuo, se definen otros dos sistemas de turnos: por un lado, el artículo 43 del CCP define el "turno cerrado", que es aquél en que se desarrolla el trabajo durante las 24 horas al día de lunes a viernes, descansando los sábados, domingos y festivos; por el otro, el apartado 7 del artículo 44 del CGIQ se refiere al proceso de turnos diferentes del proceso continuo, reproduciendo lo dispuesto al respecto por el artículo 36.3 del ET, esto es, 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 período determinado de días o de semanas.

Junto a estas definiciones, es conveniente destacar que ambos preceptos convencionales regulan qué ocurre con las ausencias imprevistas. En este sentido, el trabajador en régimen de turnos, salvo imposibilidad manifiesta, debe comunicar con antelación cualquier incidencia (ausencias, retrasos,…) que afecte al régimen de relevo de su puesto de trabajo y, en su defecto, confirmar este extremo lo antes posible, aunque hubiese comenzado la jornada. De esta forma, si la empresa conoce la ausencia del relevo con 24 horas de antelación, debe sustituir al trabajador saliente; pero, si no se conoce este dato 24 horas antes o no es posible encontrar sustituto ante una ausencia imprevista, se podrá exigir la permanencia en el puesto del trabajador a relevar, en palabras del CGIQ, "durante el tiempo necesario", que se concreta en el CCP en el límite de 4 horas. A tales efectos, las empresas ajustarán la modificación de los cuadros horarios (cuadrantes) de los trabajadores afectados, previéndose que dicha modificación será la imprescindible en tiempo y cambio de cuadrantes.

El CCP guarda silencio, a diferencia del CGIQ, sobre la posibilidad, cuando así lo requiera la organización del trabajo, de acumular por períodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal o separarlo del correspondiente día completo para su disfrute en otro día de la semana.

[117] El artículo 44 del CGIQ indica que lo dispuesto en dicho precepto también se aplica a los trabajadores a turnos en procesos productivos durante las 24 horas del día, que, con rotación y trabajando los domingos y festivos, no se realicen los 365 días del año, sino durante un tiempo predeterminado.

Además, cuando al cambiar al trabajador de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas establecido en el ET, se podrá reducir el mismo, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de 7 horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas en los días siguientes.

Asimismo, los dos convenios colectivos que estamos estudiando se refieren a la compensación económica que tienen derecho a percibir los trabajadores que realicen trabajos a turnos, a la que nos referimos en el apartado de las retribuciones y, al igual que hicimos en dicho apartado, nos remitimos al texto de los convenios colectivos para un conocimiento en detalle.

Finalmente, destacamos que el artículo 44.8 del CGIQ regula la implantación de un nuevo sistema de turnos o modificación/supresión de los ya existentes, para lo cual las empresas, en cumplimiento del artículo 41 del ET, han de preavisar a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados con una antelación de un mes. El apartado 9 del artículo 44 del CGIQ se encarga de identificar a los trabajadores con prioridad en la elección de turno, limitándose el artículo 43 del CCP a favorecer la posibilidad de que dos trabajadores intercambien el turno de forma voluntaria en aras de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El trabajo en sábados sólo se regula en el CGIQ, en concreto, en su artículo 45, que dispone que en las empresas en las que no se hubiera acordado con los representantes de los trabajadores un sistema de trabajo para los fines de semana y/o festivos, y en las que existan probadas razones de producción, de mercado o de organización del trabajo que motiven, entre otras, la realización de horas extraordinarias durante los fines de semana y/o festivos, se entenderá que es necesario incrementar la producción a través de una mayor utilización de la capacidad productiva instalada.

A tal efecto, se discutirá con los representantes de los trabajadores la forma de resolver tal problema, para lo cual se pueden barajar diversas opciones (nuevas contrataciones, sistema de turnos, utilización de la bolsa de horas flexibles,…). Para cubrir tales necesidades se hará una oferta al conjunto de la plantilla para cubrirlas con trabajadores que voluntariamente realicen la actividad que se precisa. Si no fuese posible de esta forma, la empresa podrá utilizar la bola de horas flexibles con el límite de 4 sábados al año para cada trabajador.

Casi todos los convenios colectivos de empresa del sector químico contienen reglas sobre el trabajo a turnos. Entre estos convenios colectivos, se podrían distinguir dos grandes grupos:

- Por un lado, aquellos convenios colectivos que contemplan una regulación breve, que prácticamente se limitan a regular el plus de turnicidad –esto es, tratan esta materia desde la perspectiva de la compensación económica- y a establecer alguna limitación, siendo la más frecuente la que reproduce la regla del artículo 36.6 del ET, en virtud de la cual en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de

noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria[118].

- Por otro lado, los convenios colectivos que dedican una especial atención a la regulación del trabajo a turnos[119], refiriéndose, entre otras cuestiones, a la definición de trabajo a turnos, a las diferentes modalidades que puedan existir en la empresa, a los ciclos de trabajo, a la compensación económica que reciben los trabajadores que presten el servicio bajo la modalidad de trabajo a turnos, a las reglas sobre la cobertura de ausencias en el turno –bien sea ésta breve o de larga duración- y a las rotaciones.

No podemos entrar a analizar las peculiaridades existentes en esta materia en cada una de las empresas que tienen convenio colectivo propio, por lo que nos remitirnos a los textos de los mismos; sin embargo, queremos destacar varios convenios colectivos que regulan en detalle determinados aspectos de los trabajos a turnos, como los llamados equipos de refuerzo para cubrir las ausencias en turnos rotativos (Capítulo V del Convenio Colectivo de la Empresa Intercontinental Química, S.A.), las guardias (artículo 27 del Convenio Colectivo de la Empresa Voridian España, S.A.) y los trabajos de mantenimiento y retenes de mantenimiento (artículos 24 y 25 del Convenio Colectivo de la Empresa FMC-Foret, S.A y el artículo 11 del Convenio Colectivo de la Empresa Nilefos Química, S.A.). Peculiar es la regulación del artículo 17 del Convenio Colectivo de la Empresa Tioxide Europe, S.L., que se refiere a las que denomina "funciones de la letra "x"" (cubrir vacaciones u otras ausencias y descansos), y la jornada especial en Pigmento, que también requiere la prestación de servicios mediante la constitución de turnos.

4.7.3. Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias se regulan en el artículo 43 del CGIQ y en el artículo 45 del CCP, que ofrecen una definición de dichas horas en términos similares a los del artículo 35.1 del ET. Asimismo, en cumplimiento de este precepto legal que, como es sabido, dispone que mediante convenio colectivo

---

[118] Entre estos convenios colectivos destacamos los siguientes: el Convenio Colectivo Extraestatutario de la Empresa Europerlita Española, S.A., el artículo 17 del Convenio Colectivo de la Empresa Miguel Ángel Palomo, S.A., el artículo 15 del Convenio Colectivo de la Empresa Óxidos Rojos de Málaga, S.A., el artículo 11 del Convenio Colectivo de la Empresa Abonos Orgánicos Sevilla, S.A., los artículos 24 y 26 del Convenio Colectivo de la Empresa Persan, S.A. y el artículo 17 del Convenio Colectivo de la Empresa PQS Consumo. S.L.

[119] Destacamos el Capítulo V del Convenio Colectivo de la Empresa Intercontinental Química, S.A, los artículos 24 a 27 del Convenio Colectivo de la Empresa Voridian España, S.A., los artículos 23 a 26 del Convenio Colectivo de la Empresa FMC-Foret, S.A , los artículos 10 y 11 del Convenio Colectivo de la Empresa Nilefos Química, S.A.), el artículo 17 del Convenio Colectivo de la Empresa Tioxide Europe, S.L. y el artículo 16 del Convenio Colectivo de la Empresa Atofina España, S.A.

o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido, ambos convenios colectivos han acordado la compensación preferentemente por descanso[120].

Ahora bien, en el caso de que el trabajador optase por la retribución de las horas extraordinarias, habrá que estar a lo que se haya pactado en el seno de la empresa, tal y como especifica el artículo 43 del CGIQ; sin embargo, la redacción del artículo 45 del CCP permite entender que sólo cabe la retribución cuando no es posible, por razones organizativas, la compensación por descanso, marcándose, además, el límite de 60 horas como compensables económicamente.

Ambos convenios colectivos distinguen distintos tipos de horas extraordinarias: por un lado, horas extraordinarias de fuerza mayor para reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes u otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros; y, por otro lado, horas extraordinarias necesarias para pedidos o períodos punta de producción cuando éstos son imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes[121]. En cuanto a las horas extraordinarias habituales, se decide optar por su supresión –artículo 43 del CGIQ- o su limitación –artículo 45 del CCP-, persiguiéndose con ello fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo. En esta línea, cada empresa analizará conjuntamente con los representantes de los trabajadores la posibilidad de realizar nuevas contrataciones en sustitución de las horas extraordinarias.

Asimismo, estos dos preceptos convencionales se refieren a la voluntariedad de las horas extraordinarias, salvo aquéllas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y los demás supuestos de fuerza mayor, así como a la obligación de la empresa de informar a los representantes de los trabajadores sobre el número, causas y distribución del número de horas extraordinarias. Las discrepancias, según aclaran ambos convenios colectivos, podrán someterse a los procedimientos de mediación y/o arbitraje.

---

[120] Las horas compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización no computarán a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias del artículo 35.2 del ET, tal y como dispone dicho precepto legal y reproducen los dos convenios colectivos que estamos analizando.

[121] El CGIQ regula también la prolongación de la jornada, esto es, el tiempo de permanencia en el centro de trabajo con posterioridad a la hora de salida prevista en el calendario laboral de la empresa y el tiempo requerido por aquellos trabajadores cuyo cometido consista en la puesta en marcha, apertura o cierre del centro de trabajo y que suponga una prolongación de su jornada habitual de trabajo, que tendrá la consideración de tiempo extraordinario de trabajo sólo en el caso de que como consecuencia de su realización exceda de la jornada anual que rija en la empresa. Esta prolongación se compensará en la forma que se acuerde en cada empresa con los afectados o, en su caso, con los representantes de los trabajadores. Las horas de descanso compensatorio correspondientes a estas prolongaciones de jornada pasarán a formar parte de la bolsa individual de tiempo disponible.

Como ya vimos con anterioridad, al igual que el CGIQ y el CCP, algunos de los convenios colectivos de empresa optan por eliminar o, al menos, reducir al máximo la realización de horas extraordinarias, con el objeto de colaborar en una política social solidaria que favorezca la creación de empleo[122]. Las horas extraordinarias se regulan en todos los convenios colectivos empresariales del sector de la industria química que estamos analizando, salvo en el Convenio Colectivo de la Empresa Industrias Kolmer, S.A., los cuales ofrecen, en la mayoría de los casos, una definición de las mismas, establecen reglas sobre su compensación –bien se trate de compensación económica, bien se trate de compensación en descanso-, indican el carácter voluntario de la realización de las horas extraordinarias, salvo en determinados supuestos que se concretan en los textos convencionales, y contemplan la obligación legal que tienen las empresas de informar a los representantes de los trabajadores acerca del número, causas y distribución de la horas extras[123]. Queremos destacar el Capítulo VII, apartado 3, del Convenio Colectivo de la Empresa Intercontinental Química, S.A. y el artículo 28 del Convenio Colectivo de la Empresa Voridian España, S.A., que regulan la Comisión de Horas Extraordinarias, remitiéndonos al texto de ambos convenios colectivos para un conocimiento en detalle de la composición, funcionamiento y funciones de dicha comisión.

4.7.4. Permisos y reducción de la jornada

Los trabajadores incluidos en los ámbitos de aplicación de los dos convenios colectivos que estamos analizando tienen derecho, previo aviso y justificación, a faltar al trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos que se contemplan, en términos muy similares, en el artículo 48 del CGIQ y en el artículo 51 del CCP: por matrimonio; por nacimiento de hijos; por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado; por matrimonio de hijos, padres o hermanos; por traslado de su domicilio habitual; para cumplir un deber inexcusable; para

[122] Entre estos convenios colectivos destacamos el artículo 35 del Convenio Colectivo de la Empresa FMC-Foret, S.A., el artículo 19 del Convenio Colectivo de la Empresa Tioxide Europe, S.L., el artículo 16 del Convenio Colectivo de la Empresa Miguel Ángel Palomo, S.A. y el artículo 25 del Convenio Colectivo de la Empresa Atofina España, S.A.

[123] Los convenio colectivos de empresa que, a la hora de regular las horas extraordinarias, se refieren a los diversos temas que hemos mencionado son: el Capítulo VII del Convenio Colectivo de la Empresa Intercontinental Química, S.A., el artículo 18 del Convenio Colectivo de la Empresa Voridian España, S.A, los artículos 9 y 10 del Convenio Colectivo de la Empresa FMC-Foret, S.A., el artículo 16 del Convenio Colectivo de la Empresa Miguel Ángel Palomo, S.A y el artículo 25 del Convenio Colectivo de la Empresa Atofina España, S.A. Sin embargo, otros convenios colectivos presentan una regulación más breve, puesto que se limitan a definir las horas extraordinarias y a fijar su compensación, tal y como ocurre, por ejemplo, con el artículo 8 del Convenio Colectivo de la Empresa Óxidos Rojos de Málaga, S.L., el artículo 9 del Convenio Colectivo de la Empresa Abonos Orgánicos Sevilla, S.A. y el artículo 18 del Convenio Colectivo de la Empresa Persan, S.A. Asimismo, el acuerdo 6 del Convenio Colectivo Extraestatutario de la Empresa Europerlita Española, S.A. y el artículo 15 del Convenio Colectivo de la Empresa PQS Consumo, S.L.

asistir a exámenes cuando el trabajador curse estudios; para la realización de exámenes prenatales o técnicas de preparación al parto; para acompañar al médico a un pariente de primer grado –sólo si es urgente, en el caso del CCP-; por asistencia a consultorio médico del propio trabajador (artículo 56 del CGIQ y artículo 52 del CCP); y una hora de ausencia en los casos de nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados tras el parto.

Como puede comprobarse, ambos convenios colectivos contemplan, además de los permisos del artículo 37.3 del ET, algunos más que no aparecen en el texto legal, con lo que podemos afirmar que mejoran el mínimo marcado por el ET. A ello responde también la equiparación, a los efectos de la concesión de estos permisos, del matrimonio y la pareja de hecho, legalmente registrada en los registros públicos creados a tal efecto o acreditadas en los términos regulados en ambos convenios colectivos.

En relación con estos permisos retribuidos, destacamos que tanto el artículo 48 del CGIQ como el artículo 51. 3) del CCP, a la hora de reconocer un permiso por hospitalización de parientes, exigen que dicha hospitalización tenga una duración mínima de 24 horas, que, sin embargo, no se exige por el artículo 37.3.b del ET, en la redacción dada por la LOI. La mayor diferencia entre el CGIQ y el CCP en materia de permisos retribuidos la encontramos en que el primero de ellos contempla una regulación más detallada sobre el permiso en caso de hospitalización de parientes y del permiso para acompañar al consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo del trabajador. Es cierto que el CCP dedica el párrafo segundo del artículo 52 a regular el permiso para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria de hijos menores de ocho años y de mayores de primer grado de consanguinidad que no puedan valerse por sí mismos, pero es un permiso no retribuido, a diferencia del permiso para acompañar al servicio de urgencias a un pariente de primer grado por consanguinidad, que sí es retribuido.

El artículo 36 del CGIQ así como el artículo 50 del CCP, a la hora de regular la corrección del absentismo laboral, parten del reconocimiento de las partes firmantes del grave problema que para nuestra sociedad y para la economía supone el absentismo laboral y de la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad. Ambos preceptos acuerdan diversas medidas para reducir el absentismo, debiendo destacarse, a los efectos que nos interesan en estos momentos, que al cuantificar y catalogar las causas de absentismo no serán computables las ausencias, previa y debidamente justificadas, correspondientes a los permisos retribuidos que en dichos preceptos se mencionan, además de las debidas a causas de suspensión del contrato de trabajo, excepto la incapacidad temporal, a las que nos referimos con posterioridad.

Por lo que respecta a los supuestos de reducción de la jornada de trabajo, destacamos que ambos convenios colectivos contemplan todos los supuestos de reducción de la jornada de trabajo previstos en el artículo 37.4 y 5 del ET: reducción por lactancia, por cuidado de un menor o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, por cuidado de un familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad y reducción de la jornada de la

trabajador víctima de violencia de género, habiéndose incorporado, incluso, las novedades introducidas al respecto por la LOI. El único supuesto que no se contempla entre las causas que permiten la reducción de la jornada de trabajo –aunque sí, como ya vimos, como supuesto que permite ausentarse una hora del trabajo- es la reducción de dos horas en los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, que se regula en el artículo 37.4 bis del ET.

A diferencia de lo que ocurre con estos dos convenios colectivos estatales, los convenios colectivos de empresa del sector químico no regulan los supuestos de reducción de la jornada de trabajo, con tres excepciones: en primer lugar, el apartado 3 del Capítulo XII del Convenio Colectivo de la Empresa Intercontinental Química, S.A, que regula la reducción de la jornada como medida para la protección integral de la violencia de género, y los apartados 4.4, que contempla la reducción por lactancia, y 4.5 del mismo capítulo, que transcribe el artículo 37.5 del ET; en segundo lugar, el Convenio Colectivo de la Empresa Tioxide Europe, S.L., cuyo apartado 8 del Anexo 1, a la hora de enumerar las licencias retribuidas, se limita a incluir –sin más precisiones y con una errónea sistemática- la reducción de jornada de un tercio para las víctimas de violencia de género y la reducción de jornada de un tercio para los empleados con hijos menores; y en tercer lugar, el artículo 36 del Convenio Colectivo de la Empresa Persan, S.A, que, además de regular los permisos retribuidos a los que tienen derecho los trabajadores, enumera y describe los supuestos de reducción de jornada por lactancia, por cuidado de un menor, por cuidado de un familiar y la reducción de la jornada de la trabajadora víctima de violencia de género. Este precepto convencional, en términos generales, reproduce el artículo 37.4, 5, 6 y 7 del ET, aunque sin incluir las reformas introducidas en esta materia por la LOI, lo que se explica porque cuando se negoció este convenio colectivo aún no se había aprobado dicha ley.

Por lo que respecta a los permisos o licencias retribuidas, debemos destacar que la práctica totalidad de los convenios colectivos empresariales que estamos analizando les dedica uno o, en su caso, varios preceptos. En este sentido, la regulación de los permisos retribuidos se centra, en la mayoría de los convenios, en identificar y describir las causas o supuestos que dan derecho a disfrutar de tales permisos así como el número de días que le corresponde a cada supuesto, siendo menor el número de convenios colectivos que también concretan reglas o criterios acerca de la retribución que perciben los trabajadores durante el disfrute de tales permisos y/o acerca de la fecha o cómputo del inicio y fin de los mismos[124]. En cuanto a la enumeración de los supuestos que dan derecho al disfrute de estos permisos retribuidos, podemos afirmar que en casi todos los convenios colectivos examinados se contemplan, por un lado, algunos permisos que no están reconocidos en el artículo 37.3 del

[124] En este sentido podemos ver el artículo 37 del Convenio Colectivo de la Empresa FMC-Foret, S.A, el artículo 16 del Convenio Colectivo de la Empresa Nilefos Química, S.A, el artículo 20 del Convenio Colectivo de la Empresa Tioxide Europe, S.L., el artículo 12 del Convenio Colectivo de la Empresa Óxidos Rojos de Málaga, S.L. y el artículo 18 del Convenio Colectivo de la Empresa Atofina España, S.A.

ET o, en su caso, permisos cuyo reconocimiento supone una mejora para el trabajador[125], y, por el otro, se echan en falta algunos de los permisos que sí se recogen en el citado artículo legal o, en su caso, sí se contemplan pero sin las más recientes reformas llevadas a cabo por la LOI[126].

4.7.5. Vacaciones

Es casi idéntica la regulación que el artículo 47 del CGIQ y el artículo 46 del CCP hacen de las vacaciones anuales retribuidas, que será del mínimo legal, esto es, de treinta días naturales para el personal afectado por ambos convenios colectivos –o la parte proporcional que corresponda por los servicios prestado cuando el trabajador no lleve un año en la empresa-, de los cuales quince días, como mínimo, han de disfrutarse de forma ininterrumpida entre los meses de junio a septiembre, dejando a salvo la posibilidad –contemplada sólo en el CGIQ- de que las empresas hayan acordado con los representantes de los trabajadores un calendario que contemple una distribución distinta, en cuyo caso se estará a lo pactado. La empresa puede excluir del período de vacaciones aquél que coincida con la mayor actividad productiva estacional, requiriéndose la previa consulta con los representantes de los trabajadores.

Para el abono del período de vacaciones se seguirá el mismo régimen establecido en cada empresa en el período no vacacional, teniendo derecho el trabajador a percibir anticipos a cuenta, con el máximo del 90% del salario correspondiente. La retribución se hará conforme al promedio obtenido por todos los conceptos en jornada normal en los tres meses anteriores a la fecha de inicio de las vacaciones. Si el trabajador cesa –o fallece- en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según el

---

[125] Entre estos convenios colectivos destacamos los siguientes: el artículo 30 del Convenio Colectivo de la Empresa Voridian España, S.A, que incluye, entre los motivos que dan derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, la demanda de separación conyugal, la unión de hecho jurídicamente constituida y el matrimonio de hijos, padres o hermanos del trabajador o del cónyuge (y no sólo del trabajador, tal y como dispone el artículo 37.3 del ET); el artículo 37 del Convenio Colectivo de la Empresa FMC-Foret, S.A, que reconoce un día para asuntos propios, previo acuerdo con la empresa, y el matrimonio, además del propio trabajador, de hijos, padres o hermanos; y el artículo 16 del Convenio Colectivo de la Empresa Nilefos Química, S.A., que contempla, entre las licencias retribuidas, el bautizo, la primera comunión y la boda de los hijos.

[126] A este respecto destacamos, entre otros, el artículo 30 del Convenio Colectivo de la Empresa Voridian España, S.A, que no incluye el permiso por fallecimiento, accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tal y como contempla el artículo 37.3 b) del ET, en la redacción dada por la LOI; el artículo 12 del Convenio Colectivo de la Empresa Industrias Kolmer, S.A, que guarda silencio acerca del permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y sobre el permiso para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente; y el artículo 12 del Convenio Colectivo de la Empresa Óxidos Rojos de Málaga, S. A., que sólo se refiere a los permisos por nacimiento, matrimonio y fallecimiento.

número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción de mes.

Especial atención le prestan estos dos preceptos convencionales al supuesto en que coincidan las vacaciones con una baja por incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con la suspensión del contrato por determinadas causas –por maternidad y paternidad, según el artículo 46 del CCP y por maternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia, según el artículo 50 del CGIQ-, en cuyo caso se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta al finalizar la causa de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan las vacaciones.

Como puede verse, estos dos convenios colectivos reproducen –e incluso mejoran- la previsión del artículo 38.3 del ET, en su redacción dada por la LOI, que contempla el derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta cuando coincidan con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o la lactancia o con la suspensión del contrato por maternidad, sin que se contemplen las demás causas de suspensión contractual que se mencionan en el CGIQ y en el CCP. De todas formas, queremos dejar constancia de que tanto la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo como la suspensión por riesgo durante la lactancia requieren que se dé una incompatibilidad entre el puesto de trabajo y la situación de la trabajadora, que no se pondrá de manifiesto cuando la trabajadora esté de vacaciones.

En relación con la coincidencia de las vacaciones con una situación de incapacidad temporal, ambos convenios colectivos prevén que si no se interrumpe el período de vacaciones, y sólo durante dicho período, la empresa complementará hasta el 100% del salario que debiera percibir el trabajador en dicho período la prestación económica de incapacidad temporal.

Es muy detallada la regulación que la mayoría de los convenios colectivos de empresa hace de las vacaciones anuales retribuidas, siendo objeto de tratamiento, en unos u otros convenios, los siguientes aspectos:

- El número de días que conforman el período vacacional, que, en algunas empresas, varía según se trabaje a turnos o a jornada ordinaria[127], reconociéndose el derecho a un período de vacaciones proporcional al tiempo trabajado para los trabajadores de nuevo ingreso y para los trabajadores que cesen en el transcurso del año, computándose, en algunos convenios colectivos, la fracción de mes como mes completo[128].

[127] Véase el artículo 18 del Convenio Colectivo de la Empresa Tioxide Europe, S.A, que, tras indicar que las vacaciones anuales son de 30 días naturales, dispone que, a efectos de cómputo, se considerarán 22 días para el personal a jornada ordinaria y 18 días para el personal a turnos.

[128] En este sentido podemos ver el Capítulo II, apartado 4, del Convenio Colectivo de la Empresa Intercontinental Química, S.A, el artículo 29 del Convenio Colectivo de la Empresa Voridian España, S.A, el artículo 36 del Convenio Colectivo de la Empresa FMC-Foret, S.A,

- Asimismo, algunos convenios colectivos prevén reglas sobre la distribución del número de días de vacaciones, sobre su fraccionamiento o sobre la necesidad de disfrutar de un número determinado e ininterrumpido de días de vacaciones. En este sentido, destacamos el Capítulo II, apartado 4, del Convenio Colectivo de la Empresa Intercontinental Química, S.A., que garantiza el disfrute de 25 días laborables de vacaciones, con fraccionamiento sin límites siempre que sea por días completos, así como el artículo 18 del Convenio Colectivo de la Empresa Miguel Ángel Palomo, S.A. y el artículo 17 del Convenio Colectivo de la Empresa PQS Consumo, S.L., que establecen que de los días de vacaciones, al menos dos semanas serán ininterrumpidas.

- El período o períodos de disfrute es otro de los temas regulado en casi todos los convenios colectivos empresariales. Como es sabido, el artículo 38.2 del ET dispone que el período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones. Y, precisamente, en desarrollo de esta remisión a la negociación colectiva, los convenios colectivos que estamos analizando contemplan diversas reglas al respecto.

En este sentido, es frecuente que los convenios colectivos hagan referencia al acuerdo entre el trabajador y el empresario para concretar la fecha de disfrute de las vacaciones[129], si bien es cierto que atendiendo a las necesidades de la empresa[130]. Sólo un convenio colectivo, el de la Empresa Miguel Ángel Palomo, S.A., reproduce la previsión legal en virtud de la cual, en caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda.

- Son varios los convenios colectivos de empresa que, a la hora de fijar el período o períodos de disfrute de las vacaciones, optan por establecer la preferencia por un determinado intervalo de tiempo, normalmente, los meses de verano[131]. Pocos son los convenios que contemplan la exclusión como período vacacional de aquél que coincide con la época de mayor actividad productiva para la empresa[132], así como la opción

artículo 17 del Convenio Colectivo de la Empresa Atofina España, S.A. y el artículo 17 del Convenio Colectivo de la Empresa Persan, S.A

[129] En este sentido podemos ver el artículo 29 del Convenio Colectivo de la Empresa Voridan España, S.A y el artículo 17 del Convenio Colectivo de la Empresa PQS Consumo, S.L.

[130] Véase el artículo 13 del Convenio Colectivo de la Empresa Industrias Kolmer, S.A.

[131] Al respecto podemos ver el acuerdo 3 del Convenio Colectivo Extraestatutario de la Empresa Laboratorios Francisco Durbán, S.A., el artículo 36 del Convenio Colectivo de la Empresa FMC-Foret, S.A., el artículo 18 del Convenio Colectivo de la Empresa Miguel Ángel Palomo, S.A., el artículo 10 del Convenio Colectivo de la Empresa Abonos Orgánicos Sevilla, S.A., el artículo 17 del Convenio Colectivo de la Empresa Atofina España, S.A. y el artículo 17 del Convenio Colectivo de la Empresa Persan, S.A.

por el cierre total de la empresa o centro de trabajo, en cuyo caso la dirección de la empresa designará al personal que haya de ejecutar los trabajos necesarios[133].

- Las vacaciones, según disponen diversos de estos convenios colectivos, se han de disfrutar dentro del año natural al que correspondan, si bien es cierto que en algunas empresas se excepciona esta regla, siempre que se cumplan determinadas condiciones establecidas en el convenio colectivo de aplicación[134].

- El plan o calendario de las vacaciones es otro de los temas que suelen regular los convenios colectivos empresariales del sector de la industria química, que prevén numerosas reglas que tratan en detalle los plazos a cumplir y el procedimiento a seguir para fijar el plan de vacaciones[135].

- En el caso de que surjan conflictos a la hora de elegir los días de vacaciones porque se produzcan coincidencias del período elegido entre trabajadores, se aplican diversas reglas para solventar tales discrepancias, destacando, a tales efectos, las pautas marcadas por el Capítulo II, apartado 4, del Convenio Colectivo de la Empresa Intercontinental Química, S.A., que establece un orden de preferencia atendiendo a la antigüedad del trabajador y, en caso de igualdad en antigüedad, a la edad; el artículo 18 del Convenio Colectivo de la Empresa Tioxide Europe, S.L., que establece un orden de rotación por sorteo, teniendo en cuenta que al primero que le corresponda elegir ese año, será el último al año siguiente; y el artículo 17 del Convenio Colectivo de la Empresa Persan, S.A., que, en aras de la igualdad de oportunidades –en última instancia, en aras de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, en nuestra opinión-, se concede preferencia, a la hora de fijar el disfrute de las vacaciones, al trabajador con hijos en edad escolar.

---

[132] Destacamos el artículo 36 del Convenio Colectivo de la Empresa FMC-Foret, S.A. y el artículo 17 del Convenio Colectivo de la Empresa Atofina España, S.A.

[133] Véanse del artículo 15 del Convenio Colectivo de la Empresa Nilefos Química, S.A. y el artículo 17 del Convenio Colectivo de la Empresa Atofina España. S.A.

[134] En este sentido podemos ver el Capítulo II, apartado 4, del Convenio Colectivo de la Empresa Intercontinental Química, S.A, y el artículo 29 del Convenio Colectivo de la Empresa Voridian España, S.A., que disponen que las vacaciones pendientes al término del año, no podrán acumularse al año siguiente, salvo que el trabajador acredite suficientemente que no las disfrutó por causas justificadas imputables a la decisión de la empresa; y el artículo 36 del Convenio Colectivo de la Empresa FMC-Foret, S.A, según el cual, *"el devengo de las vacaciones será por año natural, es decir, de 1 de enero a 31 de diciembre de cada año, prescribiendo el derecho de las no disfrutadas una vez finalizado el año correspondiente".*

[135] Podemos ver el Capítulo II, apartado 4, del Convenio Colectivo de la Empresa Intercontinental Química, S.A, el artículo 29 del Convenio Colectivo de la Empresa Voridian España, S.A, el artículo 13 del Convenio Colectivo de la Empresa Industrias Kolmer, S.A, el artículo 18 del Convenio Colectivo de la Empresa Tioxide Europe, S.L, que pone a disposición de los trabajadores una base de datos para la solicitud de las vacaciones, el artículo 17 del Convenio Colectivo de la Empresa Atofina España, S.A, y el artículo 17 del Convenio Colectivo de la Empresa Persan, S.A.

- Es muy frecuente que la negociación colectiva de las empresas de la industria química regule qué sucede en el caso de que el trabajador que esté disfrutando de las vacaciones sufra una incapacidad temporal. A este respecto, las reglas convencionales son diversas –interrupción o no del cómputo del período de vacaciones-, dependiendo de las circunstancias que concurran en cada caso y, sobre todo, de la duración de la incapacidad temporal y de si la misma requiere o no hospitalización, remitiéndonos a los convenios colectivos para conocer en detalle estas pautas[136]. Son pocos los convenios colectivos que prevén la posibilidad de que el trabajador que esté disfrutando de sus vacaciones sea llamado por la empresa debido a razones de urgente necesidad, en cuyo caso se le compensará económicamente y la empresa correrá con los gastos que las vacaciones les haya ocasionado al trabajador[137].

- Muchos de estos convenios colectivos reproducen la prohibición legal (artículo 38.1 del ET) en virtud de la cual no se puede sustituir el período de vacaciones por una compensación económica[138].

- Algunos convenios colectivos concretan la retribución a la que tienen derecho los trabajadores durante las vacaciones[139], indicándose, por

[136] En este sentido podemos ver los siguientes convenios colectivos: el Capítulo II, apartado 4, del Convenio Colectivo de la Empresa Intercontinental, S.A, que indica que las vacaciones se interrumpirán si el trabajador necesita ser hospitalizado o inmovilizado totalmente, puesto que, en caso contrario, será necesario que lo solicite a la Jefatura de Recursos Humanos, una vez transcurridos 15 días de la baja y de mantenerse en esta situación durante este período; el artículo 36 del Convenio Colectivo de la Empresa FMC.Foret, S.A. y el artículo 15 del Convenio Colectivo de la Empresa, que indican que no se interrumpe el cómputo del disfrute de las vacaciones; el artículo 18 del Convenio Colectivo de la Empresa Tioxide Europe, S.L., que sí suspende las vacaciones desde el primer día de la baja por enfermedad cuando ésta dure 10 o más días; el artículo 17 del Convenio Colectivo de la Empresa Persan, S.A, que sólo regula el supuesto en el que la incapacidad temporal se produzca antes del inicio de las vacaciones y la misma se prolongue durante todo el período de la vacaciones, en cuyo caso se podrán fijar nuevas fechas, siempre que se den determinadas condiciones que describe dicho precepto convencional; y el artículo 17 del Convenio Colectivo de le Empresa PQS Consumo, S.L., que sólo suspende las vacaciones cuando la enfermedad o el accidente requieran hospitalización.

[137] Véanse el Capítulo II, apartado 4, del Convenio Colectivo de la Empresa Intercontinental Química, S.A, el artículo 29 del Convenio Colectivo de la Empresa Voridian España, S.A, y el artículo 17 del Convenio Colectivo de la Empresa Atofina España, S.A.

[138] Entre estos convenios colectivos destacamos el Capítulo II, apartado 4, del Convenio Colectivo de la Empresa Intercontinental Química, S.A, el artículo 29 del Convenio Colectivo de la Empresa Voridian, S.A, el artículo 13 del Convenio Colectivo de la Empresa Industrias Kolmer, S.A, el artículo 36 del Convenio Colectivo de la Empresa FMC-Foret, S.A y el artículo 10 del Convenio Colectivo de la Empresa Nilefos Química, S.A.

[139]Podemos ver, a modo de ejemplo, el artículo 13 del Convenio Colectivo de la Empresa Industrias Kolmer, S.A., que dispone que las vacaciones son retribuidas en la cuantía del salario total mensual más antigüedad; el artículo 15 del Convenio Colectivo de la Empresa Nilefos Química, S.A., que indica que durante las vacaciones el trabajador percibirá su retribución en base a los conceptos siguientes: salario base, complemento salarial, antigüedad, complemento personal y plus de turnos; y el artículo 10 del Convenio Colectivo de la Empresa

parte del artículo 36 del Convenio Colectivo de la Empresa FMC-Foret, S.A, el régimen de pago[140] e incluso la posibilidad de percibir anticipos a cuenta de hasta el 90% de la retribución de las vacaciones.

- Finalmente, destacamos que algunos convenios colectivos contemplan otras reglas en relación con el disfrute de las vacaciones, tales como la posibilidad de modificar la fecha previamente fijada para el disfrute de las vacaciones[141] o las peculiaridades aplicables a algunos trabajadores.

4.8. Movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo

El traslado del personal que implique cambio de domicilio familiar para el afectado podrá efectuarse, tal y como disponen el artículo 27 del CGIQ y el artículo 26 del CCP, por solicitud del interesado, por acuerdo entre la empresa y el trabajador, por necesidades del servicio o por permuta.

Ambos preceptos regulan las condiciones y requisitos del traslado, prestándose una mayor atención al traslado por necesidades de la empresa, en cuyo caso es necesario, en cumplimento del artículo 40.1 del ET, que concurran razones que lo justifiquen y que se notifique la decisión al trabajador y a los representantes legales. Asimismo, se reconoce la correspondiente compensación o, en caso de no aceptar la decisión de la empresa, el derecho a rescindir el contrato de trabajo con la correspondiente indemnización, sin perjuicio de poder optar por impugnar la decisión empresarial ante la jurisdicción de lo social.

También se regula en ambos convenios colectivos el derecho preferente de la trabajadora víctima de violencia de género –que acredite tal condición- a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que tenga la empresa vacante en otro centro de trabajo de otra localidad distinta, regulándose la duración de esta movilidad geográfica y la obligación de la empresa de comunicar a la trabajadora las vacantes existentes o que puedan existir, en los mismos términos que el artículo 40.3 bis del ET. Sin embargo, sólo el CGIQ, en su artículo 28.3, regula la movilidad geográfica por agrupamiento familiar, que consiste en el reconocimiento, a uno de los cónyuges, de un derecho preferente a ocupar una vacante que pueda

Óxidos Rojos de Málaga, S.L., según el cual las vacaciones se retribuyen con el salario base, la antigüedad y el plus de penosidad.

[140] También el artículo 15 del Convenio Colectivo de la Empresa Nilefos Química, S.A indica que la retribución de las vacaciones se abona al inicio de las mismas.

[141] En este sentido encontramos el Capítulo II, apartado 4, del Convenio Colectivo de la Empresa Intercontinental Química, S.A, que además de regular el cambio de la vacaciones programadas, contempla especialidades para el personal a turno rotatorio y para el equipo de refuerzo; el artículo 29 del Convenio Colectivo de la Empresa Voridian España, S.A, que indica especialidades para el personal en turnos rotativos y para el personal de mantenimiento; y el artículo 18 del Convenio Colectivo de la Empresa, según el cual las modificaciones por circunstancias excepcionales serán resueltas por mutuo acuerdo.

producirse en el centro de trabajo donde haya sido trasladado su cónyuge, que es un derecho contemplado en el artículo 40.3 del ET.

Finalmente, destacamos la regulación del traslado colectivo, que regula el artículo 27 del CCP que reproduce, en parte, el artículo 40.2 del ET (qué se entiende por traslado colectivo, causas que han de concurrir, procedimiento a seguir y opciones que tiene el trabajador afectado por un traslado colectivo); sin embargo, el artículo 28.1 del CGIQ, referente al traslado del centro de trabajo, omite el procedimiento a seguir en los casos de traslados colectivos, en concreto, no menciona la obligación de llevar a cabo un período de consultas, limitándose a indicar que la empresa está obligada a comunicar al personal la decisión tres meses antes. En cualquier caso, esta omisión podría entenderse salvada, aunque no con total claridad, por el inciso que dicho precepto convencional contiene: *"sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicar…*".

Diversos convenios colectivos de empresa del sector que estamos estudiando regulan la movilidad geográfica, esto es, los traslados y los desplazamientos. De estos convenios colectivos, destacamos el Convenio Colectivo de la Empresa Intercontinental Química, S.A., que es, sin duda alguna, el que presenta una regulación más detallada al respecto. En efecto, los apartados 4 y 5 del Capítulo IV regulan, respectivamente, los traslados con cambio de residencia –que pueden ser por mutuo acuerdo, a instancia del trabajador o por decisión de la empresa- y los desplazamientos por necesidades de la empresa, concretándose en ambos apartados y de forma bastante detallada, las compensaciones a las que se refiere el artículo 40 del ET.

Al respecto, resaltamos los criterios de prioridad –en función de las mayores o menores responsabilidades familiares- y de exclusión –los trabajadores que tengan 45 años cumplidos o una antigüedad superior a diez años en la empresa no serán trasladados- a efectos de traslados que menciona el apartado 4 del Capítulo IV del citado convenio colectivo, así como el especial tratamiento del traslado del trabajador que, por aplicación del principio de racionalidad y optimización en la organización del trabajo, se quedase sin ocupación efectiva. En este caso, el trabajador será recolocado siguiendo algunas de las alternativas que el mismo convenio colectivo recoge, siendo la última de éstas la consistente en incorporar al trabajador a otro centro de la empresa o del grupo de empresa en localidad distinta a la de su residencia habitual. Desde nuestro punto de vista, aunque este convenio colectivo contempla una regulación específica y separada, sistemáticamente hablando, del apartado que regula el traslado, podemos entender que nos encontramos ante la posibilidad de que la empresa traslade al trabajador por causas organizativas, técnicas o de producción, según el caso, tal y como exige el artículo 40 del ET.

En el polo opuesto a la regulación extensa y detallada de la movilidad geográfica contemplada en este convenio colectivo, encontramos el artículo 34 del Convenio Colectivo de la Empresa Nilefos Química, S.A., que se limita a indicar que ningún trabajador afectado por dicho convenio podrá ser trasladado

a otro centro de trabajo por el "simple deseo de la empresa", siendo necesario siempre el acuerdo entre la empresa y el productor. La redacción de este precepto convencional hace que surja la duda sobre si sólo cabe el traslado cuando hay acuerdo previo entre la empresa y el trabajador –interpretación que se alejaría del contenido del artículo 40 del ET, puesto que éste, precisamente, regula el traslado y el desplazamiento por decisión de la empresa, sin que sea necesario que el trabajador esté de acuerdo, si bien es cierto que se exige, como es sabido, que concurran determinadas causas- o si ese acuerdo es necesario sólo en el supuesto de que la empresa por su "simple deseo" decida trasladar al trabajador, en cuyo caso se podría entender que, al no concurrir las causas exigidas por la ley, se requiere necesariamente el acuerdo entre las partes implicadas.

Los restantes convenios colectivos de empresa que regulan la movilidad geográfica se centran en mencionar los distintos tipos de traslados –por petición del trabajador, por acuerdo entre la empresa y el trabajador o por decisión de la empresa-[142], en detallar las compensaciones a las que tendrá derecho el trabajador y en garantizar determinadas condiciones de trabajo de los mismos[143].

Por lo que respecta a la regulación de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, basta con señalar que sólo el artículo 28.5 del CGIQ se refiere a dichas modificaciones si bien es cierto que lo único que hace es remitirse al artículo 41 del ET. En cuanto a los convenios colectivos de empresa, sólo el artículo 13 del Convenio Colectivo de la Empresa Voridian España, S.A. regula esta materia muy brevemente puesto que se limita a indicar que las circunstancias que se produzcan a raíz de estas modificaciones se estudiarán por parte de la empresa y el comité bajo el principio de buena fe, con el objetivo de llegar a un acuerdo sobre los posibles efectos negativos que pudieran ocasionar en el empleado.

4.9. Suspensiones contractuales y excedencias

Las causas por las que se puede suspender el contrato de trabajo se regulan en los artículos 50, 50 bis y 51 del CGIQ así como en el artículo 56 del CCP. El primero de los convenios citados regula la suspensión del contrato por maternidad, ya sea por parto o por adopción o acogimiento, y la suspensión del contrato de trabajo por paternidad reproduciendo lo dispuesto en el artículo 48.4 del ET y en el artículo 48 bis del ET, en la redacción dada por la LOI. También regula la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y por riesgo durante la lactancia natural, reproduciendo así mismo el artículo 48.5 del ET –también en su redacción dada por la LOI-, y la suspensión del contrato

[142] Véanse al respecto el artículo 10 del Convenio Colectivo de la Empresa Voridian España, S.A, el artículo 13 del Convenio Colectivo de la Empresa Tioxide Europe, S.L., el artículo 10 del Convenio Colectivo de la Empresa Miguel Ángel Palomo, S.A. y el artículo 11 del Convenio Colectivo de la Empresa PQS Consumo. S.L.

[143] Ibiem.

de la trabajadora víctima de violencia de género, en los términos previstos en el artículo 48.6 del ET.

Por su parte, el artículo 56 del CCP regula la suspensión del contrato por paternidad y la suspensión del contrato de la trabajadora víctima de violencia de género, reproduciendo, en parte, los citados artículos 48 bis y 48.6 del ET. Además, regula la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, si bien es cierto que este convenio colectivo no ha incorporado todas y cada una de las reformas introducidas en el artículo 48.4 del ET por la LOI –tales como, por poner algunos ejemplo, qué ocurre en el caso del fallecimiento del hijo, la posibilidad de que, en el caso de que la madre haya optado por que el padre disfrute de una parte del período, pueda seguir haciéndolo aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal o qué ocurre en caso de parto prematuro o de hospitalización del neonato-, por lo que manifestamos la conveniencia de que en el próximo convenio así se haga.

La suspensión del contrato de trabajo no se regula en ninguno de los convenios colectivos de empresa del sector de la industria química, con dos salvedades: por un lado, la regulación de la suspensión del contrato de trabajo cuando la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, que se regula en el apartado 3 del Capítulo XII del Convenio Colectivo de la Empresa Intercontinental Química, S.A., y la suspensión del contrato por maternidad, adopción y acogimiento, por paternidad, adopción y acogimiento y por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia, que se regula en el apartado 4.3 del Capítulo XII del citado convenio, si bien es cierto que este apartado 4.3 se limita a remitirse a los preceptos del ET o de la LPRL que regulan dichas causas de suspensión; y, por el otro, la remisión a los derechos reconocidos por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, que hace el artículo 22 del Convenio Colectivo de la Empresa Miguel Ángel Palomo, S.A. Dicho precepto se limita a hacer una remisión a la citada ley; remisión que, en nuestra opinión, debería ampliarse a la LOI puesto que, como es sabido, esta ley ha modificado diversas causas de suspensión.

Por lo que respecta a la regulación de las situaciones de excedencias, destacamos que los dos convenios colectivos generales contienen una regulación detallada al respecto en los artículos 52 a 55 del CGIQ y artículos 54 y 55 del CCP. En ambos convenios colectivos se regula la excedencia forzosa del artículo 46.1 del ET, si bien es cierto que los textos convencionales las denominan “excedencias especiales” por nombramiento de un cargo público cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa y cuya duración estará en función de lo que dure el cargo que la determine, computándose a efectos de antigüedad y con reserva del puesto de trabajo.

Asimismo, el CCP regula, entre los supuestos de excedencias especiales, la excedencia por enfermedad, si bien es cierto que no se especifica si dicha excedencia se rige por las mismas reglas que caracterizan

la excedencia forzosa del artículo 46.1 del ET. En cualquier caso, destacamos que dicha excedencia se concede, según el artículo 55.III.b) del CCP, tras el plazo de baja por incapacidad temporal y durante el tiempo en que el trabajador perciba prestación de invalidez provisional de la Seguridad Social. La redacción de dicho precepto es incorrecta porque actualmente no existe la invalidez provisional sino la incapacidad permanente, en sus distintos grados, y confusa puesto que en caso de que esté percibiendo la prestación de incapacidad permanente el contrato estará bien en suspenso –si se da el supuesto del artículo 48.2 del ET[144]- o bien se habrá extinguido a tenor del artículo 49.1 e) del ET. Así pues, podemos interpretar esta excedencia por enfermedad como una mejora respecto de lo establecido por el artículo 49.1 e) del ET, pudiendo suponer, pues, que no se rompe el vínculo jurídico-laboral.

Junto a la excedencia forzosa, se regula la excedencia voluntaria del artículo 46.2 del ET, exigiéndose el mismo requisito de antigüedad que la ley (un año) y señalándose la misma duración (como mínimo cuatro meses y como máximo cinco años). También se requiere otro requisito, aunque en unos términos diferentes a como lo establece el artículo 46.2 del ET: tener que cubrir, para acogerse a otra excedencia voluntaria, un nuevo período de, al menos, *"cuatro años de servicio efectivo en la empresa",* mientras que el citado precepto legal dispone que este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador *"si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia".* Esta distinta redacción y, en concreto, la exigencia de *"servicio efectivo"* puede, en algunos casos, obstaculizar el ejercicio de este derecho, tal y como ocurriría, por ejemplo, cuando el trabajador hubiese estado en situación de incapacidad temporal o en cualquier otra causa de suspensión contractual que impidiese el servicio *"efectivo"* en la empresa.

Asimismo, consideramos contrario a la ley la precisión que hacen ambos convenios colectivos en el sentido de que se indica que el tiempo en excedencia no computa a ningún efecto, puesto que el artículo 46.3 del ET dispone que el período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo del ET –incluyendo, por tanto, las excedencias forzosas y voluntarias- será computable a efectos de antigüedad. Igualmente, es más que dudosa la legalidad de la prohibición del uso de este derecho por parte de los trabajadores con contratos temporales, puesto que el ET en ningún caso así lo dispone, si bien es cierto que habría que atender a la duración del contrato de trabajo para que se pueda ejercer dicho derecho. Por lo demás, ambos convenios colectivos regulan el reingreso del trabajador en la empresa tras la finalización de la excedencia voluntaria, desarrollando el derecho preferente al que se refiere el artículo 46.5 del ET.

---

[144] El artículo 48.2 del ET dispone que en el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

Por otro lado, las excedencias por cuidado de hijos y por cuidado de familiares también se regulan tanto en el artículo 54 del CGIQ como en el artículo 55 del CCP, en términos similares al artículo 46.3 del ET y habiéndose incorporado las reformas introducidas en dicho precepto legal por la LOI. Tan sólo vamos a destacar que la duración de la excedencia por cuidado de un familiar en el CGIQ se ha ampliado a tres años, en desarrollo de la remisión que el artículo 46.3 del ET hace a la negociación colectiva, así como la advertencia, contemplada en el artículo 55 del CCP, de pérdida del derecho al reingreso automático si durante la excedencia se realizaran trabajos remunerados por cuenta ajena o habituales por cuenta propia.

Como es sabido, el artículo 46.6 del ET dispone que la situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean. En desarrollo de esta remisión a la negociación colectiva, el artículo 52 del CGIQ y el artículo 54 del CCP regulan las licencias sin sueldo, que podrán solicitar los trabajadores que, habiendo superado el período de prueba, lleven al servicio de la empresa más de seis meses y cuya duración máxima es de tres meses. En ambos preceptos se regulan las causas por las que las empresas se pueden negar[145] y la necesidad de tener que esperar como mínimo dos años completos desde la fecha de la licencia anterior para poder pedir una nueva.

Otros supuestos de licencias sin sueldo son: cuidado de hijos y cuidado de familiares que no supongan períodos largos y continuados de atención, previa justificación, y los supuestos de adopción o acogimiento nacional (no más de 15 días) o internacional (no más de dos meses) durante el tiempo necesario para la realización de los trámites administrativos que resulten necesarios –que se regulan en el artículo 52 del CGIQ-, por fallecimiento de un familiar de tercer grado por el tiempo necesario y cuatro días al año como máximo siempre que se solicite con una antelación mínima de 7 días y sin poder unirlos a las vacaciones ni "puentes" –que se regulan en el artículo 54 del CCP-.

Son pocos los convenios colectivos de empresa negociados en el sector químico que prestan atención a las situaciones de excedencia. Dos de ellos, el artículo 20 del Convenio Colectivo de la Empresa Atofina España, S.A. y los artículos 39 y 40 del Convenio Colectivo de la Empresa FMC-Foret, S.A., se limitan a remitirse a la legislación vigente al respecto, si bien es cierto que este último convenio, en concreto su artículo 38, sí regula una licencia sin sueldo, que se asimila a una excedencia pero que se aleja de las situaciones de excedencias reguladas por el artículo 46 del ET, puesto que su duración máxima es de tres meses y sólo se concede a los trabajadores fijos que tengan más de seis meses de antigüedad.

---

[145] Las empresas resolverán favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formule, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho un número de trabajadores equivalente al 2 por ciento de la plantilla del centro de trabajo, o un trabajador en centros de trabajo de menos de 50 trabajadores.

Los restantes convenios colectivos empresariales que afrontan el tema de las excedencias, que son sólo cuatro[146], se centran en algunas de las siguientes cuestiones: identifican los diversos tipos de excedencias que reconocen –forzosas, voluntarias y otras excedencias, también voluntarias, pero con supuestos de hecho peculiares[147]-; contemplan los requisitos necesarios para el disfrute de las excedencias –la mayoría de ellos coincidentes con los que exige el artículo 46 del ET; pero otros son más beneficiosos para el trabajador, lo que se traduce en una mejora de los mínimos legales[148], y otros son más exigentes, lo que hace que nos plateemos problemas de legalidad al respecto[149]; indican la duración y efectos de las mismas y describen el procedimiento a seguir tanto para la solicitud de estas excedencias como para la solicitud de reingreso. En relación con los efectos de las situaciones de excedencias, algunos de estos convenios colectivos indican que las excedencias voluntarias no computan a efectos de antigüedad, lo que, como hemos dicho, consideramos que no es acorde con el artículo 46.3 del ET, que dispone que el período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo –incluyendo, por tanto, las excedencias forzosas y voluntarias- será computable a efectos de antigüedad.

4.10. Extinción del contrato de trabajo

Los convenios colectivos que estamos analizando sólo regulan los ceses voluntarios en los siguientes términos: los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo con los plazos de preaviso, que varían –desde dos meses a quince días- en función del grupo profesional al que pertenezca el trabajador (artículo 20 del CGIQ y artículo 31 del CCP). De esta

---

[146] Artículo 10 del Convenio Colectivo Extraestatutario de la Empresa Cofradía de Pescadores de Almería (Fábrica de Hielo), el Capítulo III, apartado 2, del Convenio Colectivo de la Empresa Intercontinental Química, S.A., el artículo 37 del Convenio Colectivo de la Empresa Persan, S.A. y el artículo 8 del Convenio Colectivo de la Empresa PQS Consumo, S.L.

[147] Nos referimos a la excelencia para el cuidado de hijos, la excedencia para el cuidado de familiares, la excedencia especial por enfermedad o accidente tras la situación de incapacidad temporal y su prórroga regulada en el artículo 37 del Convenio Colectivo de la Empresa Persan, S.A

[148] Al respecto destacamos el artículo 8 del Convenio Colectivo de la Empresa PQS Consumo, S.L., que, a la hora de regular la excedencia voluntaria, establece que el personal acogido al mismo no podrá optar a una nueva hasta transcurridos dos años de trabajo efectivo después de agotada la anterior; sin embargo, como es sabido, el artículo 46.2 del ET exige que entre una y otra excedencia transcurran cuatro años.

[149] Como ejemplos destacamos el artículo 10 del Convenio Colectivo Extraestatutario de la Empresa Cofradía de Pescadores de Almería (Fábrica de Hielo), que requiere, para el disfrute de la excedencia voluntaria, una antigüedad en la empresa de dos años, mientras que el artículo 46.2 del ET tan sólo exige un año de antigüedad, así como el artículo 37 del Convenio Colectivo de la Empresa Persan, S.A. y el artículo 8 del Convenio Colectivo de la Empresa PQS Consumo, S.L., que exigen, en alguna excedencia, que el trabajador tenga la condición de fijo, lo que no se requiere por el ET.

forma, el incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso. Por su parte, la empresa viene obligada a liquidar al finalizar el plazo, de manera que, en caso de incumplimiento del plazo de liquidación imputable a la empresa, lleva aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de quince días. En el caso de que el trabajador no hubiera preavisado, no existirá tal obligación de la empresa. En similares términos se pronuncia el artículo 16 del Convenio Colectivo de la Empresa FMC-Foret, S.A, que es el único de los convenios colectivos de empresa del sector químico que regula los ceses voluntarios.

Dos precisiones más hacen estos convenios colectivos generales en relación con la extinción de los contratos. Por un lado, el artículo 13.2.6 del CGIQ, en conexión con lo que se acaba de indicar, prevé, reproduciendo lo dispuesto en el artículo 49.1 c) del ET, que si el contrato tiene una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificarla a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de 15 días, salvo en el contrato de interinidad que se estará a lo pactado. Y, por otro lado, el artículo 12.8 del CCP indica que si el contrato tiene establecido por ley una indemnización al finalizar su período de vigencia[150], el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar diez días de salario por cada año de servicio. Nos encontramos ante una indemnización de cuantía más elevada que la establecida por el artículo 49.1 c) del ET, lo que supone una mejora para el trabajador; sin embargo, es conveniente recordar que el artículo 11.2 de la LETT contempla una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, en cuyo caso, en aras del respeto del principio de norma mínima que juega en el Derecho del Trabajo, dicho precepto primaría sobre el convencional.

4.11. Formación

En sus respectivos Capítulos XIII, el CGIQ y el CCP regulan la formación de los trabajadores que, en palabras del primero de estos convenios, se considera como *"un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional del trabajador en el marco de un proceso de aprendizaje permanente propio de la formación profesional para el empleo…"*.

[150] Como es sabido, el artículo 49.1 c) del ET dispone que a la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Tanto el artículo 81 del CGIQ como el artículo 77 del CCP disponen que las empresas podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, con el fin de promoción profesional y capacitación, siendo objeto de un tratamiento bastante detallado por parte del CGIQ, que hace mención expresa a la obligación de las empresas de garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación de trabajadores con mayor dificultad de acceso a la misma[151], al compromiso consistente en que las acciones formativas programadas guarden estrecha relación con el catálogo nacional de cualificaciones profesionales, a la acreditación de la formación recibida mediante la entrega de un diploma así como a la obligación de informar a los representantes de los trabajadores de las acciones de formación que se desarrollen en las empresas, que deben emitir un informe, y, en caso de desacuerdo, las discrepancias se examinarán por la comisión paritaria correspondiente. Además, el artículo 83 del CGIQ le dedica una atención especial a la formación de los trabajadores con contratos de duración determinada, disponiendo que cada empresa concretará la participación de estos trabajadores en los planes de formación profesional de la empresa a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad funcionales.

Ambos convenios colectivos regulan la constitución de una comisión paritaria de formación –en centros de trabajo que cuenten con 100 o más trabajadores, según indica el artículo 82 bis del CGIQ, o en centros de trabajo de más de 50 trabajadores, según dispone el artículo 77.1 del CCP-, cuyos miembros serán designados por y entre los representantes legales del personal y de la empresa, especificándose las funciones principales de dicha comisión (recibir información de los planes de formación, impulsar programas específicos que faciliten el desarrollo profesional de los trabajadores menos cualificados, …).

Junto a la comisión paritaria de formación, se regula la comisión –o comité, según el CGIQ- paritaria sectorial de formación (artículo 82 del CGIQ y artículo 77.2 del CCP), que está formada por un mínimo de cuatro representantes de los sindicatos firmantes de estos convenios colectivos y por tantos de FEIQUE o, en su caso, STANPA y cuyas funciones se enumeran en los citados preceptos convencionales. Asimismo, el artículo 84 del CGIQ y el artículo 77.3 del CCP regulan los permisos individuales de formación.

Los diversos convenios colectivos empresariales del sector de la industria química que regulan la formación profesional –excepto el Convenio Colectivo de la Empresa Tioxide Europe, S.L., cuyo artículo 15 tan sólo se refiere, muy brevemente, a la composición y funciones de la Comisión de Formación- tratan algunas de las siguientes materias: cuestiones o principios generales de la formación profesional, destacando a este respecto el Capítulo VIII, apartado 1, del Convenio Colectivo de la Empresa Intercontinental

[151] A tal efecto las acciones de formación podrán incluir acciones positivas respecto al acceso a la formación de trabajadores pertenecientes a determinados colectivos (entre otros, jóvenes, inmigrantes, discapacitados, trabajadoras y trabajadores con contrato temporal, víctimas de violencia de género,..).

Química, S.A., que se refiere de forma muy detallada a estos principios generales[152]; el plan o los planes anuales de formación elaborados por las empresas[153]; el régimen jurídico de las horas de formación y los gastos de la formación, regulándose si las horas de formación se realizan dentro o fuera de la jornada y si son o no retribuidas[154]; la comisión de formación, sus composición, funcionamiento y funciones[155]; y los permisos y otras facilidades que ofrece la empresa para la realización de estudios, destacando al respecto el artículo 13 del Convenio Colectivo de la Empresa PQS Consumo, S.L., que reproduce el artículo 23.1 del ET.

4.12. Seguridad y salud laboral

El artículo 66 del CGIQ y el artículo 65 del CCP regulan de forma detallada la seguridad y salud en el trabajo. Ambos preceptos parten de que la protección de la salud de los trabajadores constituye *"un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la*

[152] El apartado 1 del Capítulo VIII de este convenio colectivo regula, entre otros, los siguientes puntos: qué se entiende por formación profesional, cuál es el objetivo de la política de formación, la importancia de la formación y los objetivos de la formación.

[153] Para conocer en detalle la regulación acerca de estos planes de formación nos remitimos al Capítulo VIII, apartado 2, del Convenio Colectivo de la Empresa Intercontinental Química y al artículo 31 del Convenio Colectivo de la Empresa Voridian España, S.A.

[154] Al respecto podemos ver el artículo 32 del Convenio Colectivo de la Empresa Voridan España, S.A., que dispone que las horas de formación se realizarán dentro de la jornada, si bien es cierto que para el personal a turnos en el caso de que sea posible, corriendo la empresa con los gastos de la formación, aunque si la acción formativa no está incluida en los planes de formación de la empresa, pero la empresa considera que puede ser beneficioso par el desarrollo profesional del empleado, la misma sufragará la formación de acuerdo al sistema de subvención de la formación externa establecido en el anexo 3; el artículo 25 del Convenio Colectivo de la Empresa Nilefos Química, S.A., según el cual los cursos de formación organizados por la empresa se podrán acordar dentro o fuera de hora de trabajo, siguiendo la norma general de que la empresa soporte como mínimo el 50% de las horas empleadas en el curso; el artículo 37 del Convenio Colectivo de la Empresa Miguel Ángel Palomo, S.A., que dispone que cuando la formación se imparta fuera de las horas de trabajo, los trabajadores tendrán obligación de acudir, salvo justificación debidamente acreditada, remunerando la empresa al trabajador la jornada de trabajo en su totalidad cuando la formación sea en horas de trabajo; y el artículo 13 del Convenio Colectivo de la Empresa PQS Consumo, S.L., que indica que si la formación ha de ser impartida fuera de la jornada de trabajo, siempre que la asistencia al curso sea requerimiento de la empresa y aceptada voluntariamente por el trabajador, la empresa facilitará el medio de transporte de ida y vuelta (o, en su caso, el kilometraje), la comida si el trabajador no puede desplazarse a su domicilio y la mitad del tiempo empleado se computará como jornada de trabajo.

[155] Además del ya citado artículo 15 del Convenio Colectivo de la Empresa Tioxide Europe, S.L., regulan la Comisión de Formación el Capítulo VIII, apartado 4, del Convenio Colectivo de la Empresa Intercontinental Química, S.A. y el artículo 34 del Convenio Colectivo de la Empresa Voridian España, S.A.

evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud". A tales efectos, se pretende fomentar la cultura de la prevención.

Debido a la constante reproducción y/o remisión a la normativa específica de prevención y seguridad de los trabajadores que hacen estos dos preceptos, vamos tan sólo a destacar, a grandes rasgos, los temas tratados por éstos, remitiéndonos a los mismos para un conocimiento en profundidad de su contenido. En este sentido, vamos a distinguir, por un lado, aquellos temas regulados por los dos convenios colectivos y, por el otro, vamos a referirnos a los aspectos que sólo trata uno u otro convenio.

Por lo que respecta a las materias reguladas por ambos convenios colectivos, destacamos las siguientes:

a) Principios generales de la acción preventiva: se enumeran estos principios generales siguiendo el artículo 15 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL, en adelante). Especial atención presta el artículo 66.1 del CGIQ a las instrucciones que han de darse a los trabajadores.

b) Gestión de la prevención o servicios de prevención, reproduciendo de forma parcial los artículos 30 y 32 bis de la LPRL. El artículo 65 del CCP presta especial atención al asesoramiento y apoyo en determinadas materias que los servicios de prevención deben prestar a la empresa, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializada, tal como dispone el artículo 31.3 de la LPRL.

c) Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud: en relación con los representantes en materia de prevención de riesgos laborales, estos dos convenios colectivos se detienen en describir los criterios a seguir para nombrar a los Delegados de Prevención, el número de delegados designados –que coincide con la escala del artículo 35 de la LPRL, salvo para el tramo de 50 a 100 trabajadores, en los que, según estos convenios colectivos, serán 3-, se remiten a los artículos 36 y 37 de la LPRL en lo que se refiere a las competencias y facultades de los delegados y reproducen la previsión legal del artículo 37.1 de la LPRL en virtud de la cual se considera tiempo efectivo de trabajo el correspondiente a determinadas actividades que desarrollen los Delegados de Prevención en el cumplimiento de sus funciones. En cuanto al Comité de Seguridad y Salud, ambos convenios colectivos reproducen, parcialmente, el artículo 38 de la LPRL.

d) Planificación de la prevención: se encargan de regular esta materia el artículo 66.5 del CGIQ y el artículo 65.4 de CCP.

e) Vigilancia de la salud, que se trata en el artículo 66.7 del CGIQ y en el artículo 65.1.5 del CCP, disponiendo, ambos preceptos, que el

empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. A tales efectos, se reproduce, en parte, el artículo 22 de la LPRL, debiendo destacarse que el CCP contempla una exploración ginecológica anual a las trabajadoras mayores de 35 años, que será voluntaria, así como una analítica de sangre en la que se efectuará una medición del PSA (antígeno específico de la próstata) para los trabajadores mayores de 50 años, que asimismo se configura como voluntaria.

f) Obligaciones de los trabajadores: se reproduce la obligación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales que se contempla en el artículo 29.1 de la LPRL.

g) Protección de la maternidad, que se regula en el artículo 66.10 del CGIQ y en el artículo 65.7 del CCP. El primero de estos preceptos regula el derecho de la trabajadora embarazada, en situación de parto reciente o durante el período de lactancia natural a que pueda adaptar sus condiciones de tiempo o de trabajo; mientras que el segundo se limita a regular el cambio de puesto de trabajo de la trabajadora embarazada o en situación de parto reciente cuyo puesto de trabajo sea incompatible con su estado, pudiendo perjudicarle a la trabajadora, al feto o al recién nacido. En ambos convenios colectivos se aprecia una regulación bastante pobre sobre la protección de la maternidad que se contempla en el artículo 26 de la LPRL, en la redacción dada por la LOI.

Una vez mencionadas las materias que regulan ambos convenios colectivos, enumeramos algunas de las cuestiones que sólo trata uno u otro convenio. Por lo que respecta al CGIQ, debemos indicar que el mismo presta cierta atención a la coordinación de actividades empresariales (artículo 66.6 del CGIQ) y regula el Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo, su composición y sus funciones (artículo 66.11 del CGIQ). Por su parte, el CCP dedica un apartado específico a la formación en materia de prevención, tanto de los trabajadores como de los delegados de prevención (artículo 65.5 CCP), a la consulta a los trabajadores o sus representantes a la hora de adoptar decisiones que afecten a determinadas materias (artículo 65.6 del CCP) y a la protección de los menores, de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riegos y a los trabajadores con contrato de duración determinada (artículo 65.8, 9 y 10, respectivamente, del CCP).

Finalmente, en estrecha relación con la seguridad y salud en el trabajo, debemos destacar el artículo 36 del CGIQ y el artículo 50 del CCP, que regulan –como indicamos con anterioridad- la corrección del absentismo laboral, puesto que las partes firmantes de estos dos convenios colectivos consideran que su reducción implica tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

Por ello, se acuerda adoptar diversas medidas, entre las que destacamos: por un lado, hacer todo lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo en orden a una efectiva mejora de las condiciones de trabajo; y, por el otro, la necesidad de que los representantes de los trabajadores sean consultados en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión sobre la salud física y/o mental del trabajador.

Por otra parte, casi todos los convenios colectivos de empresa del sector químico regulan la seguridad y salud en el trabajo, destacando, de entre todos ellos, por su minuciosa y detallada regulación, el Capítulo IX del Convenio Colectivo de la Empresa Intercontinental Química, S.A. Algunas de las materias que con mayor frecuencia son reguladas en estos convenios colectivos son: el tratamiento de una serie de principios o cuestiones de carácter general, que ponen el acento en el compromiso de las partes firmantes de desarrollar una política de seguridad y salud laboral de los trabajadores mediante la prevención de riesgos laborales derivados del trabajo[156]; los órganos de representación específicos –Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud-, tratándose, básicamente, su composición, sus funciones y garantías[157]; acciones formativas[158]; y las prendas de trabajo que garanticen la seguridad de los trabajadores[159].

Sin embargo, encontramos otras materias que sólo son reguladas por uno o dos convenios colectivos empresariales, entre las que destacamos las siguientes: colaboradores de seguridad y salud laboral (Capítulo IX, apartado 5, del Convenio Colectivo de la Empresa Intercontinental Química, S.A.); previsión sobre la constante adaptación a la normativa reguladora de la seguridad y salud en el trabajo (Capítulo IX, apartado 11, del Convenio Colectivo de la Empresa Intercontinental Química, S.A. y el artículo 44.1 del Convenio

---

[156] Para conocer en detalle el tratamiento de estos principios generales nos remitimos, entre otros, al Capítulo IX, apartado 1, del Convenio Colectivo de la Empresa Intercontinental Química, S.A., el artículo 44 del Convenio Colectivo de la Empresa Voridian España, S.A., el artículo 20 del Convenio Colectivo de la Empresa Óxidos Rojos de Málaga, S.L. y el artículo 28 del Convenio Colectivo de la Empresa PQS Consumo, S.L.

[157] Destacamos, entre estos convenios colectivos, los siguientes: el Capítulo IX, apartados 3 y 4, del Convenio Colectivo de la Empresa Intercontinental Química, S.A., el artículo 44.7 del Convenio Colectivo de la Empresa Voridian España, S.A., artículo 43 del Convenio Colectivo de la Empresa Persan, S.A. y el artículo 28 del Convenio Colectivo de la Empresa PQS Consumo, S.L.

[158] Véanse al respecto el Capítulo IX, apartado 9, del Convenio Colectivo de la Empresa Intercontinental Química, S.A, los artículo 44.5 y 46 del Convenio Colectivo de la Empresa Voridian España, S.A, y el artículo 34 del Convenio Colectivo de la Empresa Miguel Ángel Palomo, S.A.

[159] Entre los convenios colectivos que regulan este tema encontramos el Capítulo IX, apartado 10, del Convenio Colectivo de la Empresa Intercontinental Química, S.A, el artículo 30 del Convenio Colectivo de la Empresa Nilefos Química, S.A. y el artículo 44 del Convenio Colectivo de la Empresa Persan, S.A.

Colectivo de la Empresa Voridian España, S.A); y la protección de la maternidad y reconocimientos médicos (artículos 46 y 47 del Convenio Colectivo de la Empresa Persan, S.A.).

Asimismo, algunos convenios colectivos presentan una regulación muy parca en materia de seguridad y salud en el trabajo, limitándose a indicar que se tendrá en cuenta toda la normativa vigente al respecto, tal y como hacen el acuerdo noveno del Convenio Colectivo Extraestatutario de la Empresa Europerlita Española, S.A. (Centro de trabajo de El Ejido) y el artículo 70 del Convenio Colectivo de la Empresa FMC Foret, S.A., o a reproducir algunas directrices muy generales referentes a la salud laboral y seguridad, como ocurre con el artículo 18 del Convenio Colectivo de la Empresa Abonos Orgánicos Sevilla, S.A.

4.13. Derechos sindicales y representación de los trabajadores

En ambos convenios colectivos, en el Capítulo XII de cada uno de ellos, se regulan los derechos sindicales en unos términos muy similares, si bien es cierto que es más extensa la regulación que lleva a cabo el CGIQ puesto que éste trata diversos aspectos a los no se refiere el CCP, tal y como veremos con más detalle en este apartado. Tanto el CGIQ como el CCP, tras identificar a los representantes de los trabajadores (delgados de personal, comités de empresa y delgados sindicales), dedican cierta atención a las siguientes materias:

- Los sindicatos (artículo 71. b) del CGIQ y artículo 71 del CCP)[160].

- La acción sindical de los trabajadores afiliados a un sindicato y de las secciones sindicales de los sindicatos más representativos (artículo 72 del CGIQ y artículo 71 B) del CCP), reproduciendo literalmente el artículo 8 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS, en adelante).

- Los cargos sindicales, en el artículo 73 del CGIQ y artículo 71 C) del CCP, que, asimismo, transcriben el artículo 9 de la LOLS.

- Los delegados sindicales, reproduciendo el artículo 10 de la LOLS en cuanto al número de delegados –con la particularidad de que, según el artículo 74.1 del CGIQ, basta con que la empresa o centro de trabajo ocupe a más de 150 trabajadores- y desarrollando dicho precepto legal en cuanto a los derechos que tienen los delegados sindicales.

[160] En este sentido, ambos convenios colectivos indican que los sindicatos son elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los trabajadores y empresarios, sin demérito, por supuesto, de las atribuciones atribuidas a los representantes de los trabajadores.

- Los Comités de empresa (artículo 76 del CGIQ y artículo 73 del CCP), regulando las funciones que el artículo 64 del ET les atribuye a estos comités. Por lo que respecta a las funciones, debemos resaltar que se echa en falta, pero sólo en el CCP, la inclusión, entre las materias sobre las que debe ser informado el comité de empresa, la relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, que incorporó al artículo 64 del ET la LOI. Asimismo, el CCP, a diferencia del CGIQ, tampoco incluye, entre las materias sobre las que el comité ejerce una labor de vigilancia, la concerniente a la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El CGIQ presta atención a la información que tienen derecho a recibir los representantes de sus trabajadores cuando la empresa concluya un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, reproduciendo el artículo 42.4 del ET, en su redacción dada por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo[161]; sin embargo, el CCP guarda silencio al respecto.

  Junto a las funciones del comité de empresa, se regulan las garantías de sus miembros, en desarrollo del artículo 68 del ET, especialmente por lo que respecta al expediente contradictorio que se ha de llevar a cabo en caso de despido o sanción por faltas graves o muy graves -que se regula en detalle por el artículo 76.2 A) del CGIQ- y por el crédito de horas. La acumulación y gestión de las horas sindicales, en desarrollo de la remisión a la negociación colectiva que hace el artículo 68 e) del ET, se regulan en el artículo 77 del CGIQ y en el artículo 73. B) 4 del CCP, a los que nos remitimos para un conocimiento en detalle al respecto.

- La cuota sindical, que se regula en el artículo 78 del CGIQ y en el artículo 71 D) del CCP, que reproducen el artículo 11.2 de la LOLS, añadiéndose que la dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical, si la hubiera.

- Las prácticas antisindicales, a las que se refieren el artículo 79.6 del CGIQ y el artículo 71 E) del CCP, que regulan el derecho a recabar la tutela del derecho a la libertad sindical ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

- La participación de los representantes de los trabajadores en la aplicación del convenio. Esta participación se regula en el artículo 74 del CCP y en la Disposición Adicional Quinta del CGIQ, que enumeran, con la finalidad de facilitar la correcta aplicación de los mismos, los aspectos de ambos convenios colectivos que requieren intervención de los representantes de los trabajadores. A esta cuestión nos referimos en el capítulo 3.2.3 de este trabajo, al que nos remitimos, si bien es cierto que la intervención de los representantes

[161] B.O.E. de 30 de diciembre de 2006.

y sus modalidades están siendo tratadas a lo largo del presente capítulo 4.

Finalmente, en relación con los derechos sindicales, destacamos que estos convenios colectivos regulan los delegados sindicales intercentros y secciones sindicales intercentros (artículo 75 del CGIQ y artículo 75 del CCP) así como otros derechos sindicales, entre los que se encuentran determinadas materias, tales como la utilización de nuevas tecnologías de la información para facilitar los derechos de información que tienen los representantes de los trabajadores (artículo 79.2 del CGIQ), la gestión sindicalizada del convenio (artículo 79.3 del CGIQ), la interlocución sindical en los Grupos Industriales y los comités de empresa europeos (artículo 79.5 del CGIQ y artículo 76 del CCP).

Por lo que respecta al papel que vienen desempeñando en esta materia los convenios colectivos de empresa del sector de la industria química, debemos destacar que todos estos convenios que estamos analizando, excepto los de carácter extraestatutario y el Convenio Colectivo de la Empresa Industrias Kolmer, S.A, prestan, en la mayoría de los casos, una especial atención a los derechos sindicales y a la representación de los trabajadores. Vamos a destacar, al igual que hemos hecho con el tratamiento de esta materia por parte del CGIQ y del CPP, las principales cuestiones o temas que se regulan en la negociación colectiva empresarial, remitiéndonos al texto de dichos convenios colectivos para un conocimiento en detalle al respecto:

- Un par de convenios colectivos regulan, a modo de introducción, el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente, así como los derechos de los trabajadores afiliados a un sindicato, reproduciendo, parcialmente, los artículos 2 y 8 de la LOLS[162].

- La mayoría de estos convenios colectivos empresariales ofrece una regulación de la representación de los trabajadores, bien sea la representación unitaria (delegado de personal o comité de empresa), bien sea la representación sindical (sección sindical y delegado sindical)[163], prestando una gran atención a los derechos y las garantías de estos órganos de representación, especialmente al reconocimiento del crédito horario, mayor o menor según cada convenio colectivo, y su

[162] En este sentido encontramos el artículo 48.1 del Convenio Colectivo de la Empresa Voridian España, S.A. y el artículo 48 del Convenio Colectivo de la Empresa Persan, S.A.

[163] Los órganos de representación de los trabajadores se regulan en los siguientes convenios colectivos: Capítulo XI, aparatados 1 y 4, del Convenio Colectivo de la Empresa Intercontinental Química, S.A., los artículos 48 y 49 del Convenio Colectivo de la Empresa Voridian España, S.A., el artículo 33 del Convenio Colectivo de la Empresa Nilefos Química, S.A., el artículo 54 del Convenio Colectivo de la Empresa Tioxide Europe, S.L., los artículos 27 a 29 del Convenio Colectivo de la Empresa Atofina España, S.A., los artículos 48 a 50 del Convenio Colectivo de la Empresa Persan, S.A. y los artículos 33 y 34 del Convenio Colectivo de la Empresa PQS Consumo, S.L.

acumulación, cuyas reglas varían también en función de la empresa a la que nos estemos refiriendo[164].

Sin duda alguna, la mayor parte del Capítulo o preceptos que estos convenios colectivos dedican a los derechos sindicales y a la representación de los trabajadores se centra en la concreción de tales órganos de representación y en el reconocimiento, siguiendo en muchas ocasiones, incluso de forma literal, lo dispuesto por la normativa legal, de sus derechos, obligaciones y garantías. Al respecto, reproducimos el comentario que hicimos al estudiar los convenios colectivos generales, en el sentido de que sería conveniente que se incorporaran al texto de estos convenios empresariales las dos últimas reformas de los artículos 64 y 65 del ET –esto es, la reforma del artículo 64 del ET llevada a por la LOI, referente a la información al Comité de Empresa sobre la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y la reforma de los artículos 64 y 65 por la Ley 35/2007, de 16 de noviembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en materia de información y consulta de los trabajadores y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario[165]-.

- En relación con los cargos electivos, son varios los convenios colectivos de empresa que, reproduciendo, en algunos casos de forma parcial, el artículo 9 de la LOLS, contemplan diversos derechos sindicales[166].

- Por último, destacamos que diversos convenios colectivos de empresa regulan el descuento de la cuota sindical, exigiéndose, con arreglo al artículo 11.2 de la LOLS, la solicitud al empresario por parte del sindicato y la autorización del trabajador, en la que, según algunos convenios colectivos, se han de consignar determinados datos[167].

---

[164] Para conocer en detalle el número de horas que conforman el crédito horario y la posibilidad de su acumulación, nos remitimos al Capítulo XI, apartado 1, del Convenio Colectivo de la Empresa Intercontinental Química, S.A., el artículo 49.2 d) del Convenio Colectivo de la Empresa Voridian España, S.A., el artículo 74 del Convenio Colectivo de la Empresa FMC-Foret, S.A., el artículo 33 del Convenio Colectivo de la Empresa Nilefos Química, S.A., el artículo 53 del Convenio Colectivo de la Empresa Tioxide Europe, S.L., el artículo 21 E) del Convenio Colectivo de la Empresa Óxidos Rojos de Málaga, S.A., el artículo 12 del Convenio Colectivo de la Empresa Abonos Orgánicos Sevilla, S.A., el artículo 29 del Convenio Colectivo de la Empresa Atofina España, S.A. y el artículo 33.1 del Convenio Colectivo de la Empresa PQS Consumo, S.L.

[165] B.O.E. de 17 de noviembre de 2007.

[166] Véanse el Capítulo XI, apartado 3, del Convenio Colectivo de la Empresa Intercontinental Química, S.A., el artículo 48.6 del Convenio Colectivo de la Empresa Voridian España, S.A. y el artículo 33.5 del Convenio Colectivo de la Empresa PQS Consumo, S.L.

[167] En este sentido podemos ver el artículo 48.5 del Convenio Colectivo de la Empresa Voridian España, S.A., el artículo 75 del Convenio Colectivo de la Empresa FMC-Foret, S.A., el artículo 22 del Convenio Colectivo de la Empresa Óxidos Rojos de Málaga, S.A., el artículo 13 del

4.14. Régimen disciplinario

El Capítulo VIII del CGIQ y el Capítulo IX del CCP tratan el régimen disciplinario en unos términos casi idénticos, regulando los siguientes aspectos:

- Graduación de las faltas, que pueden ser leves, graves y muy graves

- Enumeración y descripción de cada una de las faltas leves, graves o muy graves. Nos remitimos al texto de ambos convenios colectivos para un conocimiento detallado al respecto.

- Régimen de sanciones: se distingue, por un lado, las faltas leves y graves, que sólo requieren comunicación escrita y motivada al trabajador, y, por el otro, las faltas muy graves, que exigen que se tramite un expediente o procedimiento sumario, en el que se concede al trabajador un plazo de tres días para que formule escrito de alegaciones o pliego de descargos, siendo de aplicación analógica, según la STS de 4 de mayo de 2009, las exigencias que el TS ha venido fijando para los despidos de los representantes del personal[168]. Según dispone el artículo 62 de cada uno de los convenios colectivos que estamos analizando, la empresa dará cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores y al trabajador afectado. Sólo el artículo 68 del

Convenio Colectivo de la Empresa Abonos Orgánicos, S.A., el artículo 33.2 del Convenio Colectivo de la Empresa PQS Consumo, S.L. y el artículo 49.10 del Convenio Colectivo de la Empresa Persan, S.A. Estos dos últimos convenios colectivos disponen que el trabajador que esté interesado en el descuento de la cuota sindical ha de remitir un escrito o autorización en que expresará con claridad la orden de descuento, el sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota y la entidad a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

[168] Para un conocimiento en detalle de la doctrina del TS sobre las exigencias que dicho tribunal ha venido fijando para los despidos de los representantes del personal en relación con el expediente previo o en general como exigencias mínimas para los expedientes previos, podemos ver la STS de 4 de mayo de 2009 (JUR 2009/279676). La cuestión que resuelve esta sentencia consiste en determinar si dadas las exigencias formales adicionales en la negociación colectiva para proceder la empresa a un despido disciplinario y, en concreto, las adicionadas en el artículo 62 del XIV Convenio Colectivo General de la Industria Química, en el que se establece –al igual que en el convenio colectivo actual- que la sanción de la faltas muy graves "exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado", es no o suficiente para entender cumplido dicho requisito formal el transmitirle al trabajador los hechos imputados en una reunión y comunicarle ese mismo día el despido sin dejar transcurrir el plazo de 48 horas que la propia empresa le había concedido para efectuar alegaciones. Aplicando la doctrina del TS, no habiéndose cumplido plenamente en el presente caso por parte de la empresa la exigencia contenida en el artículo 62 del citado convenio colectivo que requiere para la imposición de sanciones por faltas muy graves tramitación de expediente o procedimiento sumario en el que sea oído el trabajador afectado, declara la improcedencia del despido del trabajador. El TS hace, pues, una aplicación analógica de las garantías que existen en relación con los representantes de personal, de manera que al expediente o procedimiento sumario ex artículo 62 del XIV Convenio Colectivo General de la Industria Química han de serle de aplicación por analogía las exigencias que el TS ha venido fijando para los despidos de los representantes de personal.

CGIQ se refiere a la obligación de la empresa de dar cuenta a los delegados sindicales del sindicato al que pertenezca el trabajador cuando el dato de la afiliación sea conocido por la empresa.

- Sanciones máximas, en función de la gravedad de la falta cometida, oscilando entre la amonestación verbal o por escrito hasta la extinción del contrato.

- Prescripción de las faltas, reproduciendo lo dispuesto en el artículo 60.2 del ET.

Pocos son los convenios colectivos de empresa que regulan el régimen disciplinario: cuatro contienen una regulación bastante completa al respecto[169] y dos convenios colectivos se limitan a hacer una breve alusión al tema disciplinario, bien sea para remitirse al CGIQ, tal y como hace el artículo 41 del Convenio Colectivo de la Empresa FMC-Foret, S.A., o bien sea para extender el expediente contradictorio de los delegados de personal en caso de faltas muy graves a todos los trabajadores, según dispone el artículo 32 b) del Convenio Colectivo de la Empresa Atofina España, S.A.

Centrándonos en la regulación que sobre esta materia contienen los cuatro convenios colectivos citados a pie de página, destacamos que se centran en la enumeración e identificación de las faltas –que se clasifican, según su gravedad, en leves, graves o muy graves-, en los plazos de prescripción de las mismas, así como en la concreción de las sanciones que la empresa puede aplicar, también según la gravedad de las faltas cometidas. En concreto, en relación con las sanciones, destacamos varias previsiones convencionales: la anulación de las notas desfavorables que a consecuencia de las sanciones impuestas aparezcan en los expedientes de personal al cumplirse los plazos previstos en el propio convenio colectivo[170] y la prohibición de imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones y otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber[171].

No todos estos convenios colectivos empresariales regulan el procedimiento sancionador, debiendo destacarse al respecto el apartado 2.2 y el apartado 3, referente, éste último, al expediente disciplinario, del Convenio

---

[169] Estos convenios colectivos son: el Convenio Colectivo de la Empresa Intercontinental Química, S.A. (Capítulo X), el Convenio Colectivo de la Empresa Miguel Ángel Palomo, S.A. (Capítulo XI), el Convenio Colectivo de la Empresa Persan, S.A. (Capítulo X) y el Convenio Colectivo de la Empresa PQS Consumo, S.L. (artículos 25 a 27).

[170] Esta previsión se contempla en el apartado 4 del Capítulo X del Convenio Colectivo de la Empresa Intercontinental Química, S.A., y el artículo 56 del Convenio Colectivo de la Empresa Persan, S.A.

[171] En este sentido se pronuncia el artículo 41 del Convenio Colectivo de la Empresa Miguel Ángel Polomo, S.A.

Colectivo de la Empresa Intercontinental Química, S.A., por su detallada y minuciosa regulación al respecto.

4.15. Medio ambiente

En relación con la actuación en defensa y protección del medio ambiente, destacamos que el CGIQ le dedica un capítulo específico, el Capítulo X, que consta de los artículos 67 y 68, mientras que el CCP regula esta materia en el artículo 66, que pertenece a un capítulo más amplio, el Capítulo X sobre seguridad y salud laboral, que ya hemos tratado. En ambos convenios colectivos, las partes firmantes consideran necesario que *"las empresas actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando una gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad".*

A estos efectos, tanto el sector químico como el sector de perfumería y afines se comprometen a adoptar una *"actitud permanente, responsable y visible en materia de medio ambiente"* y a conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la industria en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, *"sean conocidos y adecuadamente valorados por la sociedad y las administraciones competentes"*. En este sentido se considera fundamental la realización de actividades tendentes a conseguir diversos objetivos, que ambos convenios colectivos enumeran[172].

Destacamos la figura del Delegado de Medio Ambiente, que sólo se regula en el artículo 67 bis del CGIQ –y no en el CCP-, que dispone que cada organización sindical que tenga la condición de más representativa en el ámbito estatal podrá designar en los centros de trabajo donde tenga presencia en los órganos unitarios de representación de los trabajadores un Delegado de Medio Ambiente de entre los Delegados de Prevención, cuyas funciones y competencias se enumeran en el citado precepto convencional. Asimismo, la empresa designará un responsable de la interlocución con el Delegado de Medio Ambiente de entre sus representantes en el Comité de Seguridad y Salud.

A pesar del sector de la economía cuya negociación colectiva estamos analizando, sólo un convenio colectivo de empresa del sector de la industria química presta atención específica al tema del medio ambiente: el artículo 28.Tercero del Convenio Colectivo de la Empresa PQS Consumo, S.L, que parte del reconocimiento del incremento de la preocupación social por todos los

[172] Estos objetivos son: promover y conseguir una actuación responsable de las empresas en materia de medio ambiente, concretando las medidas a adoptar; establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer visible, respecto de ellos, el progreso que se consiga; demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de las empresas, individual o colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión ambiental y la comunicación de los resultados obtenidos; y mejorar la credibilidad de la industria y aumentar la confianza de la sociedad y de las administraciones públicas mediante demostraciones y hechos concretos.

temas relacionados con el medio ambiente, lo que obliga a la empresa a continuar en la mejora de la gestión medioambiental y a extremar el cuidado para que no se produzcan daños al medioambiente, contemplándose diversos acuerdos a los que llegan las partes firmantes de dicho convenio colectivo (facilitar en cada centro de trabajo una concreta información a través de los representantes de los trabajadores, la posibilidad de que la representación de los trabajadores y sindical de cada centro de trabajo pueda proponer iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental, el establecimiento de programas de formación específicos e información sobre todos estos aspectos en el Comité Intercentros de Seguridad y Salud).

4.16. Régimen asistencial y mejoras voluntarias

En ambos convenios colectivos generales, en sus respectivos Capítulos XI, se regula, en idénticos términos, el régimen asistencial, tratándose las siguientes ventajas materiales de naturaleza no salarial:

- El economato: sólo están obligadas a mantener un economato las empresas que ocupen más de 500 trabajadores en una misma localidad, si bien se prevé que las empresas no obligadas intenten agruparse con otras de la misma población para su constitución o que soliciten la incorporación de sus trabajadores en otros economatos.

- Los comedores de empresa: las empresas acordarán con los representantes de los trabajadores el régimen al que deban ajustarse en cumplimiento de las disposiciones vigentes sobre comedores para el personal, que deberán cumplir las condiciones mínimas de habitabilidad, salubridad, ventilación e higiene.

- Las prendas de trabajo: son distintas para los técnicos y para el personal obrero, contemplándose reglas especiales para las industrias que fabriquen o manipulen ácidos u otras materias corrosivas y para el personal que realice labores continuadas a la intemperie, en régimen de lluvia continua, y a los tuviesen que trabajar en lugares encharcados o fangosos.

A estas ventajas materiales de naturaleza no salarial también se refieren numerosos convenios colectivos de empresa del sector de la industria química, predominando la atención que los mismos han prestado a la regulación de las prendas de trabajo que las empresas han de facilitar a los trabajadores[173]; a las

[173] Los convenios colectivos de empresa que regulan las prendas de trabajo son los siguientes: el acuerdo séptimo del Convenio Colectivo Extraestatutario de la Empresa Europerlita Española, S.A, el artículo 12 del Convenio Colectivo Extraestatutario de la Empresa Cofradía de Pescadores de Almería (Fábrica de Hielo), el artículo 7 del Convenio Colectivo de la Empresa Industrias Kolmer, S.A, que distingue, a la hora de regular las prendas de trabajo, según si el trabajador está durante el período de prueba o si ha finalizado el mismo, el artículo 56 del Convenio Colectivo de la Empresa FMC-Foret, S.A., el artículo 30 del Convenio Colectivo de la Empresa Nilefos Química, S.A., el artículo 16 del Convenio Colectivo de la Empresa Óxidos Rojos de Málaga, S.L., el artículo 15 del Convenio Colectivo de la Empresa

ayudas para los estudios tanto del trabajador como de sus hijos, cuyas cuantías, en la mayoría de los casos, dependen del nivel de educación[174]; al denominado premio de vinculación o constancia, que se reconoce al trabajador que ha alcanzado una determinada antigüedad en la empresa[175]; y a la constitución de fondos sociales[176]. También se regulan, aunque por menos convenios colectivos, otras ventajas como los economatos[177], los comedores

Abonos Orgánicos Sevilla, S.A. y el artículo 23 del Convenio Colectivo de la Empresa PQS Consumo.

[174] Regulan la ayuda escolar los convenios colectivos que indicamos a continuación: el artículo 58 del Convenio Colectivo de la Empresa Voridian España, S.A.; el artículo 62 del Convenio Colectivo de la Empresa FMC-Foret, S.A., que también contempla una regulación minuciosa al respecto; los artículos 31 y 32 del Convenio Colectivo de la Empresa Tioxide Europe, S.L., que se refieren, respectivamente, a las ayudas de estudios para el personal en activo y a las ayudas de estudios para hijos de trabajadores en situación de escolarización; los artículos 30 y 31 del Convenio Colectivo de la Empresa Miguel Ángel Palomo, S.A., que regulan las becas para estudios universitarios así como la creación de una bolsa de becas para estudios universitarios, contemplándose en el Anexo de dicho convenio colectivo el procedimiento para la solicitudes y los criterios de adjudicación de dichas becas; el artículo 14 del Convenio Colectivo de la Empresa Abonos Orgánicos Sevilla, S.A., que indica unos requisitos indispensables para el disfrute de becas; el artículo 34 I) del Convenio Colectivo de la Empresa Atofina España, S.A.; y el artículo 31 del Convenio Colectivo de la Empresa Persan, S.A.

[175] Podemos ver el artículo 60 del Convenio Colectivo de la Empresa FMC-Foret, S.A.; el artículo 26 del Convenio Colectivo de la Empresa Nilefos Química, S.A.; y el artículo 34 C) del Convenio Colectivo de la Empresa Atofina España, S.A.

[176] En este sentido podemos ver el Capítulo XIII, apartado 1, del Convenio Colectivo de la Empresa Intercontinental Química, S.A., que crea un fondo social y móvil (integrados los fondos de beca, ayuda escolar y el fondo para los préstamos con aval), que anualmente se repartirá de la forma más conveniente socialmente, estudiada en una Comisión paritaria; el artículo 57 del Convenio Colectivo de la Empresa Voridian España, S.A., que regula la constitución de un fondo solidario gestionado por el Comité de Empresa, fijándose, asimismo, la cantidad máxima a ingresar; el artículo 66 del Convenio Colectivo de la Empresa FMC-Foret, S.A., que regula un fondo para anticipos reintegrables de forma fraccionada, con la finalidad de atender determinadas necesidades del personal fijo de plantilla, tales como la adquisición o reparación de su vivienda habitual y otros casos de necesidades imprevisibles y urgentes; el artículo 35 del Convenio Colectivo de la Empresa Tioxide Europe, S.L., que regula un fondo social para préstamos sin interés a sus trabajadores, cuya cuantía y devolución quedarán establecidas por la Comisión de Préstamo del Comité de Empresa; el artículo 34 E) del Convenio Colectivo de la Empresa Atofina España, S.A., que regula un fondo de ayuda para colaborar con los problemas particulares de carácter económico de su personal fijo de plantilla, siempre que tenga una antigüedad superior a dos años y no tenga en el momento de la solicitud concedido ningún préstamo, consistente en solicitar préstamos reintegrables de acuerdo con determinadas condiciones y normas, para la adquisición de una vivienda de uso permanente o un vehículo, para arreglos en la vivienda de uso permanente o para otros casos en que se considere de necesidad por el informe unánime del Comité de Asuntos Sociales; y el artículo 24 del Convenio Colectivo de la Empresa PQS Consumo, S.L., que establece que la empresa destinará una concreta cantidad (42.070,12 euros) a la concesión de préstamos o anticipos, cuya concesión deberá ser aprobada por los Directivos de la empresa y sin que puedan superar una cantidad máxima.

[177] Tan sólo son dos los convenios colectivos de empresa que regulan los economatos: por un lado, el artículo 24 D) del Convenio Colectivo de la Empresa Nilefos Química, S.A., que, aunque reconoce que no existe obligación de mantener un economato, se acuerda seguir con la incorporación al que en la actualidad están adheridos, pudiendo disfrutar sólo los trabajadores fijos de plantilla, de manera que, en el caso de que las cuotas que aporta la empresa experimentaran una elevación superior al 20% sobre las pagada en el año anterior, la

de empresa[178], el servicio de lavandería[179], la bolsa de Navidad[180], la compensación por suspensión del permiso de conducir[181] y la gratificación o premio por nupcialidad[182].

En relación con las mejoras voluntarias, debemos destacar el artículo 36.4 del CGIQ y el artículo 49 del CCP. Según éste último, las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social y de las Mutuas de accidentes hasta alcanzar el 100 por 100 del salario real pero sólo en los casos de accidente laboral, enfermedad profesional, ingreso hospitalario (sin importar el origen del mismo puesto que dicho precepto no lo indica) de, al menos, 24 horas y maternidad. Desde nuestro punto de vista, el complemento hasta el 100% del salario real en caso de maternidad carece de importancia puesto que, como es sabido, la cuantía de la prestación por maternidad alcanza el 100% de la base reguladora, que viene a coincidir con el salario del trabajador, tal y como ocurre con la prestación por paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia; causas de suspensión del contrato de trabajo que no menciona el artículo 49 del CCP.

---

empresa con informe del Comité de Empresa podrá acordar repercutir a los beneficiarios la cantidad equivalente al tanto por ciento que supere el mencionado 20% o darse de baja en dicho economato y la aportación que efectuaba repartirla entre su personal; y, por el otro lado, el artículo 46 del Convenio Colectivo de la Empresa Tioxide Europe, S.L. que se limita a suprimir el servicio de economato en virtud del acuerdo alcanzado entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

[178] Tres son los convenios colectivos de empresa que regulan los comedores de empresa: el artículo 58 del Convenio Colectivo de la Empresa FMC-Foret, S.A., que dispone que, por los horarios de trabajo, no existe necesidad de disponer de este servicio, si bien se seguirán manteniendo los locales actuales destinados a tomar el bocadillo; el artículo 31 del Convenio Colectivo de la Empresa Nilefos Química, S.A., que indica que para el personal de jornada normal se mantienen un servicio de comidas de lunes a viernes en los locales que al efecto dispone la empresa, pagando el trabajador un 15% y la empresa el 85% restante; y el artículo 44 del Convenio Colectivo de la Empresa Tioxide Europe, S.L., en virtud del cual la empresa mantiene un servicio de comedor cuyo importe para los trabajadores es de 0,60 euros por comida, existiendo una Comisión de Comedor para supervisar su funcionamiento.

[179] Sólo regula esta ayuda el artículo 47 del Convenio Colectivo de la Empresa Tioxide Europe, S.L., que indica que la empresa sufragará los gastos del servicio de lavandería.

[180] Véanse el artículo 34 H) del Convenio Colectivo de la Empresa Atofina España, S.A. y el artículo 24 del Convenio Colectivo de la Empresa OQS Consumo, S.L.

[181] Esta ayuda se regula sólo en el artículo 49 del Convenio Colectivo de la Empresa Tioxide Europe, S.L.

[182] Son diversos los convenios colectivos que reconocen una gratificación por contraer matrimonio, entre los que destacamos los siguientes: el artículo 67 del Convenio Colectivo de la Empresa FMC-Foret, S.A., que exige que el trabajador tenga una antigüedad de más de seis meses; el artículo 24 A) del Convenio Colectivo de la Empresa Nilefos Química, S.A., que requiere que el trabajador tenga una antigüedad superior a un año; el artículo 28 del Convenio Colectivo de la Empresa Miguel Ángel Palomo, S.A., que no exige una antigüedad mínima pero sí marca un máximo de dos matrimonios; el artículo 34 A) del Convenio Colectivo de la Empresa Atofina España, S.A. y el artículo 24 del Convenio Colectivo de la Empresa PQS Consumo, S.L., que también exigen, éstos dos últimos, una antigüedad en la empresa superior a un año.

Por su parte, el citado anteriormente artículo 36.4 del CGIQ tan sólo menciona el complemento por incapacidad temporal en relación con la reducción del absentismo, tal y como hace el artículo 50 del CCP. En efecto, según se dispone en ambos preceptos, para reducir el absentismo laboral injustificado cuando la cifra individual de absentismo excediera del 4% (según el artículo 36.4 del CGIQ) o del 3% (según el artículo 50 del CCP) de la jornada/hora a trabajar durante el período de tres meses naturales, el trabajador afectado dejará de percibir el complemento por incapacidad temporal si consuetudinariamente o mediante pacto expreso lo viniera devengando, si bien es cierto que, como hemos dicho, para los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del CCP dicho complemento se le reconoce en el ya mencionado artículo 49.

Por lo que respecta a la regulación de las mejoras voluntarias por parte de los convenios colectivos de empresa, no cabe duda de que el mayor protagonismo lo ha adquirido la regulación del complemento de la prestación por incapacidad temporal, que en muchos de estos convenios colectivos se contempla en estrecha conexión con la lucha contra el absentismo laboral. En efecto, todos los convenios colectivos estatutarios negociados a nivel de empresa dedican una atención, mayor o menor según cada caso, al complemento que el trabajador recibirá en el supuesto de que se le reconozca una situación de incapacidad temporal[183], variando la cuantía de dicho complemento, la forma de calcularlo y los días durante los cuales se percibe el mismo, siendo necesario acudir a las concretas –y en algunos casos complejas- reglas que cada convenio colectivo establece al respecto, bastándonos, pues, con la remisión al texto de los mismos[184].

---

[183] El apartado 5 del Capítulo II del Convenio Colectivo de la Empresa Intercontinental Química, S.A. también establece un complemento para la prestación por maternidad, por riesgo durante el embarazo y por riesgo durante la lactancia.

[184] En este sentido, destacamos, a modo de ejemplo, los siguientes convenios colectivos: el apartado 5 del Capítulo II del Convenio Colectivo de la Empresa Intercontinental Química, S.A., que distingue, a la hora de cuantificar el complemento por incapacidad temporal y su duración, entre, por un lado, la incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente no laboral, y, por el otro, la incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, reconociéndose otro complemento más en el caso de que el trabajador hubiera perdido en el año menos de 40 horas como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral, lo que pone de manifiesto la conexión de dicha medida con la lucha contra el absentismo; el artículo 53 del Convenio Colectivo de la Empresa FMC-Foret, S.A., que ofrece una regulación muy detallada y también conectada con la lucha contra el absentismo laboral, de manera que se reconoce un complemento a la prestación por incapacidad temporal que, sin embargo, dejará de percibirse cuando la cifra individual de absentismo excediera del 4% de la jornada/hora a trabajar durante el período de tres meses naturales; el artículo 22 del Convenio Colectivo de la Empresa Nilefos Química, S.A., que regula, además del complemento en caso de baja por enfermedad común o accidente no laboral o por accidente de trabajo, y un supuesto peculiar: el abono por parte de la empresa de una cantidad de dinero en los casos en los que el trabajador por no tener cubierto el período de cotización mínimo no tiene derecho a la prestación por incapacidad temporal; el artículo 33 del Convenio Colectivo de la Empresa Miguel Ángel Palomo, S.A., que regula una compensación en los casos de baja por enfermedad común o accidente de trabajo que requiera hospitalización; y el artículo 24 del Convenio Colectivo de la Empresa Atofina España, S.A., que regula un complemento por enfermedad y accidente cuya cuantía está en función del índice de absentismo global de la plantilla, indicándose qué ausencias no computan a los efectos de cuantificar el absentismo.

Bastante frecuente es también la regulación de la suscripción de una póliza de seguro para cubrir determinadas contingencias, normalmente el fallecimiento y la incapacidad permanente total o absoluta, que permite mejorar las prestaciones de la Seguridad Social[185], así como la regulación de ayudas que concede la empresa a los trabajadores con hijos que sufran alguna minusvalía o discapacidad, exigiéndose el cumplimiento de determinados requisitos y condiciones, que varían de unos convenios colectivos a otros[186].

Asimismo, algunos de estos convenios colectivos contemplan en su articulado otras ayudas, gratificaciones, premios o complementos, según la denominación utilizada por cada convenio colectivo, que se vinculan a algunas de las contingencias protegidas por el sistema de Seguridad Social. A este respecto, destacamos las siguientes gratificaciones: el complemento o premio por jubilación[187], el subsidio por defunción[188] y la gratificación por natalidad[189].

---

[185] Destacamos, entre otros, los siguientes: el Acuerdo 3 del Convenio Colectivo Extraetatutario de la Empresa Laboratorios Francisco Durbán, S.A;, el artículo 52 del Convenio Colectivo de la Empresa Voridian España, S.A., que cubre el fallecimiento, la incapacidad permanente total y la absoluta y la incapacidad permanente parcial no invalidante derivada de accidente laboral; el artículo 20 del Convenio Colectivo de la Empresa Industrias Kolmer, S.A.; el artículo 65 del Convenio Colectivo de la Empresa FMC-Foret, S.A., que especifica que el coste de la prima o cuota de este seguro será abonado en los 2/3 por la empresa y el tercio restante por el trabajador; el artículo 34 del Convenio Colectivo de la Empresa Tioxide Europe, S.L.; el artículo 32 del Convenio Colectivo de la Empresa Miguel Ángel Palomo, S.A.; y el artículo 17 del Convenio Colectivo de la Empresa Óxidos Rojos de Málaga, S.A.

[186] Al respecto podemos ver los siguientes convenios colectivos: apartado 2 del Capítulo XIII del Convenio Colectivo de la Empresa Intercontinental Química, S.A.; el artículo 61 del Convenio Colectivo de la Empresa FMC-Foret, S.A.; el artículo 27 del Convenio Colectivo de la Empresa Miguel Ángel Palomo, S.A., que exige que hijos discapacitados física o psíquicamente no realicen ningún trabajo retribuido por cuenta ajena o propia; el artículo 18 del Convenio Colectivo de la Empresa Óxidos Rojos de Málaga, S.L., que reconoce una ayuda, no sólo en el caso de hijos con minusvalía, sino también en el caso de que sea el cónyuge el afectado por una minusvalía, siempre que, en ambos casos, sea superior al 33%; y el artículo 41 del Convenio Colectivo de la Empresa Persan, S.A.

[187] Véanse el artículo 64 del Convenio Colectivo de la Empresa FMC-Foret, S.A., que dispone que todo trabajador que se jubile dentro del mes en que cumpla los 64 o 65 años percibirá un premio por año de servicio en la empresa; el artículo 36 del Convenio Colectivo de la Empresa Tioxide Europe, S.L., que indica que la empresa satisfará a sus trabajadores jubilados una pensión anual vitalicia consistente en la diferencia entre la cantidad anual que resulta de aplicar unos concretos porcentajes indicados en el mismo artículo 36 a su "salario regulador" –cuyo concepto también se ofrece en este mismo precepto- y la pensión anual que le corresponda por el INSS; el artículo 19 del Convenio Colectivo de la Empresa Óxidos Rojos de Málaga, S.L., según el cual la empresa abonará la cantidad de 2.700 euros en una sola vez a cada trabajador que se jubile; y el artículo 24 del Convenio Colectivo de la Empresa PQS Consumo, S.L., que reconoce al trabajador que se jubile y acredite como mínimo 15 años de antigüedad una gratificación, por una sola vez, consistente en dos mensualidades del importe bruto del último recibo de salarios.

[188] Sólo regulan el subsidio por defunción los siguientes convenios colectivos: el artículo 63 del Convenio Colectivo de la Empresa FMC-Foret, que dispone que en el caso de fallecimiento de trabajadores en activo se abonará a sus derechohabientes, por una sola vez, el importe bruto que se indica en el Anexo D; el artículo 33 del Convenio Colectivo de la Empresa Tioxide Europe, S.L., que también reconoce el derecho de la viuda e hijos y/o familiares del trabajador fallecido a recibir dos mensualidades, debiendo sustituirse el término "viuda" por el de "cónyuge

Para finalizar, destacamos que dos de los convenios colectivos de empresa regulan un plan de pensiones: el apartado 4 del Capítulo XIII del Convenio Colectivo de la Empresa Intercontinental Química, S.A. y el artículo 51 del Convenio Colectivo de la Empresa Voridian España, S.A.

A tenor de los numerosos preceptos convencionales que hemos destacado a pie de página, podemos concluir que tanto el régimen asistencial como las mejoras voluntarias constituyen una materia que ocupa un lugar de relevancia en la negociación colectiva empresarial de la industria química, no sólo porque son numerosos los convenios colectivos que ofrecen una regulación al respecto, sino también porque la regulación que se contempla en los mismos es extensa, detallada y, en ocasiones, compleja.

4.17. Comisión Mixta y procedimientos voluntarios de solución de conflictos

En el Capítulo XIV del CGIQ y del CCP se regula la Comisión Mixta que las partes negociadoras de ambos convenios colectivos acuerdan establecer como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento de los mismos. La composición, la estructura, el procedimiento y las funciones de la Comisión Mixta son las cuestiones que se regulan en estos convenios colectivos, haciéndose en unos términos muy similares, con las diferencias que indicamos: el número de representantes de cada una de las partes (trabajadores y empresarios) es de ocho en la Comisión Mixta del CGIQ, mientras que en la del CCP es de seis (artículo 86 del CGIQ y artículo 79 del CCP); el CGIQ especifica en qué Comunidades Autónomas se crearán comisiones mixtas descentralizadas en las que la Comisión Mixta podrá delegar asuntos, sin que así se indique en el CCP; los plazos para resolver los asuntos sometidos a la Comisión Mixta, que varían según se trate de asuntos ordinarios o extraordinarios, son distintos en cada convenio colectivos (artículo 88 del CGIQ y artículo 81 del CCP); y, finalmente, en cuanto a las funciones específicas de ambas Comisiones Mixtas, tanto el artículo 89 del CGIQ como el

---

supérstite", para evitar el uso de un lenguaje sexista. Asimismo, los artículos 39 y 40 de este convenio colectivo regulan un complemento por viudedad y orfandad, por un lado, del personal jubilado y, por el otro, del personal en activo, que se reconoce al cónyuge superviviente y a los hijos huérfanos menores de 18 años; y el artículo 40 del Convenio Colectivo de la Empresa Persan S.A., que contiene una regulación muy completa de la ayuda por fallecimiento de un trabajador de la empresa, indicándose los conceptos y cantidad que los familiares del trabajador tendrán derecho a percibir, que varían según si el fallecimiento se produce como consecuencia de un accidente de trabajo o por causa distinta, en cuyo caso la cuantía depende del número de años de servicio en la empresa, así como también el orden de prelación de los familiares beneficiarios de esta prestación.

[189] Son diversos los convenios colectivos de empresa que regulan la gratificación por natalidad: el artículo 68 del Convenio Colectivo de la Empresa FMC-Foret, S.A., que exige, para tener derecho a la gratificación por natalidad, tener una antigüedad en la empresa superior a los seis meses en la fecha del hecho causante, siendo necesario presentar la inscripción en el Libro de Familia; el artículo 24 B) del Convenio Colectivo de la Empresa Nilefos Química, S.A.; el artículo 29 del Convenio Colectivo de la Empresa Miguel Ángel Palomo, S.A., que, tras reconocer una cantidad por cada nacimiento de hijo o adopción legal, dispone que en el caso de parto múltiple dicha gratificación se incrementará de manera proporcional al número de hijos nacidos; y el artículo 34 B) del Convenio Colectivo de la Empresa Atofina España, S.A.

artículo 82 del CCP, enumeran estas funciones, siendo más numerosas las funciones atribuidas por el CGIQ, que, además, desarrolla con más detalle que el CCP la importante labor de interpretación del convenio colectivo. Nos remitimos a estos preceptos convencionales para un conocimiento en detalle de las Comisiones Mixtas.

Destacamos una de las funciones de las Comisiones Mixtas creadas por cada uno de estos convenios colectivos, cual es la consistente en mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en sus respectivos ámbitos de aplicación, teniéndose en cuenta lo previsto en los Capítulos XV del CGIQ y del CCP, referentes a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos colectivos.

Y es que en ambos convenios colectivos se regulan otros medios más específicos de solución de conflictos surgidos entre empresarios y trabajadores o sus organizaciones representativas de la industria química o, en su caso, de la industria de perfumerías y afines, quedando al margen, tal y como indican el artículo 91.2 del CGIQ y el artículo 84.2 del CCP, los conflictos que versen sobre Seguridad Social y los conflictos en que sea parte del Estado, Comunidades Autónomas, Diputaciones, Ayuntamientos u Organismos dependientes de ellos.

Los conflictos susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos son, según aclara el artículo 92.1 del CGIQ, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales o colectivos, teniendo el carácter de conflictos colectivos aquéllos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores. Asimismo, el artículo 94 del CGIQ, que regula la mediación y el arbitraje, incluye también los conflictos individuales de interpretación y aplicación del propio CGIQ como conflictos que se pueden resolver mediante la mediación o el arbitraje.

Por su parte, el artículo 85 del CCP enumera los tipos de conflictos laborales susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos colectivos: conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos conforme al artículo 151 de la LPL; conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación o aplicación del propio CCP; conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga; y los conflictos derivados de discrepancias surgidas en los períodos de consultas exigidos por los artículos 40, 41, 47 y 51 del ET.

El artículo 86 del CCP indica que en el seno de la comisión mixta central se crea un comité paritario sectorial de mediación y arbitraje que asumirá las funciones específicas de mediación y arbitraje contenidas en el ASEC y sólo acogerá las demandas de mediación y arbitraje que se deriven de lo pactado en este convenio y en el ASEC. Al respecto el artículo 93 del CGIQ se limita a

aclarar que los órganos específicos de mediación y arbitraje que se establezcan en el seno de la Comisión Mixta central, quedarán plenamente integrados en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje. La comisión mixta o, en su caso, el comité paritario sectorial tendrá las atribuciones y competencias que se enumeran en el artículo 98 del CGIQ y en el artículo 92 del CCP.

Los procedimientos extrajudiciales para la solución de conflictos son, según se especifica en ambos convenios colectivos, la mediación y el arbitraje[190], si bien es cierto que el artículo 87 del CCP recuerda la previa y perceptiva intervención de la comisión mixta del convenio en conflictos derivados de la interpretación y aplicación del mismo. Ambos convenios colectivos regulan en detalle tanto el procedimiento de mediación como el procedimiento de arbitraje, aunque el CGIQ distingue, a la hora de regular tales procedimientos, entre, por un lado, los conflictos de interpretación y aplicación del convenio colectivo en la empresa, y, por el otro, los conflictos de interpretación y aplicación de los pactos de aplicación del convenio colectivo. Nos remitimos a ambos convenios colectivos para un conocimiento detallado de estos procedimientos de solución de conflictos, del carácter voluntario u obligatorio de los mismos y de sus rasgos característicos.

Por su parte, todos los convenios colectivos estatutarios de empresa del sector de la industria química, excepto el Convenio Colectivo de la Empresa Miguel Ángel Palomo, S.A., designan, en cumplimiento del artículo 85.3 del ET, una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, y determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión.

En efecto, todos estos convenios colectivos regulan dicha comisión paritaria o mixta, centrándose en la composición de la misma, cuyo número de representantes de trabajadores y empresarios varían según el convenio colectivo[191], y estableciendo reglas sobre la presidencia, la secretaría y la posibilidad de que cuenten con asesores especialistas en la materia. Además, estos convenios colectivos se encargan de indicar las funciones de la comisión paritaria, básicamente funciones de interpretación, conciliación y arbitraje y seguimiento del cumplimiento del propio convenio colectivo[192], así como de

---

[190] El artículo 93 del CGIQ define la mediación (es la intervención de un tercero imparcial, individual o colegiadamente, para favorecer la solución de una controversia que afecta a discrepancias de las distintas partes sociales de una determinada relación laboral) y el arbitraje (es el mandato conferido por las partes en conflicto a un tercero, individual o colegiado, para resolver sus controversias siendo su dictamen obligatorio para las partes y teniendo valor de Convenio Colectivo, siempre y cuando los sujetos pasivos del arbitraje poseyeran la legitimidad suficiente para concertar éste de acuerdo con la Ley).

[191] Es frecuente que se establezca, a la hora de regular el número de representantes de los trabajadores y empresarios, la exigencia o, en su caso, la preferencia a favor de aquéllos que han formado parte de la mesa de negociación del propio convenio colectivo. En este sentido, podemos ver el artículo 8.1 del Convenio Colectivo de la Empresa Voridian España, S.A., el artículo 77 del Convenio Colectivo de la Empresa FMC-Foret, S.A. y el artículo 19 del Convenio Colectivo de la Empresa Abonos Orgánicos Sevilla, S.A.

establecer el funcionamiento de dicha comisión, contemplándose reglas sobre su convocatoria[193], reglas sobre las votaciones y sobre los plazos para reunirse y resolver los asuntos que sean sometidos a su entendimiento. En este sentido, destacamos el artículo 30 del Convenio Colectivo de la Empresa Atofina España, S.A. y el artículo 31 del Convenio Colectivo de la Empresa PQS Consumo, S.L., puesto que, ambos, regulan un procedimiento similar al de los dos convenios colectivos generales (CGIQ y CCP), en el sentido de que distinguen entre asuntos ordinarios y extraordinarios, estableciéndose un plazo para resolver, diferente según el tipo de asunto de que se trate.

Finalmente, destacamos que algunos de estos convenios colectivos de empresa disponen que, en caso de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, como procedimiento para solventar las discrepancias, las partes podrán solicitar la mediación del SERCLA[194].

4.18. Igualdad de oportunidades: planes de igualdad

El CGIQ dedica un capítulo, el Capítulo XVI, a la igualdad de oportunidades. El artículo 99 del CGIQ parte del papel de la industria química como sector comprometido y avanzado en el desarrollo de las políticas de igualdad, acordando dos objetivos sectoriales generales: trazar directrices para la elaboración de los planes de igualdad y atribuir a la Comisión Sectorial por la Igualdad las competencias del artículo 105 del CGIQ para que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

Por lo que respecta a los planes de igualdad, el artículo 100 del CGIQ se refiere a los diversos supuestos en los que, siguiendo la LOI, las empresas están obligadas a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, ofreciéndose al respecto el concepto de plan de igualdad, que coincide con el concepto legal contemplado en la LOI: conjunto ordenado de medidas que se adoptan después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo. A tales efectos se regulan en

[192] Destacamos el artículo 19 del Convenio Colectivo de la Empresa Abonos Orgánicos Sevilla, S.A, que, además de las funciones que ya se han destacado en el texto de este trabajo, señala dos más: actualización de los salarios fijados en el anexo y cuantas otras funciones tienen a la mayor eficacia práctica del convenio o vengan establecidas en su texto.

[193] La convocatoria de la Comisión Paritaria, tal y como disponen de forma expresa algunos de estos convenios colectivos, tendrá carácter preceptivo y previo al inicio de un procedimiento jurisdiccional o administrativo respecto de los hechos o situaciones individuales o colectivas afectados por la regulación contenida en los convenios. Véanse el apartado 9 del Capítulo I del Convenio Colectivo de la Empresa Intercontinental Química, S.A. y el artículo 8.2 del Convenio Colectivo de la Empresa Voridian España, S.A.

[194] Al respecto podemos ver el artículo 9 del Convenio Colectivo de la Empresa Industrias Kolmer, S.A., y el artículo 78 del Convenio Colectivo de la Empresa FMC-Foret, S.A. Asimismo, el Capítulo XII del Convenio Colectivo de la Empresa Miguel Ángel Palomo, S.A., sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, también dispone que las partes acuerdan acogerse al SERCLA.

detalle el diagnóstico de situación y los objetivos que deben contener los planes de igualdad. Las empresas disponen, tal y como indica el artículo 104 del CGIQ, de un plazo que coincide con la vigencia de dicho convenio –esto es, hasta el 31 de diciembre de 2009- a efectos de aplicar lo dispuesto en el mismo en relación con el diagnóstico de situación y los planes de igualdad, por lo que habrá que esperar unos meses para conocer el alcance de la aplicación de estos preceptos convencionales.

Asimismo, el artículo 105 del CGIQ constituye una Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades entre los firmantes del CGIQ con el fin de abordar los compromisos asumidos y atribuyéndole las competencias que se enumeran en el citado precepto convencional.

En la negociación colectiva empresarial, no cabe ninguna duda de que en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, destaca el Capítulo XII del Convenio Colectivo de la Empresa Intercontinental Química, S.A., que parte del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación, que debe trasladarse a las relaciones laborales de la empresa y que se extenderá a todos los ámbitos de las relaciones laborales (acceso al empleo, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y la seguridad y salud laboral). En este sentido, se reconoce un especial protagonismo al Plan de Igualdad de la empresa, previéndose la constitución de una Comisión Paritaria para la elaboración del Plan de Igualdad y seguimiento permanente del mismo y ofreciéndose también una regulación sobre el diagnóstico de la situación de la empresa, sobre los objetivos generales del Plan de Igualdad y sobre el seguimiento continuado de la evolución del mismo.

Junto a la regulación del Plan de Igualdad de esta empresa, el mismo Capítulo XII dedica una especial atención a la protección integral contra la violencia de género y a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, contemplándose numerosas medidas para facilitar tanto la una como la otra. En este sentido, entre las medidas de protección integral contra la violencia de género destacamos la reducción de la jornada de trabajo, la suspensión del contrato de trabajo, el derecho preferente de la trabajadora a ocupar otro puesto de trabajo que la empresa tenga vacante en otro centro de trabajo, el no cómputo como faltas de asistencia, a los efectos del despido objetivo del artículo 52 d) del ET, de las ausencias motivadas por al situación derivada de violencia de género y la calificación de nulidad del despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos reconocidos en el propio convenio colectivo.

Por su parte, en relación con las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, destacamos que este convenio colectivo contempla la flexibilización de los horarios de trabajo, otras medidas de conciliación relativas a la jornada de trabajo como disfrute de una bolsa de horas de licencias para asuntos propios y descansos compensatorios y disfrute de licencias no retribuidas, la protección de las situaciones de maternidad, el permiso por lactancia, la reducción de la jornada en los términos del artículo

37.5 del ET, la excedencia para el cuidado de familiares, el traslado por razones de conciliación laboral y familiar y el teletrabajo.

Como puede verse, casi todas estas medidas, tanto las dirigidas a la protección integral contra la violencia de género como las dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, han sido tratadas en otros apartados de este trabajo, a la hora de regular las materias propias de cada una de estas medidas, por lo que nos remitimos a lo que se dijo en su momento.