

ACTA DE LA TERCERA SESIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA DEL XIX CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA

En Madrid, siendo las 12:00 horas del día 7 de febrero de 2019, se reúnen en los locales de FEIQUE, sitos en la calle Hermosilla nº31 de esta capital, los representantes de FEIQUE, CC.OO - INDUSTRIA y UGT FICA al objeto de discutir el siguiente orden del día:

I.- Resolución de las consultas planteadas.

II.- Solicitudes de Mediación.

III.- Otros asuntos.

I.- Resolución de las consultas planteadas.

1.- Escrito presentado conjuntamente por el Secretario del Comité de Empresa y el Director de Recursos Humanos de CROMOLOGY.

Examinada la consulta, las representaciones empresarial y sindical de la Comisión Mixta dejan constancia de su posición discrepante respecto a la cuestión planteada en el siguiente sentido:

POR FEIQUE:

Analizada la consulta, la representación empresarial en la Comisión Mixta entiende que los trabajadores objeto de la misma no tienen derecho al nuevo plus de festivo regulado en el artículo 47.7 del XIX CGIQ, en la medida en que no prestan servicios en un sistema de trabajo a turnos que cumpla todos los requisitos que se establecen en este artículo, así como el artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores y, más en concreto, no prestan servicios en un sistema de trabajo a turnos que implique la necesidad de prestar servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o semanas.

En este sentido debe tenerse en cuenta que el 4º párrafo de citado artículo 44.7 establece de forma clara que *"...las empresas que desarrollen su actividad en sistemas de turnos rotativos diferentes del de proceso continuo, deberán abonar a los trabajadores afectados en concepto de plus de festivo la cantidad de..."*

Para interpretar lo que ha de entenderse por "sistema de turnos rotativos" necesariamente ha de acudirse a la definición del primer párrafo de este artículo 47.7 del CGIQ, según el cual: *"De conformidad con el artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende por trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puesto de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas."*

Siendo esto así resulta que los trabajadores afectados por la consulta están adscritos a turnos fijos de mañana o de tarde, no cumpliendo por tanto el requisito antes

señalado de "...prestar servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o semanas..." y, en consecuencia, no puede entenderse que presten servicios en un sistema de trabajo a turnos rotativos.

Lo contrario supondría, a juicio de la representación empresarial en la Comisión Mixta, extender este plus de festivos a situaciones no previstas en el Convenio Colectivo.

Además de la claridad con la que esta cuestión está regulada en el Convenio Colectivo, la representación empresarial en la Comisión Mixta considera que esta interpretación se corresponde además con la voluntad de las partes en el proceso de negociación del XIX CGIQ y así se desprende incluso de las plataformas sindicales en las que este plus se solicitaba única y exclusivamente para trabajadores en sistemas de trabajo a turnos rotativos, no pudiendo entenderse como tal los que no cumplan todos los requisitos establecidos legal (art. 36.3 ET) y convencionalmente (art. 47.7 CGIQ).

POR CC.OO - INDUSTRIA y UGT FICA:

Examinada la consulta, la parte Social entiende que el plus festivo recogido en el art. 47.7 del XIX CGIQ, retribuye el trabajo en domingo o festivo, cuando estos días sean parte de tu jornada ordinaria, y los Salarios Mínimos Garantizados que se abonen al trabajador no sean los recogidos en el art. 44.6 del proceso continuo.

Por lo tanto, la adscripción del trabajador, por decisión obligatoria y/o unilateralmente de la empresa, a un horario fijo en domingo o festivo, no exime para el pago de dicho plus. Por lo que consideramos obligatorio el abono del Plus Festivo en todos los supuestos, por otra parte, entendemos que los sistemas de turnos son parte de la organización del trabajo según establece el 7 y 8 del convenio colectivo pero esta facultad no puede ser discriminatoria en el sentido descrito anteriormente de adscripción de parte empresarial y evitar el pago establecido en dicho artículo

2.- Escrito presentado por un cargo sindical de la Sección Sindical de SOMA-FITAG-UGT en DUPONT ASTURIAS S.L.

La Comisión Mixta acuerda el aplazamiento de la consulta.

3.- Escrito presentado por el Presidente del Comité de Empresa de PLASTIC OMNIUM EQUIPAMIENTOS EXTERIORES, S.A

Examinada la consulta, relativa a la percepción del plus turnicidad en aquellos casos en los que una vez iniciada la jornada laboral el trabajador debe abandonar su puesto de trabajo, ya sea como consecuencia de la necesaria asistencia a consultorio médico en los términos previstos en el artículo 60 del Convenio Colectivo, o como consecuencia de la existencia de alguna de las situaciones tasadas en el artículo 50 del citado texto convencional, la Comisión Mixta entiende el derecho del trabajador a la percepción del importe total del concepto turnicidad en las situaciones indicadas.

4.- Escrito presentado por el Vicesecretario General de UGT FICA-EUSKADI en relación con la empresa MATERIAL DE AIREACIÓN S.A

Analizadas las diferentes cuestiones planteadas en la consulta, la Comisión Mixta entiende que, en primer lugar, a todos los trabajadores que prestan sus servicios en régimen de turnos de proceso continuo les resultan de aplicación los Salarios Mínimos Garantizados (SMG) recogidos en el artículo 47.6 del Convenio General.

En segundo lugar, y respecto a la posibilidad de que la empresa absorba del denominado Plus MSCT los incrementos salariales acordados en el CGIQ, la Comisión Mixta entiende, como ha resuelto en otras ocasiones, que éste último opera con el concepto de MSB y no contempla la compensación y absorción, siendo los incrementos que se establecen para cada año de vigencia de aplicación automática y obligatoria en las empresas, pudiendo dejar de aplicarse únicamente en los supuestos de descuelgue salarial regulados en el artículo 35. Por ello la Comisión Mixta entiende que no es posible compensar y absorber los incrementos establecidos en el artículo 33.II.b) del convenio con el Plus MSCT existente en la empresa.

En tercer y último lugar, la Comisión Mixta entiende que el incremento del Plus MSCT se derivará del que tenga la MSB de la que forma parte, y de las condiciones de homogeneidad señaladas por el propio Convenio y, todo ello, salvo que se acuerde con los representantes de los trabajadores un tratamiento salarial diferenciado para ese concepto, con respeto en todo caso de lo que resulta de la aplicación directa del Convenio.

5.- Escrito presentado por el Representante Legal de la empresa ANAPHARM.

Examinada la consulta la Comisión Mixta entiende que la actividad principal de la empresa, esto es, la realización de Bioanálisis en el marco de ensayos clínicos o preclínicos y sin que en este sentido se produzca un proceso de transformación ni fabricación de productos químicos, no se encontraría dentro del ámbito funcional del XIX Convenio Colectivo General de la Industria Química.

No obstante, y con independencia de cuál sea la actividad principal de la empresa, si la aplicación del CGIQ se ha venido produciendo hasta la fecha como consecuencia de un acuerdo tácito o expreso, esta Comisión Mixta considera que sería necesario un nuevo acuerdo para desvincularse del citado Convenio, acuerdo que deberá producirse siguiendo el procedimiento establecido en el apartado 2.3 de artículo 1. 2) del CGIQ si lo que se negociase es un convenio colectivo de empresa de naturaleza estatutaria.

6.- Escrito presentado por los Comités de Empresa de los centros de trabajo de Sant Cugat del Valles y Madrid de la empresa BOEHRINGER INGELHEIN ANIMAL HEALTH ESPAÑA S.A

Analizada la consulta, la Comisión Mixta debe señalar con carácter previo que desconoce si el tiempo trabajado ocasionalmente algunos domingos y festivos descrito en el enunciado de la misma supone la existencia de horas extraordinarias,

todo ello, en tanto en cuanto se desconoce si ese tiempo supone una superación de la jornada máxima anual efectivamente realizada.

Sentado lo anterior, y en relación a la consulta concreta planteada, en primer lugar, cabe señalar que los mecanismos de flexibilidad para la mayor utilización de la capacidad productiva regulada en el artículo 44 del Convenio General no resultan de obligada aplicación para el empresario, puesto que los mismos se configura como una alternativa empresarial más con la que cubrir los incrementos productivos habituales que pudieran existir. Por tanto, las compensaciones establecidas en el citado artículo para la modificación de cuadrantes individuales para trabajo en sábados, domingos o festivos a razón de 1,5 horas de descanso obligatorio resultarían únicamente de aplicación cuando de forma expresa se acude a dicha medida de flexibilidad.

Adicionalmente cabe señalar que el procedimiento descrito en el indicado artículo 44 para el trabajo en fines de semana y festivos se refiere a incrementos de la producción (con independencia del departamento en el que se produzcan) cuando existan probadas razones de producción, de mercado y de organización del trabajo que motivan, entre otras, la realización habitual de horas extras durante los fines de semana y/o festivos, por lo que en una circunstancia ocasional, como la asistencia a un congreso, no es de aplicación este artículo.

No obstante, la Comisión Mixta recuerda que una vez establecido el calendario laboral, el cual debe incluir según el artículo 45 también a los trabajadores que realizan su actividad fuera del centro de trabajo, cualquier trabajo realizado en exceso o fuera del mismo y que no tenga el tratamiento de modificación sustancial del contrato de trabajo del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, es extraordinario y deberá tener la consideración que para el mismo se prevé en el Convenio Colectivo.

Por último, la Comisión Mixta entiende que, en el supuesto de que el tiempo de asistencia a congresos o reuniones de fin de semana tuviese la consideración de tiempo extraordinario de trabajo por lo dispuesto en el párrafo anterior, las posibles compensaciones por descanso que se derivasen del mismo pasarían a formar parte de la "bolsa individual de tiempo disponible" a que se refiere el artículo 46 del Convenio Colectivo para disfrutarse en términos allí establecidos.

7.- Escrito presentado por un representante de Acción Sindical de CC.OO Industria en Asturias en la empresa EUMEDICA PHARMACEUTICAL INDUSTRIES S.L

Examinadas las distintas consultas de clasificación profesional planteadas la Comisión Mixta entiende lo siguiente respecto cada una de ellas:

- Analista control de calidad: En base a la descripción de las funciones que consta en la consulta realizada, la Comisión Mixta entiende que los trabajadores deberían estar clasificados en el Grupo Profesional 4.

- Control de calidad: En base a la descripción de las funciones realizada en la consulta, y siempre y cuando conforme a la misma los citados trabajadores certifiquen y firmen boletines, los trabajadores deberían estar clasificados en el Grupo Profesional 4.

8.- Escrito presentado por CCOO Industria en la empresa PLÁSTICOS DEL SEGURA S.L

Examinada la consulta la Comisión Mixta entiende que en el supuesto de que los trabajadores afectados por la misma (Coloristas) realicen tareas de ajuste de color sobre fórmulas facilitadas, bajo conocimiento y responsabilidad del trabajador, deberían estar clasificados en el Grupo Profesional 4.

II.- Solicitudes de mediación.

La Comisión Mixta tiene por recibidas las siguientes solicitudes de mediación, respecto de las que acuerda remitir la documentación correspondiente al SIMA para la citación de las partes:

- 1.- BECTON DICKINSON S.A.U
- 2.- ITALFARMACO S.A
- 3.- LABORATORIOS FARMACEUTICOS LOGOGEN S.A
- 4.- LABORATORIOS FARMACEUTICOS VALOMED S.A

III.- Otras comunicaciones.

- 1.- INDUSTRIAS PLA DE MIGUEL (Inicio período de consultas en relación a descuelgue)
- 2.- INTERLIGHT SP, S.L (Acuerdo de descuelgue)

Por FEIQUE

Por CC.OO INDUSTRIA

Por UGT FICA