ADMINISTRACION DE JUSTICIA

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia
Dª. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA Nº: 68/2026

Fecha de Juicio: 08/04/2026

Fecha Sentencia: 13/04/2026

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000037/2026

Materia: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente: D. FRANCISCO JAVIER PIÑONOSA ROS

Demandante/s: FEDERACIÓN ESTATAL DE INDUSTRIA DEL SINDICATO CCOO y FEDERACIÓN DE INDUSTRIA CONSTRUCCIÓN Y AGRO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT-FICA)

Demandado/s: FEDERACIÓN EMPRESARIAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA ESPAÑOLA (FEIQUE)

Parte interesada: CONFEDERACION INTERSINSICAL GALEGA (CIGA)

Resolución de la Sentencia: DESESTIMATORIA

Breve Resumen de la Sentencia: *La AN desestima la demanda de conflicto colectivo interpuesta por la Federación Estatal de Industria del Sindicato CCOO y la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT FICA) contra la patronal de la industria química. Y ello al no apreciar que el régimen convencional de incremento salarial previsto en el art.33 del Convenio deba aplicarse de forma automática al personal ingresado con posterioridad al 1 de enero de 2024 y durante esa anualidad. Se examina el mecanismo de cálculo de la masa salarial bruta pactado por las partes y se descarta que se esté aplicando el mecanismo de compensación y absorción prohibido por el Convenio o que se introduzca una doble escala salarial. Con carácter previo se desestima la excepción de inadecuación de procedimiento al apreciarse la existencia de un verdadero conflicto jurídico que afecta a las personas trabajadoras con acceso en las empresas del sector posterior al 1 de enero de 2024 y con un salario inicial superior al mínimo garantizado en el Convenio.*

Código Seguro de Verificación E04799402-MI:aJiX-zQvk-Ss4t-Urvi-V **Puede verificar este documento en https://www.administraciondejusticia.gob.es**

FIRMA (1): Ramon Gallo Llanos (14/04/2026 22:39) **FIRMA (2):** Francisco Javier Piñonosa Ros (14/04/2026 23:09)
FIRMA (3): Ana Sancho Aranzasti (15/04/2026 11:54) **FIRMA (4):** Marta Jaureguizar Serrano (15/04/2026 12:00)

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

SALA DE LO SOCIAL DE LA AUDIENCIA NACIONAL

-PASEO DE LA CASTELLANA Nº 14 6ª PLTA. SALA DE VISTA (ENTREPLANTA) MADRID
Tfno: 914007256/914007258
Correo electrónico: audiencianacional.salasocial@justicia.es
Equipo/usuario: SLI
NIG: 28079 24 4 2026 0000040
Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000037 /2026

Procedimiento de origen: /
Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo/a. Sr/a: D. FRANCISCO JAVIER PIÑONOSA ROS

SENTENCIA 68/2026

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:
D. RAMÓN GALLO LLANOS

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS:
Dª ANA SANCHO ARANZASTI
D. FRANCISCO JAVIER PIÑONOSA ROS

En MADRID, a trece de abril de dos mil veintiséis.

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

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000037/2026 seguido por demanda de la FEDERACIÓN ESTATAL DE INDUSTRIA DEL SINDICATO CCOO (letrado D. Pablo Manuel Simon Tejera) y de la FEDERACIÓN DE INDUSTRIA CONSTRUCCIÓN Y AGRO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES UGT-FICA (letrado D. Enrique Aguado Pastor)contra FEDERACIÓN EMPRESARIAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA ESPAÑOLA FEIQUE (letrado D. Daniel Macho De Quevedo Gómez), siendo citada como parte interesada la CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALLEGA CIGA (letrada Dª Camila Maiten Mariqueo Diaz) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D. FRANCISCO JAVIER PIÑONOSA ROS.

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El 12 de febrero de 2026 la Federación Estatal de Industria del Sindicato CCOO y la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT FICA) interpusieron demanda de Conflicto Colectivo frente a la Federación Empresarial de la Industria Química Española; interesando la citación como interesada de la Confederación Intersindical Gallega.

SEGUNDO.- En el Suplico de tal demanda se interesaba se dictare sentencia por la que "[…] *se declare que el incremento prevista en el artículo 33 del Convenio Colectivo para el año 2024, cuyo importe es del 3 %, se debe aplicar íntegramente por las empresas del sector sobre la masa salarial, depurada y homogenizada conforme a la plantilla existente en cada momento, y en consecuencia dicho porcentaje ha de aplicarse a todas las personas trabajadoras de alta en la empresa a partir del 1 de enero de 2024 en la cuantía proporcional del tiempo trabajado durante el referido año*".

TERCERO.- La demanda se admitió a trámite por Decreto de 13 de febrero de 2026, citándose a las partes a los actos de conciliación y juicio a celebrar el 8 de abril de 2026. Llegado el día del señalamiento y no alcanzado acuerdo en conciliación, tuvo lugar la celebración de la vista en la que las partes expusieron sus pretensiones en el siguiente sentido:

1.- La Federación Estatal de Industria del Sindicato CCOO se ratificó en su demanda. Se indica que el contenido de la misma puede sintetizarse en el hecho de que la empresa interpreta que los incrementos salariales previstos en el art.33 del Convenio de aplicación no deben aplicarse a los trabajadores contratados a partir del 1 de enero de 2024 y que tuvieran pactado un salario superior al mínimo garantizado previsto en la misma norma convencional. Considera aquella demandante que la literalidad de los preceptos del Convenio no ofrece dudas al respecto y que no puede introducirse un trato desigual entre trabajadores basado en la fecha de acceso a la empresa. Esto es, que el precepto cuestionado (art.33 del Convenio) no excluye en ningún momento a los trabajadores que hubieran accedido a la empresa a partir del 1 de enero de 2024. A ello se añade la prohibición de compensación y absorción prevista en el mismo Convenio y el carácter relativo de las interpretaciones realizadas en supuestos concretos por la Comisión Paritaria.

2.- La representación de la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT FICA) también se ratificó en la demanda. En el acto de la vista se indica, en síntesis, que la cláusula de incremento salarial debe aplicarse a la totalidad de los trabajadores y no solo a los que hubieran accedido a las empresas antes del 1 de enero de 2024 y que tanto el art.4 del Convenio como su Disposición Adicional 2ª son claros al respecto. Se incide en el concepto de homogeneización de la masa salarial previsto en la norma convencional, en el ajuste

de abanicos pactado en atención a la diversificación del sector (estableciéndose unos salarios mínimos garantizados); y en una interpretación finalista del precepto cuya interpretación se interesa, garantizándose el mantenimiento del poder adquisitivo también de las personas trabajadoras que hubieran accedido con posterioridad al 1 de enero de 2024. Por último, se pone de relevancia lo resuelto por la Comisión Mixta ya reuniones de 5 de marzo de 2003 y 20 de septiembre de 2001, señalando que lo resuelto en consultas particulares no pueden ser interpretadas tal y como pretende la empresa en relación a los incrementos salariales pues ello iría en contra de lo previsto en el mismo Convenio.

3.- El sindicato CIGA se adhirió a la demanda.

4.- La representación de la Federación Empresarial de la Industria Química Española se opuso a la demanda e interesó su desestimación. Se alega, en primer lugar, la excepción de inadecuación de procedimiento. Y ello al considerar que lo pretendido por las demandantes no es obtener una interpretación de un precepto convencional conforme al principio de igualdad sino reescribir lo pactado de forma expresa en el Convenio y tomar en consideración, a los efectos del cálculo de la masa salarial, una fecha distinta a la prevista en su texto. Esto es, se sostiene que el propio Convenio prevé una determinada fecha de cálculo de la masa salarial (para el año 2024 el 1 de enero de 2024 y para los años 2025 y 2026 el 31 de diciembre del año inmediatamente anterior) a las personas dadas de alta en esas determinadas fechas; y que, sin embargo, las demandantes pretenden tomar otra masa salarial distinta en función de la fecha de aplicación del incremento salarial (no la masa calculada conforme a lo previsto en el propio Convenio).

Respecto al fondo del asunto señala la patronal demandada que las entidades demandantes parten de diversos errores conceptuales. En primer lugar, que no es cierto que haya que tomar en consideración la fecha en la que se haga efectivo el incremento sino la fecha prevista en el Convenio para el cálculo de la masa salarial bruta (31 de diciembre del año inmediatamente anterior, con carácter general); que la sentencia de esta misma Sala, dictada en un procedimiento anterior, no indicaba que hubiera de tomarse en consideración la masa salarial en el momento del incremento salarial sino que había que estar al tenor literal del Convenio; que lo que ahora se plantea, la aplicación del incremento al personal incorporado tras el cálculo de la masa salarial, es una cuestión distinta de la que fue resuelta en ese otro asunto. Se añade que no se discute que los incrementos sobre la masa salarial bruta son incompatibles con la compensación y absorción pero que lo que se plantea es que los trabajadores no tomados en consideración para el cálculo de la masa en las fechas previstas en el Convenio no tienen derecho al incremento salarial del art.33 del texto convencional. Ello no es contrario al principio de igualdad pues tales trabajadores, solo en el caso de que perciban una retribución superior al mínimo garantizado en el Convenio, sí tendrán derecho al citado incremento en la anualidad

siguiente a su incorporación pero no en el año en el que se incorporan tras el cálculo de la masa salarial bruta. Explica la parte la estructura salarial diseñada en el Convenio de aplicación y reitera que, tratándose de personal de nuevo ingreso con retribuciones superiores al salario mínimo garantizado, procede la no aplicación de tal incremento durante esa anualidad. Se señala que ese ha sido el parecer de la Comisión Paritaria ya desde el año 2018, año en el que se planteó la cuestión relativa a la aplicación del incremento al personal de nuevo acceso.

Por último, se pronuncia la demandada respecto de cada uno de los hechos de la demanda reiterando los argumentos de fondo antes señalados.

Las demandantes mostraron su oposición a la excepción planteada, reiterando que lo pretendido es una interpretación del art.33 del Convenio y que el incremento que prevé dicho precepto se aplique a las personas trabajadoras que se incorporen a las empresas sometidas al ámbito del Convenio con posterioridad al 1 de enero de 2024 y aunque tengan un salario superior al mínimo garantizado previsto en la norma convencional pues se ha de entender que tal fecha de efectiva incorporación es la fecha en la que se genera el incremento.

CUARTO.- De conformidad con el art. 85.6 LRJS los hechos conformes y los controvertidos fueron los siguientes:

Hechos pacíficos: el presente conflicto solo afecta a las personas trabajadoras que hayan sido contratadas con posterioridad al 1 de enero de 2024 y con un salario superior al que garantiza el Convenio Colectivo. La Comisión Paritaria se reúne una vez al mes desde el año 1979.

Hechos controvertidos: la primera vez que se abordó el tema de los incrementos fue en una reunión de la Comisión Paritaria del año 2018. La Comisión Paritaria ha admitido que no se aplique el incremento a aquellos contratados que tuvieran pactado en su contrato un incremento a cuenta del Convenio.

Tras recibirse el pleito a prueba se propuso y admitió únicamente prueba documental (reconocida por todas las partes). Emitidas las conclusiones, los autos quedaron conclusos para dictar sentencia.

QUINTO.- En la tramitación del procedimiento se han observado las previsiones legales.

Quedan acreditados y así se declaran los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El presente conflicto colectivo afecta a todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito del Convenio colectivo de la Industria Química contratadas a partir del 1 de enero de 2024 y con un salario superior al garantizado en el texto convencional (hecho no controvertido).

SEGUNDO.- Por Resolución de 6 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, se registra y publica el XXI Convenio colectivo general de la industria química (publicado en el BOE nº 41, de 17 de febrero de 2025). Se pactó en su texto una vigencia desde la fecha de publicación y hasta el 31 de diciembre del año 2026, indicándose que "*Los efectos económicos tendrán la retroactividad que, para cada año de vigencia, se desprenden de los artículos 33 y disposición adicional segunda del presente convenio*".

TERCERO.- La posición de la patronal y la de los sindicatos respecto de la aplicación del incremento de la Masa Salarial Bruta pactado en el artículo 33.II.a) del convenio colectivo para el año 2024 a personas que hayan causado alta en las empresas con posterioridad al 1 de enero del citado año con un salario superior al que resulta una vez aplicados esos incrementos quedó plasmada en el acta de la Comisión Mixta del XXI Convenio de fecha 25 de noviembre de 2025. Tal acta obra aportada a lo descriptores nº 3 y 30, dándose aquí por reproducida en su integridad.

CUARTO.- Damos por reproducidas el resto de actas de la Comisión Mixta aportadas a las actuaciones y obrantes a los descriptores 4, 5, 6 y 31 a 36.

En particular, en el acta de la reunión celebrada el 5 de marzo de 2003 la Comisión Mixta señaló, al respecto de una consulta relativa a la aplicación del incremento del art.33.I.1 del Convenio, que "*esta Comisión Mixta no puede pronunciarse sobre la fecha desde la que el trabajador tendría derecho a reclamar posibles diferencias salariales al no corresponderle la interpretación de la legalidad vigente sino de lo pactado en el Convenio Colectivo*" (descriptor nº 4).

En la reunión de la misma Comisión de fecha 29 de noviembre de 2018 se hizo constar que "*la Comisión Mixta entiende, como ha resuelto en otras ocasiones para los supuestos de aplicación de la cláusula de revisión salarial y que considera plenamente aplicables al presente caso, que en el supuesto de que con los trabajadores que hayan causado alta en la empresa durante un determinado año (2018 en la consulta formulada) se haya pactado un salario determinado en el contrato de trabajo para ese primer año de ingreso al que se haya dado cumplimiento no tendrían derecho a los incrementos salariales establecidos en el Convenio Colectivo para ese primer año de ingreso siempre obviamente que el salario abonado sea más favorable o igual que el que resulte de la estructura salarial existente en la empresa o, en su caso, los SMG del Convenio*" (descriptores nº 6 y 31).

QUINTO.- El 2 de febrero de 2026 tuvo lugar intento de mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), sin alcanzarse acuerdo (descriptor nº 7).

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del proceso de conflicto colectivo de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9.5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2 g) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

SEGUNDO.- De conformidad con lo dispuesto en el art. 97.2 LRJS, los hechos declarados probados se sustentan únicamente en la prueba documental que se hace constar en los ordinales que conforman el relato fáctico, con expresión concreta de su situación en autos.

TERCERO.- La cuestión que enfrenta a las partes puede calificarse como estrictamente jurídica. Sostienen los sindicatos demandantes que el incremento previsto en el artículo 33 del Convenio Colectivo para el año 2024 se debe aplicar íntegramente por las empresas del sector sobre la masa salarial, depurada y homogenizada conforme a la plantilla existente en cada momento, y que, en consecuencia, dicho porcentaje ha de aplicarse a todas las personas trabajadoras de alta en la empresa a partir del 1 de enero de 2024 en la cuantía proporcional del tiempo trabajado durante tal año. La patronal se opone a aquella pretensión alegando, en primer lugar, la excepción de inadecuación de procedimiento.

Antes de examinar el fondo del asunto es preciso dar respuesta, por tanto, a la citada excepción. Conforme a reiterada doctrina, expresada entre otras en la STS 70/2024, de 17 de enero, rec. 108/2022, el objeto de los procesos de conflicto colectivo queda acotado por la concurrencia de tres requisitos acumulativos: la trascendencia colectiva del conflicto, su naturaleza jurídica, y su carácter real y actual [SSTS 426/2020, de 10 de junio (Rec. 230/2018) y 929/2020, de 20 de octubre (Rec. 95/2019).

En relación a dichos presupuestos, la STS de 20-11-2024, rec. 237/2022, realiza un análisis pormenorizado de los mismos, que debe traerse a colación y que se resume del siguiente modo:

"*La primera exigencia imprescindible es que ese colectivo o grupo de trabajadores tenga un carácter genérico; es decir que tenga un rasgo o nexo común entre ellos de suficiente entidad para que pueda ser titular del segundo elemento: el interés general. Por ello, el grupo o colectivo afectado ha de ser, "no la mera pluralidad, suma o agregado de trabajadores singularmente considerados", sino "un conjunto estructurado a partir de un elemento de homogeneidad", de modo que "constituya una unidad por poseer un elemento común que confiere un perfil unitario al grupo" [por todas, SSTS de 21 de octubre de 1997 y 449/2020, de 15 de junio (Rec. 167/2018) (...)*

La segunda de las exigencias, para que se pueda considerar que estamos en presencia de un verdadero conflicto colectivo, deriva de la exigencia de que las pretensiones afecten a "intereses generales" del grupo genérico de trabajadores o del colectivo susceptible de determinación individual, lo que exige, como expresan nuestras SSTS de 11 de junio de 2001 (Rec. 4037/2000) y 209/2020, de 4 de marzo (Rec. 133/2018) que tales intereses pertenezcan indivisiblemente al grupo de trabajadores en su conjunto y sin posibilidad de fraccionamiento entre sus miembros. En este sentido, la clave de la diferenciación está en atender al tipo de valoraciones, más o menos concretas, que el examen y resolución de la cuestión planteada requieren [SSTS 801/2016, de 4 de octubre (Rec. 232/2015); de 2016; 178/2019, de 6 de marzo (Rec. 8/2018) y 292/2021, de 10 de marzo (Rec. 139/2019)]; de tal manera que, si la pretensión formulada afecta al interés del grupo de forma indiferenciada y puede resolverse de forma abstracta, sin atender a situaciones particulares de cada trabajador, habrá que considerar adecuada la vía del proceso de conflicto colectivo, sin perjuicio de que, con posterioridad, sí pueda ser necesaria la atención a las circunstancias individuales a efectos de ejecución de sentencia [SSTS de 22 de marzo de 2007 (Rec. 114/2005) o 930/2020, de 20 de octubre (Rec. 110/2019)]; por el contrario, cuando estemos ante demandas cuya solución exija tener en cuenta las circunstancias personales de cada uno de los sujetos afectados, entonces la tramitación habrá de realizarse por la vía del proceso ordinario [STS 454/2017, de 30 de mayo (Rec. 139/2016)].

Y se concluye a este respecto: "Así nuestra jurisprudencia ha reiterado que las pretensiones que excedan de la declaración del alcance de un precepto, y cuya resolución exija además una valoración de circunstancias particulares para distintos miembros del grupo de trabajadores, deben encauzarse por la vía del proceso ordinario, y no por la vía del proceso de conflicto colectivo, pues no se da entonces el elemento objetivo de este proceso especial de afectación indiferenciada o por igual de la totalidad de los miembros del grupo, con abstracción de rasgos o circunstancias particulares [SSTS de 18 de noviembre de 1992, (Rec. 2629/1991); de 4 de marzo de 1998, (Rec. 2969/1997); 801/2016, de 4 de octubre (Rec. 232/2015); 822/2016, de 6 de octubre (Rcud. 269/2015) y 984/2016, de 23 de noviembre (Rec. 285/2015)".

Pues bien, vista la doctrina expuesta, la excepción ha de ser desestimada. Todas las partes consideran como no controvertido que el presente conflicto afecta a un determinado colectivo: las personas trabajadoras que hayan sido contratadas con posterioridad al 1 de enero de 2024 y con un salario superior al que garantiza el Convenio. Y ello por la interpretación y aplicación que realiza la patronal de un determinado precepto del mismo texto, el art. 33 del XXI Convenio colectivo general de la industria química que regula los incrementos salariales. Tal cuestión ya había sido objeto de diversas consultas planteadas en la Comisión Mixta del Convenio en la redacción de anteriores versiones del Convenio. Esto es, con independencia de

que no conste la existencia de reclamaciones individuales, es posible apreciar un conflicto jurídico relativo a la interpretación de un precepto convencional que regula la aplicación de incrementos salariales en determinadas condiciones. No se trata, como señalan las demandantes, de reescribir el texto del Convenio o de buscar una interpretación contraria a su texto, sino de interpretar su contenido en relación con el sistema retributivo libremente pactado por las partes para el sector. Siendo ello así, es posible apreciar una situación común e indiferenciada, que afecta por igual a un grupo genérico de trabajadores, de forma que la respuesta que pueda ofrecer esta Sala a la controversia que se plantea pueda aplicarse de forma homogénea y sin descender al caso concreto de cada uno de los afectados que conforman el grupo. Ello implica que el conflicto jurídico existe, afecta a un grupo concreto de trabajadores y es real, por lo que, desestimada la excepciones, hemos de entrar a resolver el fondo del asunto.

CUARTO.- Como antes se ha señalado la cuestión de fondo pasa por examinar si la interpretación efectuada por la patronal de la normativa convencional en materia de incrementos salariales resulta ajustada a derecho.

En orden a proceder a la interpretación del artículo 33 del Convenio colectivo, regulador de tal materia, debemos recordar la consolidada jurisprudencia, por todas SSTS de 21 de mayo de 2024 (rec. 93/2022), 14 de septiembre de 2023 (rec. 94/2021), 23 de febrero de 2021 (rec. 60/201), 13 de octubre de 2020 (Rec.132/2019), 22 de octubre de 2019 (rec. 78/2018), de la que no puede apartarse esta Sala, en relación a la interpretación de los Convenios colectivos que deberá operarse atendiendo al sentido literal de sus cláusulas, salvo que sean contrarias a la intención evidente de las partes (arts. 3.1 y 1281 CC), al criterio sistemático, atribuyendo a las cláusulas dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas (arts. 3.1 y 1285 CC); criterio histórico, atendiendo a los antecedentes históricos y a los actos de las partes negociadoras (arts. 3.1 y 1282 CC), el criterio finalista, atendiendo a la intención de las partes negociadoras (arts. 3.1, 1281 y 1283 CC) y la realidad social del tiempo en que se han de aplicar (art 3 CC).

Tomemos como punto de partida, en primer lugar, la literalidad del extenso precepto cuestionado en su integridad (tanto el subrayado como el resaltado son añadidos):

"*Artículo 33. Incrementos salariales.*

I. Modelo de referencia salarial. Las organizaciones signatarias del presente convenio colectivo han optado, tras la experiencia de los últimos años, por referir los aumentos salariales pactados a la MSB de las empresas. Se pretende así generalizar el ámbito de obligar del presente convenio colectivo, facilitando la adhesión de aquellas empresas que en la actualidad se hallaran vinculadas por convenios de su propio nivel, todo ello sin quiebra al respecto del principio de autonomía y libertad de las partes.

1. Se considera MSB la formada por los conceptos siguientes, con las aclaraciones que se incluyen a continuación:

1.1 Retribuciones salariales brutas.

Nota A:

Salario base.
Plus Convenio.
Complemento Personal.
Antigüedad.
Beneficios y pluses.
Incentivos.
Complementos y primas.
Pagas extraordinarias.
Complemento de Puesto de Trabajo.
Comisiones.
Horas Extraordinarias.
1.2 Otros conceptos económicos.

Nota B:

Dietas.

Compensaciones trabajo distancia.
Premios y prestaciones especiales.
Becas.
Cuantías asignadas a formación profesional.
Subvenciones a comedores.
Viviendas.
Otros beneficios sociales no retributivos.

Notas:

A) Estos conceptos estarán referidos a todas las personas trabajadoras y personal que perciba algún devengo de la empresa, exceptuando solamente al personal comprendido en el grupo profesional número 0. No se descontará nada en caso de haber existido huelga o cualquier tipo de suspensión de los contratos de trabajo, incorporándose, en tal caso, las cantidades teóricas dejadas de percibir por las personas trabajadoras.

B) Comprende los conceptos no estrictamente salariales que constituyen un elemento de coste atribuible al factor trabajo.

C) No se incluirán en los datos sobre la Masa salarial facilitados por la empresa los correspondientes al Grupo 0, por lo que los datos de éste no intervendrán en el procedimiento previsto para la aplicación de los incrementos sobre la Masa Salarial y

su distribución. No obstante las retribuciones del Grupo 0 aparecerán en los registros salariales que las empresas deben elaborar de conformidad con la legislación vigente.

2. Una vez calculada la MSB a tenor de los factores y conceptos antes enumerados, las empresas detraerán del montante total las cantidades que correspondan a las masas siguientes:

2.1 Las masas que correspondan a cantidades y conceptos sometidos a la propia evolución natural de su coste y administrados por la propia empresa, tales como:

a) Complementos salariales en especie, de manutención, alojamiento, casa, habitación y cualesquiera otros suministros.

b) Los de carácter asistencial y social empresarial, tales como formación profesional, cultural, deportiva, recreativa, economatos, comedores, ayuda familiar, guarderías, transportes, etc.

Estas exclusiones no se realizarán en el supuesto de que las personas trabajadoras perciban cantidades a tanto alzado por estos conceptos, en cuyo caso se aumentarán las correspondientes partidas, que irán a incrementar sus importes o se repartirán con el resto del aumento.

2.2 Las masas que correspondan a dietas, horas extraordinarias y comisiones de ventas. Las empresas, junto con los representantes de las personas trabajadoras, determinarán en este caso el régimen salarial al que han de ajustarse como cantidades globales excluidas de la Masa Salarial Bruta y que, como tales, podrán tener un tratamiento salarial diferente del resto de conceptos que sí forman parte de la misma.

2.3 Las masas que correspondan a premios y prestaciones especiales abonados de una sola vez.

2.4 Las masas que correspondan horas de formación abonadas al amparo de lo dispuesto en el artículo 89, letra d), del presente convenio colectivo.

II. Incrementos:

II.a) Incremento. Año 2024.

<u>Como consecuencia de la aplicación de la cláusula de garantía salarial pactada en el artículo 38 del XX Convenio General de la Industria Química, el incremento salarial pactado para el año 2024 se aplicará sobre la MSB calculada a 1 de enero de 2024</u>.

Así, <u>una vez depurado el concepto MSB a 1 de enero de 2024</u>, de acuerdo con los epígrafes 2.1 y 2.2 del apartado I, se procederá a incrementar ésta en el 3 %, con efectos desde el 1 de enero de 2024, según disposición adicional segunda.

II.b) Incremento. Año 2025.

Una vez depurado el concepto MSB calculada a 31 de diciembre de 2024, de acuerdo con los epígrafes 2.1 y 2.2 del apartado I, se procederá a incrementar ésta en el 3 %, con efectos desde el 1 de enero de 2025, según disposición adicional segunda.

II.c) Incremento. Año 2026.

Una vez depurado el concepto MSB calculada a 31 de diciembre 2025, de acuerdo con los epígrafes 2.1 y 2.2 del apartado I, se procederá a incrementar ésta en el 3 % con efectos desde el 1 de enero de 2026, según disposición adicional segunda.

Los incrementos de la MSB de cada empresa se calcularán en condiciones de homogeneidad respecto a los períodos objeto de comparación, tanto en lo que respecta a plantillas como a régimen privativo de trabajo, a niveles de productividad, horas extraordinarias efectuadas y otras condiciones laborales, computándose, en consecuencia, por separado, las cantidades que correspondan a las ampliaciones en tales conceptos, con exclusión de las detracciones contempladas.

Al operar los incrementos salariales pactados sobre la MSB de cada empresa no es posible la compensación y/o absorción de los mismos con otros conceptos salariales, cualquiera que sea su denominación.

Además, se llevarían a cabo las acciones siguientes:

1.º Aplicación de la reserva: En los años 2024, 2025 y 2026 se reservará un 20 % del incremento pactado para cada uno de los referidos años (esto es, un 0,6.% cada año) para:

- *Nuevas antigüedades calculadas de acuerdo con el artículo 39.*
- *Complemento de puesto de trabajo.*
- *Ajuste de abanicos salariales dentro del mismo grupo profesional y entre los distintos grupos profesionales.*

En el reparto de esta reserva serían prioritarias las cantidades para nuevas antigüedades, de cuyo importe, detallando el número de personas afectadas y las cuantías por Grupos Profesionales, las empresas darían cuenta a los representantes de las personas trabajadoras.

Los salarios mínimos garantizados de los grupos profesionales que figuran en el artículo 32, serán de obligado cumplimiento por las empresas.

1.º a) Complementos de puesto de trabajo.

Para la asignación de este porcentaje de reserva, destinado a CPT, las empresas que no tengan realizada una valoración de puestos de trabajo, deberán establecerla

previamente a fin de proceder a una mejor distribución de las cantidades destinadas a este concepto.

Del estudio de valoración de puestos de trabajo, elaborado por la empresa, los representantes de las personas trabajadoras emitirán informe manifestando su conformidad o no con dicho estudio y sus conclusiones. En caso de desacuerdo, y, salvo que en la empresa estuviese establecido otro procedimiento, se aplicará la valoración de puestos de trabajo efectuada por la Dirección. No obstante, siempre se podrá utilizar el procedimiento de mediación y arbitraje previsto en el convenio.

De las cantidades que se destinarán a complemento de puesto de trabajo, las empresas darán cuenta a los representantes de las personas trabajadoras, tanto de la cuantía destinada a dicho complemento, como de los criterios y motivaciones seguidos para determinar qué puestos de trabajo son los afectados por dicho complemento, así como las tareas, funciones y demás características del puesto de trabajo, con el fin de delimitar el contenido del mismo.

A requerimiento de los representantes de las personas trabajadoras se establecerá la negociación correspondiente, de la que se derivará la consecución o no de acuerdo. En este último caso se aplicará el CPT en la forma y cuantía establecidas por la Dirección, pudiendo ejercer los representantes de las personas trabajadoras las acciones legales que estimen oportunas.

Al objeto de facilitar, en aquellas empresas que no tengan hecha una valoración de puesto de trabajo, la labor que supone definir los criterios objetivos y motivaciones seguidos para determinar qué puestos de trabajo son los afectados por dicho complemento, dada la obligatoriedad de su valoración previa a efectos de la aplicación de la reserva pactada, se enumeran entre otros, los siguientes:

- *Desempeño de las tareas en distintas condiciones que las del resto de puesto de trabajo de igual denominación.*
- *Que, por la propia asignación de tareas, las características del puesto en cuestión sean realmente singulares.*
- *Que el puesto requiera una permanente puesta al día de conocimientos, métodos, sistemas, etc.*
- *Que el puesto en cuestión, por la complejidad de las tareas que tiene asignadas, requiera para su cometido un grado de iniciativa y/o responsabilidad superior a un puesto de trabajo similar dentro del grupo profesional, siempre que esa mayor iniciativa y/o responsabilidad no supusiera estar en un grupo profesional superior.*
- *Otras circunstancias que comporten una conceptuación distinta del trabajo corriente.*

En cualquier caso, las cantidades fijadas con carácter individual al citado complemento, como consecuencia de la asignación de los citados porcentajes, no podrán superar nunca el 20 por 100 del SMG del grupo profesional en el que esté encuadrado el puesto de trabajo que se retribuye.

La asignación de complementos de puesto de trabajo no significará, en ningún caso, desvirtuar la nueva clasificación profesional.

La empresa entregará la información de los CPT para cada puesto de trabajo o función y su propuesta para aplicar una parte de la Reserva a los mismos.

1.º b) Ajuste de abanicos salariales.

Las Empresas darán cuenta a los representantes de las personas trabajadoras, de las cantidades que se destinen a ajuste de abanicos salariales, tanto de la cuantía destinada a tal efecto como de los criterios y motivaciones seguidos para determinar quiénes son los afectados por el mismo.

Una vez que la Dirección de la empresa ponga en conocimiento de los representantes de las personas trabajadoras tanto la cuantía destinada al ajuste de abanicos salariales como los criterios y motivaciones seguidos para determinarlos, a requerimiento de los representantes de las personas trabajadoras se establecerá la negociación correspondiente.

De esta negociación se derivará la consecución o no de acuerdo, y en este último caso, se aplicará el Ajuste de Abanicos Salariales en la forma y cuantía establecidos por la Dirección, pudiendo ejercer los representantes de las personas trabajadoras las acciones legales que estimen oportunas.

En cualquier caso, las cantidades destinadas a Ajuste de abanicos salariales no podrá superar nunca, a nivel individual, el 20 por 100 del SMG del grupo profesional en el que esté encuadrada la persona o personas trabajadoras afectadas.

Por otra parte, el ajuste de abanicos salariales, deberá aplicarse con criterios de generalidad a colectivos de personas trabajadoras que, dentro de un grupo profesional, tengan el mismo nivel salarial.

La asignación de cantidades de ajuste de abanicos salariales no significará, en ningún caso, desvirtuar la nueva clasificación profesional.

No obstante, las cantidades sobrantes, si las hubiere, se repartirán entre las personas trabajadoras en el plazo máximo de tres meses desde la entrada en vigor del presente convenio.

Se tendrá en cuenta lo indicado en el artículo 29.

La empresa entregará información de los salarios de los Grupos Profesionales en los que se aplique el ajuste de abanicos y su propuesta al respecto.

2.º Aplicación del Incremento una vez deducida la reserva: En los años 2024, 2025 y 2026 las empresas utilizarán el 2,4 por 100 de la MSB depurada y homogeneizada para incrementar de manera directamente proporcional, con efectos 1 de enero de cada año, el salario total, exceptuando antigüedad y Complemento de Puesto de Trabajo de cada persona trabajadora percibido a actividad normal en razón de la función o puesto de trabajo que desempeñe en la empresa.

El resultado de dividir el salario total anual que percibe cada persona trabajadora por el número de horas/año establecido en el presente convenio colectivo como jornada máxima anual, constituirá el salario/hora total (SHT). En todo caso, el divisor será el número de horas/año existente en la empresa en cuestión o que deba realizar la persona trabajadora afectada, si fuera menor de la jornada máxima anual pactada.

***III. Calendario de ejecución y forma de entregar la MSB**:*

Tras la entrada en vigor del presente convenio, las empresas realizarán el cálculo de su masa salarial bruta en el plazo de quince días a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» o, en cualquier caso, a los treinta días de la firma del presente convenio. En reunión convocada al efecto por la Dirección, la empresa hará entrega a los representantes de las personas trabajadoras de información escrita dando por grupo profesional el número de personas trabajadoras del mismo y el desglose señalado en los puntos I.1.1 a I.1.2, así como, en su caso, el reparto resultante de haber efectuado las operaciones reseñadas en los apartados anteriores, de todo lo cual la empresa entregará la documentación correspondiente a la representación de las personas trabajadoras. En este último caso los representantes de las personas trabajadoras examinarán la propuesta de la empresa y, tras la negociación correspondiente y de ajustarse la misma a lo pactado, darán su conformidad.

La información indicada en el párrafo anterior se dará desglosada por sexos y de todas las modalidades contractuales, incluidas las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, en alta el 31 de diciembre, y se calculará como si hubieran estado trabajando el año completo en las condiciones del 31 de diciembre del año anterior, de modo que el resultado de aplicar sobre las mismas, en su caso, el incremento señalado en el 33.II.b) indicará las retribuciones a 1 de enero.

***En el año 2024, la masa salarial bruta a tener en cuenta para la aplicación del incremento pactado en dicho año será la de 1 de enero de 2024, por lo que la información señalada en el párrafo anterior irá referida a la indicada fecha**.*

Cuando el número de personas trabajadoras de un mismo grupo profesional sea igual o inferior a cuatro, con independencia del sexo, podrá facilitarse la información de dicho Grupo junto con el correspondiente al inmediatamente inferior o superior.

De todo ello y sus resultados se levantará la correspondiente Acta que incluirá la distribución pactada del incremento, o, en el supuesto de desacuerdo, la propuesta de la dirección de la empresa y la de los representantes de las personas trabajadoras.

En aquellas empresas donde la legislación no permita elecciones sindicales, de los datos y cálculos anteriores se dará cuenta a las personas trabajadoras exponiéndolo en el tablón de anuncios.

En las empresas con varios centros de trabajo, salvo acuerdo en contrario con los representantes de las personas trabajadoras, expreso o tácito, que prevea el desglose por centro, la información de la Masa Salarial Bruta que debe entregarse a los representantes de las personas trabajadoras se referirá al conjunto de toda la empresa.

IV. Mediación y arbitraje:

En el supuesto de discrepancias en la aplicación del presente artículo, deberá acudirse, como vía previa a la acción jurisdiccional, a la utilización de los mecanismos de mediación y arbitraje previstos en los artículos 103 y siguientes".

Y la disposición adicional segunda del Convenio prevé una garantía retroactiva de los incrementos en los siguientes términos:

"El incremento pactado en el año 2024 en base a lo dispuesto en el artículo 33.II lo será con efectos a 1 de enero de dicho año, <u>con todas las personas trabajadoras en alta durante la vigencia del convenio afectados por el mismo y para todo el periodo en que, desde dicha fecha, hayan estado en activo en la empresa</u>, aun cuando la determinación de los porcentajes a aplicar se efectúe con posterioridad a la extinción de su relación laboral. Tendrán por tanto derecho a estos incrementos aquellas personas trabajadoras que hubiesen causado baja en la empresa con anterioridad a su aplicación.

Igual efecto, a 1 de enero de 2024, se aplicará a los nuevos importes que resulten para el resto de pluses o conceptos salariales pactados en el presente convenio colectivo, una vez aplicado el incremento salarial de 2024.

<u>Los efectos retroactivos de los incrementos pactados en el artículo 33.II para los años 2025 y 2026 lo serán a 1 de enero de cada uno de ellos</u>".

A la vista de la literalidad de ambos preceptos la posición de las demandantes, debe ya adelantarse, no puede ser compartida. Así, en el ámbito de la industria química se pactó entre las partes negociadoras un modelo retributivo específico basado en el concepto de Masa Salarial Bruta (MSB) y calculado en una determinada fecha (art.33.II). No cabe, por ello, identificar tal método de cálculo de manera variable, en función del número concreto de personas que, a partir de esa fecha prefijada, vayan

abandonando o se incorporen a cada empresa del sector. La MSB a incrementar en el año 2024 es la calculada a 1 de enero del ese año, exclusivamente con las personas trabajadoras en alta en ese momento. Y ello con independencia de que, tal y como expresamente reconoce la representación de la patronal, al personal de nuevo acceso incorporado más allá del 1 de enero de 2024 (con retribuciones superiores al mínimo garantizado previsto en el Convenio) sí les resulte de aplicación el sistema de incrementos del art.33 cuando se vuelva a calcular la MSB el 1 de enero de los años 2025 y 2026. La Sala comparte, por ello, las conclusiones expresadas por la patronal en la reunión de la Comisión Mixta de noviembre de 2025 por cuanto el personal con acceso posterior al 1 de enero de 2024 con salario superior al mínimo garantizado por el Convenio no tendría derecho al incremento del art.33 única y exclusivamente durante esa primera anualidad. Y ello conforme al sistema retributivo y al modo de cálculo de la MSB pactada por las partes negociadoras.

QUINTO.- La demanda contiene un argumento adicional que requiere examen diferenciado. Se señala por las demandantes que no aplicar el incremento del art.33 al personal con ingreso posterior al 1 de enero de 2024 vulneraría la prohibición de compensación y absorción prevista en ese mismo precepto y en el art.38 en materia de revisión salarial para los años 2024, 2025 y 2026. Y que esta última cuestión, la relativa a la revisión salarial del art.38, ya fue resuelta por esta misma Sala en SAN de 17-06-2024, proc. 82/2024. En tal resolución, previo análisis de la estructura retributiva del sector, declaramos que la cláusula de garantía salarial prevista en el art. 38 del Convenio Colectivo para los años de vigencia 2021, 2022 y 2023 se debía aplicar íntegramente por las empresas del sector a la Masa Salarial Bruta del año 2023, una vez depurada y homogenizada en la empresa; y, en consecuencia, que dicho porcentaje habría de aplicarse a todas las personas trabajadoras de alta en la empresa en la fecha del 31 de diciembre de 2023, sin distinción alguna por su fecha de entrada en la misma. Lo contrario supondría introducir una doble escala salarial carente de justificación objetiva y contraria a la proscripción de la compensación y absorción prevista en el propio art. 38.

Pero ese no es el supuesto que ahora se plantea en la demanda en relación con los incrementos salariales del art.33. No nos encontramos, al parecer de la Sala, en la aplicación proscrita por la norma convencional del instituto de la compensación y absorción o ante la introducción de una doble escala salarial, sino ante la aplicación estricta de lo expresamente pactado por las partes negociadoras respecto del cálculo de la masa salarial bruta (MSB) en el art.33.II del Convenio a fecha 1 de enero de 2024 y con las personas en alta en ese momento (entre las que no se encuentran las que tengan acceso con posterioridad a tal fecha con un salario superior al mínimo garantizado). Esto es, el colectivo afectado por el presente conflicto no tiene derecho al incremento salarial del art.33 para el año 2024 y durante esa anualidad, al haberse incorporado con posterioridad a la fecha de cálculo de la

MSB. No se trata, por tanto, de la implantación de un régimen de condiciones salariales diferentes por razón de fecha de entrada en la empresa. Tal criterio es, además, perfectamente compatible con el expresado por la Comisión Mixta en la reunión de fecha 29 de noviembre de 2018 (hecho probado cuarto), sin que se aprecie una limitación injustificada para tal colectivo del régimen pactado de incrementos salariales.

En definitiva, si la MSB ha de ser calculada, conforme a lo pactado, el 1 de enero de 2024 con el personal de alta en tal fecha y no en la fecha en la que se haga efectivo el incremento y si no nos encontramos ante el mecanismo de compensación y absorción (pues el personal que se incorpore más allá del 1 de enero de 2024, con salario superior al garantizado y durante la primera anualidad de su incorporación, no fue tomado en consideración para el cálculo de la MSB y no genera el derecho al incremento salarial) no cabe considerar que la práctica empresarial, basada en la literalidad del art.33 del Convenio, resulte contraria a derecho. La demanda, por ello, debe ser desestimada.

SEXTO.- La presente resolución no es firme y contra la misma cabe interponer recurso de casación ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (art. 205.1 LRJS).

En virtud de lo expuesto

FALLAMOS

Con desestimación de la excepción de inadecuación de procedimiento, **desestimamos** la demanda de Conflicto Colectivo interpuesta por la Federación Estatal de Industria del Sindicato CCOO y la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT FICA), a la que se adhiriere el sindicato CIGA, contra la Federación Empresarial de la Industria Química Española; absolviendo a la misma de la pretensión contenida en tal demanda. Sin imposición de costas.

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

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en *art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social* , y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el *art. 230 del mismo texto legal* , todo ello en la cuenta

corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el (IBAN ES55) nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 67 0037 26; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 67 0037 26, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

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

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