



AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia
D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA N°: 69/2024

Fecha de Juicio: 11/6/2024

Fecha Sentencia: 17/6/2024

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000082 /2024

Materia: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente: RAMÓN GALLO LLANOS

Demandante/s: COMISIONES OBRERAS DE INDUSTRIA, FEDERACIÓN DE INDUSTRIA CONSTRUCCIÓN Y AGRO DE UGT

Demandado/s: FEDERACIÓN EMPRESARIAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA ESPAÑOLA, CONFEDERACION INTERSINDICAL GALEGA

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA

Breve Resumen de la Sentencia: La Audiencia Nacional estima la demanda interpuesta por CCOO y UGT contra la patronal del sector químico y declara que la cláusula de garantía salarial prevista en el artículo 38 del Convenio Colectivo para los años de vigencia 2021, 2022 y 2023 y que se ha establecido en la Comisión Negociadora en un importe del 10,3 %, se debe 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 dicho porcentaje ha 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. Para ello efectúa una interpretación gramatical y sistemática del art. 38 del XX Convenio sectorial, y considera que la interpretación que defiende la patronal implica una doble escala salarial carente de justificación objetiva y contraria a la proscripción de la compensación y absorción prevista en el propio art. 38.



AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)
Tfno: 914007258
Correo electrónico:

Equipo/usuario: CEA

NIG: 28079 24 4 2024 000082
Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 000082 /2024

Procedimiento de origen: /
Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo/a. Sr/a: RAMÓN GALLO LLANOS

SENTENCIA 69/2024

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

D. RAMÓN GALLO LLANOS

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS :

D.FRANCISCO JAVIER PIÑONOSA ROS

D. JUAN GIL PLANA

En MADRID, a diecisiete de junio de dos mil veinticuatro.

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 000082 /2024 seguido por demanda de COMISIONES OBRERAS DE INDUSTRIA(Letrado D. Pablo Manuel Simón Tejera), FEDERACIÓN DE INDUSTRIA CONSTRUCCIÓN Y AGRO DE UGT(Letrado D. Enrique Aguado Pastor), contra FEDERACIÓN EMPRESARIAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA ESPAÑOLA(Letrado D. Daniel Macho de Quevedo Gómez), CONFEDERACION INTERSINDICAL GALEGA(Letrada D^a Rosario Martín Narrillos),sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr. D. RAMÓN GALLO LLANOS.



ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. - Según consta en autos, el día 1 de marzo de 2024 se presentó demanda por CCOO Y UGT sobre conflicto colectivo.

Segundo. - Dicha demanda fue registrada con el número 82/2.024 por Decreto de fecha 20 de marzo de 2024 en el que se fijó como fecha para los actos de conciliación y juicio el día 11 de junio de 2024.

Tercero. - Los actos de conciliación y juicio, tuvieron lugar el día previsto para su celebración, y resultando la conciliación sin avenencia, se inició el acto del juicio en la que se declare que la cláusula de garantía salarial prevista en el artículo 38 del Convenio Colectivo para los años de vigencia 2021, 2022 y 2023 y que se ha establecido en la Comisión Negociadora en un importe del 10,3 %, se debe aplicar íntegramente por las empresas del sector a la MSB del año 2023, una vez depurada y homogenizada en la empresa, y en consecuencia dicho porcentaje ha 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.

En dicha demanda se refiere que Convenio General de la Industria Química está publicado en el BOE en fecha 19 de julio de 2021 con vigencia desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023 y que el presente conflicto afecta a las personas trabajadoras contratadas en los años 2021, 2022 y 2023 a las que les resulta de aplicación el mismo y que dicho convenio tiene una cláusula de garantía que obedece al siguiente tenor; en su artículo 38, cuyo texto literal es:

"En el supuesto de que la suma del IPC general español correspondiente a los años 2021, 2022 y 2023 resulte una cifra superior a la suma de los incrementos pactados en el presente Convenio Colectivo para los referidos años, se procederá a efectuar una revisión salarial, en la indicada diferencia y sin efectos retroactivos, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia.

El incremento de salarios que en su caso proceda se abonará por tanto con efectos del 1 de enero de 2024,



sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de este último año.

Esta misma revisión salarial se aplicará a las tablas de SMG de los artículos 32 y 47.6, plus de turnicidad y plus de festivo del artículo 44.7, pluses del artículo 40 y dietas del artículo 28.4.

Al operar esta revisión salarial sobre la MSB (masa salarial bruta) de cada empresa no es posible la compensación y/o absorción de la misma con otros conceptos salariales, cualquiera que sea su denominación..."

Se refiere que el día 27-1-2.024 se reunió la Comisión Negociadora del Convenio que acordó lo siguiente para aplicar el referido precepto:

"1.- Revisión Salarial años 2021. 2022 y 2023: Habiéndose constatado que la suma de los Índices de Precios al Consumo (IPC general) establecidos por el Instituto Nacional de Estadística (INE) a diciembre de cada uno de los años 2021, 2022 y 2023 es del 15,3% (6,5% de diciembre de 2021 + 5,7% de diciembre de 2022 + 3,1 de diciembre de 2023) y que la suma de los incrementos pactados en el artículo 33.11 del XX CGIQ para cada uno de los referidos años es del 5% (1% de 2021 + 2% de 2022 + 2% de 2023), resulta que se ha producido una diferencia del 10,3% entre ambos sumatorios y debe, por tanto, aplicarse la revisión salarial prevista en el artículo 38 del CGIQ. En consecuencia, la revisión a efectuar será del 10,3% sobre la Masa Salarial Bruta de las empresas, debiendo abonarse los nuevos valores que procedan con efectos desde el 1 de enero de 2024. Todo ello de conformidad con el segundo párrafo del artículo 38 del XX CGIQ. En cuanto a las tablas de Salarios Mínimos Garantizados de los artículos 32 y 47 del Convenio, de conformidad con lo dispuesto en su artículo 31, procede efectuar una revisión salarial en idénticos términos, es decir, del 10,3%, debiendo abonarse los nuevos valores que resulten con efectos 1 de enero de 2024.

Igual revisión salarial, y con los mismos efectos de 1 de enero de 2024, se aplica sobre los valores del plus de nocturnidad del artículo 40, pluses de turnicidad y festivos del artículo 47.7 y sobre los valores de dietas y kilometraje establecidos en el artículo 28.4 del CGIQ..."

Resaltó que en el seno de la Comisión Mixta de fecha 17-1-2.024 se suscitó una controversia de cara a aplicar los referidos acuerdos, pues mientras que por la parte sindical (UGT y CCOO) se sostiene que el aumento de 10, 3 por ciento



debe aplicarse a todos los salarios, por la patronal se aduce que el resultante de la aplicación de la cláusula de garantía salarial, esto es, un 10.3% no se debe aplicar o se debe aplicar parcialmente a las personas contratadas durante el 01 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2023 si éstas tienen un salario superior al establecido en Convenio. En concreto, la Patronal considera que las personas que se contrataron en 2021 deberán ver revisado el salario únicamente con el resultante de la diferencia entre los incrementos pactados en 2022 y 2023 y el IPC acumulado de ambos años, esto es un 4.8% en vez de un 10.3%. Para las personas contratadas durante 2022, la Patronal considera que estas personas deberán ver revisado el salario únicamente con el resultante de la diferencia entre el incremento pactado en 2023 y el IPC de dicho año, esto es, un 1.1%. Por último, para las personas contratadas durante 2023 no tendrían derecho a porcentaje alguno, siempre que tuvieran un salario superior al Convenio,

Se viene a señalar que la interpretación patronal es contraria al concepto de Masa Salarial que se establece en el 33 del Convenio y con la literalidad de lo pactado.

Por la asociación empresarial se vino a defender la postura mantenida en la Comisión mixta de 17 de enero de 2024, la cual justificaba en una interpretación finalista del precepto pues el mismo lo que tiene por objeto es mantener el poder adquisitivo, remitiéndose a las actas de la Comisión Mixta de 2003, 2009 y 2018.

Cuarto.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 LRJS se precisa que los hechos controvertidos y pacíficos fueron los siguientes:

Hechos pacíficos: - Los tres primeros hechos de la demanda.- la posición de las partes manifestada en el acta de la comisión mixta de 2024.

Hechos controvertidos: - La masa salarial global posteriormente hay que individualizarla- En las Comisiones mixtas de 2003, 2008 y 2018 se obró como defiende ahora la empresa

Quinto.- En la tramitación de las presentes actuaciones se han observado todas las formalidades legales.



Resultado y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO. - El presente conflicto afecta a todas aquellas personas incluidas en el ámbito del Convenio colectivo de la Industria Química, contratadas en los años 2021, 2022 y 2023 con un salario mayor al garantizado en el Convenio o en cada una de las empresas.- conforme.-

SEGUNDO.- El día 19 de julio de 2021 fue publicado en el BOE el XX Convenio colectivo general de la industria química que fue suscrito con fecha 10 de mayo de 2021, de una parte por la Federación Empresarial de la Industria Química Española (FEIQUE) en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos UGT-FICA y CC.OO. de Industria el cual tiene su artículo 38 una cláusula de garantía salarial.

TERCERO.- El día 17 de enero de 2024 se reunió la Comisión Negociadora del XX Convenio en la que se acuerda lo siguiente:

"1.- Revisión Salarial años 2021, 2022 y 2023: Habiéndose constatado que la suma de los Índices de Precios al Consumo (IPC general) establecidos por el Instituto Nacional de Estadística (INE) a diciembre de cada uno de los años 2021, 2022 y 2023 es del 15,3% (6,5% de diciembre de 2021 + 5,7% de diciembre de 2022 + 3,1 de diciembre de 2023) y que la suma de los incrementos pactados en el artículo 33.11 del XX CGIQ para cada uno de los referidos años es del 5% (1% de 2021 + 2% de 2022 + 2% de 2023), resulta que se ha producido una diferencia del 10,3% entre ambos sumatorios y debe, por tanto, aplicarse la revisión salarial prevista en el artículo 38 del CGIQ. En consecuencia, la revisión a efectuar será del 10,3% sobre la Masa Salarial Bruta de las empresas, debiendo abonarse los nuevos valores que procedan con efectos desde el 1 de enero de 2024. Todo ello de conformidad con el segundo párrafo del artículo 38 del XX CGIQ. En cuanto a las tablas de Salarios Mínimos Garantizados de los artículos 32 y 47 del Convenio, de conformidad con lo dispuesto en su artículo 31, procede efectuar una revisión salarial en idénticos términos, es decir, del 10,3%, debiendo abonarse los nuevos valores que resulten con efectos 1 de enero de 2024.

Igual revisión salarial, y con los mismos efectos de 1 de enero de 2024, se aplica sobre los valores del plus de nocturnidad del artículo 40, pluses de turnicidad y festivos del artículo 47.7 y sobre los valores de dietas y kilometraje establecidos en el artículo 28.4 del CGIQ.".- conforme-



CUARTO.- Ese mismo día se reunió la Comisión Mixta del XX Convenio colectivo extendiéndose acta en la que consta lo siguiente:

“Por FEIQUE:

“La representación empresarial en la Comisión Mixta considera que la aplicación de esta cláusula de garantía salarial a las personas trabajadoras indicadas debe producirse en los siguientes términos:

a) Que aquellas personas trabajadoras cuya contratación se haya producido durante el año 2021 con un salario superior al del Convenio Colectivo deberán ver revisado el mismo únicamente con la suma de los IPC de diciembre de 2022 y 2023, pero no con el IPC de diciembre de 2021.

b) Que aquellas personas trabajadoras cuya contratación se haya producido durante el año 2022 con un salario superior al del Convenio Colectivo deberán ver revisado el mismo con el IPC de diciembre de 2023, pero no con los IPC de diciembre de 2021 ni de 2022.

c) Que aquellas personas trabajadoras cuya contratación se haya producido durante el año 2023 con un salario superior al del Convenio Colectivo no tendrían derecho a la aplicación de la cláusula de garantía salarial del artículo 38.

d) Así mismo, aquellas personas trabajadoras cuya contratación se haya producido en 2021 o 2022 con un plan de carrera a dos o tres años con salarios superiores para cada año a los contemplados en el CGIQ, tampoco tendrían derecho a la aplicación de la cláusula de garantía salarial.

FEIQUE considera que esta interpretación es la que se corresponde con el espíritu con el que fue pactada la citada cláusula de garantía salarial y que es el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios en relación con las desviaciones del IPC de los años 2021, 2022 y 2023.

Siendo esto así, FEIQUE entiende que las personas que han sido contratadas durante los citados ejercicios con salario superior al CGIQ no sufren pérdida de poder adquisitivo en el año de contratación ni en comparación con las personas contratadas con anterioridad, por lo que la aplicación de la cláusula de garantía salarial debe ser proporcional en los términos anteriormente expuestos.

Este criterio de la Comisión Mixta en relación con todas las cláusulas de garantía salarial que ha tenido el Convenio Colectivo a lo largo de su historia, haciendo todas ellas referencia a la no compensación y absorción, tiene toda la lógica por lo indicado anteriormente en cuanto a la no pérdida de poder adquisitivo de estas personas. En este sentido las partes han considerado que en estos supuestos se produciría una reordenación salarial y no una compensación y absorción.”

Por CC OO de Industria y UGT-FICA:



La redacción del artículo 38 es clara y nítida, no dando lugar a interpretación posible. Estamos ante una cláusula de actualización salarial que opera al final de la vigencia temporal, en este caso a partir del 01 de enero de 2024 siempre y cuando la suma del IPC interanual entre los ejercicios 2021 y 2023 haya sido superior a los incrementos salariales pactados acumulados de esos tres años, como ha sido el caso.

Por otra parte, tanto el artículo 33 relativo a los incrementos pactados, como el artículo 38 relativo a la cláusula de garantía salarial, establecen claramente que no es posible la absorción y compensación sobre otros conceptos salariales, cualquiera que sea su denominación. Es claro que la cláusula de garantía salarial se aplica a las tablas del salario mínimo garantizado de 2023, tal y como se ha acordado en acta de la comisión negociadora de fecha de 17-01-2024 y que el 10.3% resultante se aplica sobre la masa salarial bruta (la existente antes de aplicar el incremento del 10.3) y la masa salarial bruta se conforma con los salarios de todas las personas trabajadoras de alta en las empresas a 31-12-2023, sea cual sea su fecha de ingreso."

QUINTO.- El XIII Convenio colectivo de la industria química preveía la siguiente cláusula de revisión salarial para el año 2003:

"En el caso que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre del año 2002 una variación respecto al 31 de diciembre de 2001, 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 efectuará con efectos de 1 de enero de 2002, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2003 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las masas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

En el supuesto de que el IPC real resultase inferior en relación con el IPC previsto por el Gobierno para 2002 no procederá la devolución de salarios, pero sí afectará esta circunstancia a efectos del cálculo del incremento salarial correspondiente al año 2003."

La Comisión Mixta del Convenio de 17-3-2.003 acordó lo siguiente:

"la comisión mixta entiende que la revisión salarial que se establece en el art. 38.b ...del Convenio afecta a los salarios de los trabajadores que hayan causado alta en la empresa en el referido año, y todo ello, salvo que se hubiese pactado con esos trabajadores un salario determinado en el contrato de



trabajo al que se hubiere dado cumplimiento, y siempre que sea más favorable o igual que lo que resulte de la estructura salarial vigente en la empresa en aplicación del artículo 29, revisión salarial incluida, y teniendo en cuenta lo indicado en dicho artículo para los nuevos ingresos"

- Descriptores 43 y 44-

SEXTO.- El día 10 de enero de 2.010 la Comisión Negociadora del XV Convenio colectivo de la Industria Química acordó entre otros el siguiente acuerdo:

"Primero.-Ambas partes acuerdan prorrogar para el período 1 de enero de 2010 a 31 de diciembre de 2010 el contenido íntegro del XV Convenio General de la Industria Química, publicado en el «BOE» de fecha 29 de agosto de 2007.

En virtud de este acuerdo, las empresas mantendrán inalterados para dicho periodo de prórroga (1 de enero a 31 diciembre de 2010) los salarios que se han venido abonando hasta el 31 de diciembre de 2009, así como se ratifican para el mismo las tablas salariales que constan en el Acta de la Comisión Negociadora del XV CGIQ de fecha 4 de febrero de 2009, publicada en el B.O.E. de 20 de marzo de 2009.

Con este último objetivo, ambas partes acuerdan posponer hasta el 31 de diciembre de 2010 la aplicación de la cláusula de revisión salarial establecida para el año 2009 en el artículo 38.c) del XV CGIQ, incluyendo no obstante en sus efectos el Índice de Precios al Consumo real que en su día establezca el INE para el año 2010.

De esta manera, el artículo 38.c) del XV CGIQ queda redactado como a continuación se expone:

«Artículo 38.c) Cláusula de revisión salarial para los años 2009 y 2010.

En el caso que la suma de los Índices de Precios al Consumo reales (IPC) establecidos por el INE para los años 2009 y 2010 registrasen una variación, superior o inferior al 2 %, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra (2 %). El incremento de salarios que en su caso proceda se efectuará con efectos de 1 de enero de 2010, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial del año 2011, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia la masa salarial bruta existente a 31 de diciembre de 2008.

En el supuesto de que la suma de los IPC reales de 2009 y 2010 resultase inferior en relación con el 2 %, no procederá la devolución de salarios, pero sí afectará esta circunstancia a efectos del cálculo del incremento salarial correspondiente al año 2011.»



En el acta de la primera sesión de la Comisión Mixta del XVI convenio general de la industria química llevada a cabo el día 30-11-2.011 se resolvió lo siguiente

"1.- Escrito presentado por el Secretario General de la Sección Sindical de

FITEQA-CC.00 en LABORATORIOS REIG JOFRE.

Debatida la consulta la Comisión Mixta del XVI CGIQ entiende que la revisión salarial que se establece en el artículo 38% C del XV CGIQ ("Cláusula de Revisión Salarial para los años 2009 y 2010", en este caso) afecta a los salarios de los años a que dicha revisión se refiere, incluidos por tanto los salarios de los trabajadores que hayan causado alta en la empresa durante los mismos (2009 y 2010), ya sea con contrato indefinido o temporal y, todo ello, salvo que se hubiese pactado con esos trabajadores un salario determinado en contrato de trabajo para esos primeros años de ingreso al que se hubiese dado cumplimiento, y siempre que éste sea más favorable o igual que lo que resulte de la estructura salarial existente en la empresa en aplicación del artículo 29, revisión salarial incluida, y teniendo en cuenta lo señalado en este artículo para los nuevos ingresos.

En consecuencia la Comisión Mixta entiende que, teniendo en cuenta que el

1,8% es una revisión salarial correspondiente a los años 2009 y 2010, lo trabajadores que hayan causado alta en la empresa durante los referidos años tienen derecho a la misma salvo que se produzca la circunstancia indicada en la última parte del párrafo anterior."- descriptors 53 y 54-.

SÉPTIMO.- El artículo 38 del XIX Convenio colectivo de la Industria Química obedecía al siguiente tenor:

"Artículo 38. Cláusula de Garantía Salarial para los años 2018, 2019 y 2020.

En el supuesto de que la suma del IPC general español correspondiente a los años 2018, 2019 y 2020 resulte una cifra superior a la suma de los incrementos pactados en el presente Convenio Colectivo para los referidos años, se procederá a efectuar una revisión salarial, en la indicada diferencia y sin efectos retroactivos, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia.

El incremento de salarios que en su caso proceda se abonará por tanto con efectos del 1 de enero de 2021, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de éste último año.

Esta misma revisión salarial se aplicará a las tablas de SMG de los artículos 32 y 47.6, plus de turnicidad y plus de festivo del artículo 44.7, pluses del artículo 40 y dietas del artículo 28.4.



Al operar esta revisión salarial sobre la MSB de cada empresa no es posible la compensación y/o absorción de la misma con otros conceptos salariales, cualquiera que sea su denominación".

El día 29 de diciembre de 2018 se reunió la Comisión Mixta de dicho Convenio acordado lo siguiente:

" Examinada la consulta la Comisión Mixta entiende, como ha resultado 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.

OCTAVO.- Damos por reproducidas el resto de actas de las Comisiones Mixtas aportadas a las actuaciones obrantes en los descriptores 50 y ss.

NOVENO.- El día 22 de febrero de 2024 se celebró intento de mediación en el SIMA extendiéndose acta de desacuerdo.

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso 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 prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, la redacción de la resultancia fáctica de la presente resolución descansa bien en hechos conformes, bien las fuentes de prueba que en los mismos se expresan.



TERCERO.- Por parte de UGT y CCOO, en su demanda a la que se ha adherido CIGA se pretende se dicte sentencia en la que se declare que la cláusula de garantía salarial prevista en el artículo 38 del Convenio Colectivo para los años de vigencia 2021, 2022 y 2023 y que se ha establecido en la Comisión Negociadora en un importe del 10,3 %, se debe aplicar íntegramente por las empresas del sector a la MSB del año 2023, una vez depurada y homogenizada en la empresa, y en consecuencia dicho porcentaje ha 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 que defienden sobre la base de una interpretación literal y sistemática del precepto, aduciendo que la interpretación que se defiende por parte de la Asociación patronal demandada viene a suponer ilícita una doble escala salarial por razón de ingreso en la empresa.

Por la Asociación Patronal demandada se defiende sobre la base de una interpretación histórica- acudiendo a precedentes de las anteriores Comisiones Mixtas- y finalista del precepto, que no tiene otro objeto que resarcir la pérdida de poder adquisitivo producida por los incrementos del IPC, la postura que se defendió en el Acta de la Comisión Mixta de 17-1-2.024 esto es:

a) Que aquellas personas trabajadoras cuya contratación se haya producido durante el año 2021 con un salario superior al del Convenio Colectivo deberán ver revisado el mismo únicamente con la suma de los IPC de diciembre de 2022 y 2023, pero no con el IPC de diciembre de 2021.

b) Que aquellas personas trabajadoras cuya contratación se haya producido durante el año 2022 con un salario superior al del Convenio Colectivo deberán ver revisado el mismo con el IPC de diciembre de 2023, pero no con los IPC de diciembre de 2021 ni de 2022.

c) Que aquellas personas trabajadoras cuya contratación se haya producido durante el año 2023 con un salario superior al del Convenio Colectivo no tendrían derecho a la aplicación de la cláusula de garantía salarial del artículo 38.

d) Así mismo, aquellas personas trabajadoras cuya contratación se haya producido en 2021 o 2022 con un plan de carrera a dos o tres años con salarios superiores para cada año a los contemplados en el CGIQ, tampoco tendrían derecho a la aplicación de la cláusula de garantía salarial.

CUARTO.- La cuestión a resolver como en tanto conflictos colectivos se ciñe a determinar cuál ha de ser la correcta interpretación del art. 38 del XX Convenio Colectivo de la Industria Química, así como del Acuerdo de 17-1-2.024 que adoptó la Comisión negociadora para su aplicación los cuales procederemos a reproducir:



"Artículo 38. Cláusula de Garantía Salarial para los años 2021, 2022 y 2023.

En el supuesto de que la suma del IPC general español correspondiente a los años 2021, 2022 y 2023 resulte una cifra superior a la suma de los incrementos pactados en el presente Convenio Colectivo para los referidos años, se procederá a efectuar una revisión salarial, en la indicada diferencia y sin efectos retroactivos, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia.

El incremento de salarios que en su caso proceda se abonará por tanto con efectos del 1 de enero de 2024, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de este último año.

Esta misma revisión salarial se aplicará a las tablas de SMG de los artículos 32 y 47.6, plus de turnicidad y plus de festivo del artículo 44.7, pluses del artículo 40 y dietas del artículo 28.4.

Al operar esta revisión salarial sobre la MSB de cada empresa no es posible la compensación y/o absorción de la misma con otros conceptos salariales, cualquiera que sea su denominación."

Acuerdo de 17-1-2.024:

"1.- Revisión Salarial años 2021. 2022 y 2023: Habiéndose constatado que la suma de los Índices de Precios al Consumo (IPC general) establecidos por el Instituto Nacional de Estadística (INE) a diciembre de cada uno de los años 2021, 2022 y 2023 es del 15,3% (6,5% de diciembre de 2021 + 5,7% de diciembre de 2022 + 3,1 de diciembre de 2023) y que la suma de los incrementos pactados en el artículo 33.11 del XX CGIQ para cada uno de los referidos años es del 5% (1% de 2021 + 2% de 2022 + 2% de 2023), resulta que se ha producido una diferencia del 10,3% entre ambos sumatorios y debe, por tanto, aplicarse la revisión salarial prevista en el artículo 38 del CGIQ. En consecuencia, la revisión a efectuar será del 10,3% sobre la Masa Salarial Bruta de las empresas, debiendo abonarse los nuevos valores que procedan con efectos desde el 1 de enero de 2024. Todo ello de conformidad con el segundo párrafo del artículo 38 del XX CGIQ. En cuanto a las tablas de Salarios Mínimos Garantizados de los artículos 32 y 47 del Convenio, de conformidad con lo dispuesto en su artículo 31, procede efectuar una revisión salarial en idénticos términos, es decir, del 10,3%, debiendo abonarse los nuevos valores que resulten con efectos 1 de enero de 2024.



Igual revisión salarial, y con los mismos efectos de 1 de enero de 2024, se aplica sobre los valores del plus de nocturnidad del artículo 40, pluses de turnicidad y festivos del artículo 47.7 y sobre los valores de dietas y kilometraje establecidos en el artículo 28.4 del CGIQ."

Para resolver la cuestión que se plantea hemos de partir la tan reiterada doctrina de la Sala IV del TS que expone la STS de 21-5-2.024- rec 93/2024- de la forma siguiente:

"doctrina reiterada por esta Sala IV respecto de la interpretación de los convenios colectivos y acuerdos o pactos de empresa que poseen eficacia general. Así, en nuestra sentencia de 13 de octubre de 2020 (rec 132/2019), atendiendo a la naturaleza mixta de los mismos (contrato con efectos normativos y norma de origen contractual), reflejábamos como criterios hermenéuticos a tener en consideración los siguientes: "La interpretación literal, atendiendo al sentido literal de sus cláusulas, salvo que sean contrarias a la intención evidente de las partes (arts. 3.1 y 1281 CC; STS 13 octubre 2004, Rec. 185/2003). La interpretación sistemática, atribuyendo a las cláusulas dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas (arts. 3.1 y 1285 CC). La interpretación histórica, atendiendo a los antecedentes históricos y a los actos de las partes negociadoras (arts. 3.1 y 1282 CC). La interpretación finalista, atendiendo a la intención de las partes negociadoras (arts. 3.1, 1281 y 1283 CC). No cabrá la interpretación analógica para cubrir las lagunas del convenio colectivo aplicable (STS 9 abril 2002, Rec. 1234/2001). Y los convenios acuerdos colectivos deberán ser interpretados en su conjunto, no admitiéndose el "espiguelo" (STS 4 junio 2008, Rec. 1771/2007) "

Igualmente hemos de traer a colación cuanto razonábamos en nuestra SAN de 11-4-2024- autos 64/2024- acerca de las dobles escalas salariales por razón de ingreso en la empresa:

"Se define la doble escala salarial como la existencia de niveles retributivos diferenciados como consecuencia de la diversa fecha de ingreso, STS 1-10-2019 rec 2417/18.

Y resulta también uniforme el criterio jurisprudencial que veta esa posibilidad, cuando la citada doble escala carece de justificación objetiva y razonable que salve ese diferente trato que en otro caso resultaría contrario al principio de igualdad, STS de 15-6-2021 rec. 69/20 y las en ella citadas.

La jurisprudencia del TS consagra por tanto el principio de igualdad de trato en materia retributiva basándose para ello en el acervo doctrinal construido desde el TC en sentencias



como las 119/02, 27/04 y 112/07. Dicho principio se fundamenta en la eliminación para un mismo trabajo o trabajo al que se atribuye igual valor un diferente trato salarial que no atienda a una justificación razonable, lo que no ocurre en términos generales cuando la diferencia retributiva se fundamenta exclusivamente en la distinta fecha de ingreso o de antigüedad en la empresa.

Y por otra parte el TS se ha basado además en la positivización normativa del principio de igual retribución por trabajo de igual valor establecido en el art. 28 ET, STS de 1-10-2019 rec 2417/18 y las en ella citadas."

1.- Procede efectuar en primer lugar una interpretación gramatical del art. 38 hemos de señalar que la misma resulta más armoniosa con la tesis sindical que con la que defiende la patronal, pues en la misma no se contienen la distinciones que se postula por parte de la patronal, sino que la lectura del precepto induce a pensar que todos los salarios con independencia de cuando fueron pactados han de merecer un idéntico tratamiento, resultando la tesis patronal contraria a la máxima exegética contenida en el art. 1283 Cc ("*Cualquiera que sea la generalidad de los términos de un contrato, no deberán entenderse comprendidos en él cosas distintas y casos diferentes de aquellos sobre que los interesados se propusieron contratar*")

- Dicho criterio resulta armonioso con la interpretación sistemática del precepto que propugnan los sindicatos actores, como procederemos a exponer:

a.- el art. 29.1 del C. colectivo dispone en sus tres primeros párrafos:

"29.1 Estructura salarial.

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

En este sentido, el salario base será el SMG de cada Grupo Profesional y es de obligado cumplimiento para las empresas.

Las cantidades que excedan de dicho SMG, si las hubiere, serán Plus Convenio hasta un límite, salvo pacto en contrario, del 35 por 100 del SMG correspondiente, de modo que el Plus Convenio exprese conceptos de retribución general para todas las personas trabajadoras de un mismo Grupo Profesional.



Cualquier cantidad que se perciba en jornada ordinaria y a actividad normal, distinta a estos dos conceptos (SMG y Plus Convenio) y a los pluses de antigüedad, turnicidad, nocturnidad, pluses festivos, complementos de puesto de trabajo (incluidos los pluses de peligrosidad y toxicidad hasta su extinción según señala el artículo 40.º del presente Convenio), constituirá el complemento personal de la persona trabajadora, integrante a todos los efectos de la Masa Salarial.”

b.- El art. 33 se refiere a los Incrementos salariales disponiendo al efecto lo siguiente:

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 este 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.º, letra d), del presente Convenio Colectivo.

II. Incrementos.

II a) Incremento. Año 2021.

Una vez depurado el concepto MSB de 2020, de acuerdo con los epígrafes 2.1 y 2.2 del apartado I, se procederá a incrementar ésta en el 1 % de su actual importe, con efectos desde el 1 de julio de 2021, según Disposición Adicional Segunda.

II b) Incremento. Año 2022.



Una vez depurado el concepto MSB de 2021, de acuerdo con los epígrafes 2.1 y 2.2 del apartado I, se procederá a incrementar ésta en el 2% % de su actual importe, con efectos desde el 1 de enero de 2022, según Disposición Adicional Segunda.

II c) Incremento. Año 2023.

Una vez depurado el concepto MSB de 2022, de acuerdo con los epígrafes 2.1 y 2.2 del apartado I, se procederá a incrementar ésta en el 2% de su actual importe, con efectos desde el 1 de enero de 2023, 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 2021, 2022 y 2023 se reservará un 20% del incremento pactado para cada uno de los referidos años (esto es, un 0,2% en 2021, un 0,4% en 2022 y un 0,4% en 2023 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 conceptualización 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 el año 2021 las empresas utilizarán el 0,8 por 100 de la MSB depurada y homogeneizada para incrementar de manera directamente proporcional, con efectos 1 de julio de 2021, 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. En 2022 y 2023 esta cantidad será del 1,6 por 100 cada año.

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 30 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.

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."

Partiendo de estos preceptos resulta evidente que la cantidad que pudieran percibir aquellos trabajadores que fueron contratados a partir de 2.021 por encima del Salario garantizado a nivel empresa o sector, forma parte de su complemento personal (ex art. 29.1) y, por lo tanto, se integra en la masa salarial de cada ejercicio, lo que hace que forme parte de la masa salarial a fecha 31-12-2023 que es lka que se procede a actualizar con arreglo al art. 38, que expresamente proscribe que dicha actualización sea objeto de compensación o absorción alguna.

Por lo tanto, procederemos a estimar la demanda, sin que procede acoger la interpretación histórica y finalista que efectúa la empresa y ello por cuanto que en la práctica supone establecer un régimen de condiciones salariales diferentes por razón de fecha de entrada en la empresa, dando un trato diferenciado carente de justificación a aquellos trabajadores contratados con anterioridad al año 2021 y que tengan un salario superior al fijado convencionalmente a nivel sector o empresa, con respecto de aquellos que se encuentren en la misma circunstancia, pero que hayan sido contratados con anterioridad, amén de que resulta contraria además, como ya se ha dicho a lo expresamente pactado en el último de los párrafos del art. 38 (*Al operar esta revisión salarial sobre la MSB de cada empresa no es posible la compensación y/o absorción de la misma con otros conceptos salariales, cualquiera que sea su denominación*”).

QUINTO.- Contra esta resolución cabe recurso de casación conforme al art. 206 de la LRJS.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

ESTIMAMOS la demanda interpuesta por CCOO y UGT a la que se ha adherido CIG frente a la FEDERACIÓN EMPRESARIAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA ESPAÑOLA y declaramos que la cláusula de



garantía salarial prevista en el artículo 38 del Convenio Colectivo para los años de vigencia 2021, 2022 y 2023 y que se ha establecido en la Comisión Negociadora en un importe del 10,3 %, se debe aplicar íntegramente por las empresas del sector a la MSB del año 2023, una vez depurada y homogenizada en la empresa, y en consecuencia dicho porcentaje ha 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.

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 0082 24; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 67 0082 24, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

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.