



RESOLUCIÓ de 6 de juliol de 2022, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fuchs Lubricantes, SAU, per als anys 2021-2023 (codi de conveni núm. 08100311012014)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de treball de l'empresa Fuchs Lubricantes, SAU, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el 9 de desembre de 2021, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 247/2021, de 22 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fuchs Lubricantes, SAU (codi de conveni núm. 08100311012014) per als anys 2021-2023 al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripción literal del texto firmado por las partes

UNDÉCIMO CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE CASTELLBISBAL (BARCELONA) DE LA EMPRESA FUCHS LUBRICANTES, SAU PARA LOS AÑOS 2021-2023

CAPITULO I **Ámbito de aplicación**

Artículo 1. *Ámbito funcional*

El presente Convenio está suscrito por la representación de la Empresa y el Comité de Empresa del centro de trabajo de Castellbisbal y regula las condiciones de trabajo entre la empresa Fuchs Lubricantes, SAU y su plantilla incluida en su ámbito de aplicación territorial y personal.

Artículo 2. *Ámbito territorial*

Este Convenio se aplicará en el centro de trabajo de Castellbisbal (Barcelona) de la empresa Fuchs Lubricantes, SAU.

Artículo 3. *Ámbito personal*

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en la empresa Fuchs Lubricantes, SAU que esté adscrito al centro de trabajo de Castellbisbal (Barcelona).

Artículo 4. *Ámbito temporal*

El presente Convenio tendrá vigencia entre el 01.01.2021 y el 31.12.2023.

Ambas partes se comprometen a negociar un nuevo Convenio al finalizar la vigencia del presente, previa denuncia por escrito por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a su vencimiento, comunicándolo a la otra parte y a la autoridad laboral competente. Asimismo, se comprometen a iniciar la negociación del nuevo Convenio, como máximo, un mes después de la firma del próximo Convenio General de la Industria Química para el año 2024 y/o posteriores o, en caso de que a fecha 31.12.2023 éste ya estuviera firmado, un mes después de la finalización de la vigencia del presente Convenio.

El plazo máximo para la negociación del próximo Convenio será de 24 meses a contar desde la constitución de la Mesa Negociadora del Convenio.

Artículo 5. *Garantías personales*

Se respetarán, a título individual, las condiciones de trabajo, de toda clase, origen y condición, que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

CAPITULO II

Artículo 6. *Clasificación funcional*

El personal afectado por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrolle, será clasificado en Grupos Profesionales de acuerdo con el Convenio general de la industria química (CGIQ) que tenga la condición de supletorio según lo establecido en el artículo 22.

CAPITULO III Política salarial

Artículo 7. *Incremento*

7.1 Para el año 2021 se incrementará la masa salarial en el 1,25 %.

En este concepto está incluido el incremento vegetativo de la antigüedad, por lo que se obrará de la siguiente manera: Se aplicará el incremento correspondiente y de la cantidad resultante se deducirá el importe del crecimiento de la antigüedad para 2021, repartiéndose el resto proporcionalmente a los conceptos incluidos en la masa, según el siguiente ejemplo:

Masa salarial	1.000 EUR
Incremento porcentual	1,25 %
Incremento absoluto máximo	12,50 EUR
A deducir: Incremento vegetativo de la antigüedad	X EUR

Diferencia a repartir proporcionalmente 12,50 – X

7.2 Para el año 2022 se incrementará la masa salarial en el 2,10%.

En este concepto está incluido el incremento vegetativo de la antigüedad, por lo que se calculará de manera igual a lo previsto en el apartado 7.1.

7.3 Para el año 2023 se incrementará la masa salarial en el 2,10%.

En este concepto está incluido el incremento vegetativo de la antigüedad, por lo que se calculará de manera igual a lo previsto en el apartado 7.1.

Artículo 8. *Cláusula de revisión*

En el supuesto de que en la suma del IPC general español correspondiente, conjuntamente, a los años 2021, 2022 y 2023 resulte una cifra superior al 5%, 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 que pudiera pactarse para 2024.

Artículo 9. *Salarios mínimos anuales garantizados.*

Las cuantías anuales para 2021 quedan establecidas en:

Grupo Profesional 1:	20.142,05 EUR
Grupo Profesional 2:	21.551,62 EUR
Grupo Profesional 3:	23.365,02 EUR
Grupo Profesional 4:	25.983,30 EUR
Grupo Profesional 5:	29.608,02 EUR
Grupo Profesional 6:	34.644,40 EUR
Grupo Profesional 7:	42.097,49 EUR
Grupo Profesional 8:	53.583,98 EUR

Para los años 2022 y 2023 serán los que resulten de aplicar las cláusulas de incremento para dichos años.

En estos salarios están incluidos los pluses de peligrosidad y toxicidad, si procedieran.

El salario base mensual de cada uno de los grupos será el que resulte de dividir por 15 el salario mínimo anual garantizado: 12 meses naturales más 3 pagas extraordinarias. La forma de devengo y compensación de dichas pagas es la siguiente:

-Paga extraordinaria de julio: El periodo de devengo es de 01/08 del año anterior a 31/07 del año en curso, haciéndose el pago el 15/07.

-Paga extraordinaria de Navidad: El periodo de devengo es de 01/01 a 31/12 y el pago se hace el 15/12.

-Paga extraordinaria de marzo: El periodo de devengo es de 01/01 a 31/12 y el pago se hace el 15/03 del año siguiente.

Artículo 10. *Pago variable colectivo*

Para los años 2021, 2022 y 2023, las personas cuyo sistema retributivo conste, exclusivamente, de conceptos salariales fijos y no perciban ningún tipo de retribución variable (incentivos, comisiones, etc.), podrán recibir un pago de hasta 1.450 EUR en función de:

- El incremento del Margen de Contribución anual (en adelante MC *),

•

MC Real / MC Budget	≥105	≥103	≥100	≥98	<98
600 EUR	1,2	1,1	1	0,5	0

(* Por MC Real se entiende la cifra auditada de la Empresa que aparece en el IFRS-Profit and Loss Statement, Línea 0037000000, denominada "Net Contribution".

En el cálculo del MC Real no se tendrá en cuenta aquellas circunstancias que no sean consecuencia de un incremento de la propia actividad comercial (como la adquisición de Empresas, divisiones o negocios al Grupo FUCHS o de 3ras. empresas), hasta tanto no se consolide en años completos comparables.)

El MC Budget se define al final de cada año para el año siguiente, comunicándose a FUCHS PETROLUB SE en el formato IFRS-Profit and Loss Statement, siendo de 21.609.000 EUR para el 2021 y 23.367.000 EUR para el 2022.

Ejemplo de cálculo de devengo:

✓MC Real 2021: 21.876.000

✓ $21.876.000 / 21.609.000 = 1,01$ que en el rango de la tabla superior representaría el coeficiente multiplicador = 1

✓Importe de variable colectivo devengado = 600 EUR

- Los resultados de las auditorías de orden, limpieza y seguridad (en adelante, ISS),

ISS = Inspecciones de Seguridad y Salud, Orden y Limpieza

Real ISS / Obj. ISS (*)	≥105	≥103	≥100	≥98	<98
375 EUR	1,2	1,1	1	0,5	0

Zona	Obj. 2021 (%)	Obj. 2022 (%)	Obj. 2023 (%)
Producción (Prep+Entram +Trasv)	83	90	95
Laboratorios (I+D / QC)	82	90	95
Oficinas	88	90	95
Logística (Almacenes)	84	90	95
Mantenimiento	92	93	95

Las Inspecciones de Seguridad y Salud, Orden y Limpieza se realizarán anualmente, estableciendo unos indicadores por zonas de trabajo.

Ejemplo de cálculo de devengo:

- ✓ La inspección de la Zona Laboratorios en el año 2022 da como resultado: 85%
- ✓ $85 / 90 = 0,94$ que en el rango de la tabla superior representaría el coeficiente multiplicador = 0
- ✓ Importe de variable colectivo devengado para el personal de Zona Laboratorio = 0 EUR

- El resultado de la encuesta de satisfacción de clientes y

Satisfacción del Cliente

Satisfacción año / Satisfacción objetivo	≥105	≥103	≥100	≥98	<98
100 EUR	1,2	1,1	1	0,5	0

Satisfacción Clientes	2021	2022	2023
Encuesta de Satisfacción Clientes	5,0	5,15	5,30

El resultado de la Encuesta de Satisfacción Clientes vendrá determinado por la encuesta anual realizada a los clientes.

Ejemplo de cálculo de devengo:

- ✓ La encuesta del año 2022 da como resultado: 5,09%
- ✓ $5,09 / 5,15 = 0,99$ que en el rango de la tabla superior representaría el coeficiente multiplicador = 0,5
- ✓ Importe de variable colectivo devengado para el personal = 50 EUR

- El porcentaje de absentismo anual (entendido como el porcentaje del total de días de baja por enfermedad común y ausencias no justificadas, entre el total de días laborables de todo el personal de la Empresa en un año, sin tener en consideración las bajas por un periodo superior a 20 días), proporcional a los días trabajados en la Empresa.

Absentismo

Abs. Real / Abs. Obj. (*)	≤95	≤98	<100	≥100	≥103
375 EUR	1,2	1,1	1	0,5	0

(*) Absentismo objetivo	2021	2022	2023
Bajas IT, sin contar aquellas de más de 20 días	1,11	1,05	1,00

La cifra del indicador de absentismo será el reportado en los indicadores trimestrales de Sistemas de Gestión para el cierre de cada uno de los ejercicios.

Ejemplo de cálculo de devengo:

✓El absentismo del año 2021 da como resultado: 1,02%

✓ $1,02 / 1,11 = 0,92$ que en el rango de la tabla superior representaría el coeficiente multiplicador = 1,2

✓Importe de variable colectivo devengado para el personal = 450 EUR

CAPITULO IV

Artículo 11. *Jornada de trabajo.*

- La jornada máxima anual será de 1.735 horas.
- Vacaciones: 22 días laborables, cuyo período de devengo es de 01/09 a 31/08 y el de disfrute de 01/01 a 31/12. (Ejemplo: los 22 días de vacaciones a disfrutar en 2021 se han de generar en el periodo de 01/09/2020 a 31/08/2021. A partir de 01/09/2021, se comienzan a generar vacaciones a disfrutar en 2022).
- De manera excepcional, se podrá ampliar el disfrute de las vacaciones hasta el mes de enero del año siguiente en un máximo de 5 días.
- Puentes: 4 días laborables.
- Jornada de asuntos propios: 1 día laborable.

Se disfrutará individualmente, en fecha a determinar con la suficiente antelación, con la persona responsable superior inmediata y sin que afecte a la actividad normal de la Empresa. No será acumulable al periodo de vacaciones y habrá de ser disfrutado con anterioridad al 10 de diciembre.

La distribución de estos días se realizará de acuerdo con el calendario laboral anual, siendo, a partir del año 2022, 221 el máximo de días laborables a realizar en un año. Los días que excedan dicho límite serán considerados como días adicionales de vacaciones y serán disfrutados según lo definido en el calendario laboral anual.

La Empresa presentará y en su caso pactará con el Comité de Empresa, el calendario laboral anual, con la suficiente antelación para prever su correcta aplicación.

En caso de realización de jornada diaria continuada máxima vigente en la Empresa según calendario anual (por ejemplo, para 2021 es de 7h 47'), se efectuará un descanso de 15 minutos que se considerará como trabajo efectivo. Dicho descanso se determinará por el responsable de la planta o servicio, sin paro de la actividad.

- Compensación por comida en caso de prolongación de jornada:

El personal que presta sus servicios en régimen de turno/jornada continuada, que sea requerido para la realización de horas extraordinarias, recibirá una compensación económica en el caso de que deba efectuar la comida en el centro de trabajo.

Dicha compensación (que aparecerá en los recibos salariales con la denominación de "compensación comida") será de 16,09 EUR brutos por jornada. El tiempo dedicado a efectuar dicha comida no será tiempo de trabajo a ningún efecto.

CAPITULO V

Artículo 12. *Horas extraordinarias*

La retribución de las horas extraordinarias se calculará dividiendo el importe de las retribuciones anuales correspondientes a salario y antigüedad por el número de horas de la jornada máxima anual, aplicando los siguientes porcentajes:

- Horas extras realizadas en días laborables: 137,5 %
- Horas extras realizadas en días festivos: 175,0 %

Se podrá optar entre percibir las cantidades pactadas en efectivo, o en tiempo de descanso.

En caso de abonarse en tiempo de descanso se computarán:

- Las realizadas en días laborables al 150%
- Las realizadas en días festivos al 200%

Se entienden por días festivos los sábados, domingos, fiestas oficiales y, únicamente a efectos de cálculo, los puentes previstos en el calendario laboral. El descanso correspondiente se disfrutará en función de las necesidades del servicio y de acuerdo con la persona responsable inmediata.

Las horas extras realizadas por causa de fuerza mayor, siempre serán compensadas en dinero.

RRHH entregará mensualmente el listado de horas extras realizadas en el centro de trabajo al Comité de Empresa.

Artículo 13. *Jornada de trabajo a turnos*

Se entenderá por turnicidad el trabajo realizado mediante turnos rotativos, de jornada continua, entre las 6 y 22 horas y durante todos los días laborables del año, en función de las horas-año pactadas en el presente Convenio.

Quedarán adscritas al sistema de turnos las personas a las que se les avise, al menos, 30 días antes de la fecha en que deba iniciarse el sistema de turnos, o bien, las que sean contratadas específicamente en régimen de trabajo a turnos.

El cambio de turnos se efectuará, con carácter general, en periodos de cuatro semanas, acabando en viernes o día laborable inmediato anterior, y comenzando en lunes o día laborable inmediato posterior.

La compensación por realizar este tipo de jornada será de 12,38 EUR por cada día efectivamente trabajado en régimen de turnos. Esta cantidad, tiene carácter de complemento de puesto de trabajo, no consolidable, y su percepción está condicionada al desempeño de un puesto de trabajo a turnos. Sin perjuicio de lo anterior, el personal en régimen de trabajo a turnos percibirá esta compensación en caso de cambiar a turno normal por decisión de la Empresa, con un preaviso inferior a 30 días, y por el tiempo que restare hasta alcanzar ese número de días. Esta cantidad absorbe y sustituye a cualquiera otra que pudiera estar establecida a título individual o colectivo por la realización de trabajo a turnos.

De forma excepcional, el personal en régimen de trabajo a turnos podrá percibir dicha compensación, a pesar de no rotar, en los siguientes supuestos:

- Mientras duren los cuidados de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por motivos de accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.
- Cuidado de hijos/as durante la etapa posterior a maternidad y cuando no se tenga la posibilidad de otro tipo de cuidado familiar ni el hijo/a se encuentre inscrito en guardería, todo ello hasta los 6 años edad.
- Mientras duren los estudios de formación reglada (bachillerato, grado universitario, FP o similares) en aquellos casos en que los horarios no sean compatibles con la jornada y siempre que exista un aprovechamiento de los estudios, entendido como tal que no se repita curso.

d) Ejercicio de cargo público, mientras se ejerza el mismo.

Para solicitar y mantener la compensación por turnicidad en los anteriores supuestos y, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan, resultará necesario cumplir de forma simultánea con los siguientes requisitos:

- El supuesto habrá de ser documentado, aportando las pruebas oportunas por el interesado, y acreditado de forma periódica a requerimiento de la empresa, con el objeto de verificar la continuidad en la situación que motiva la excepción.

- Se deberá contar con otra persona de puesto de trabajo idéntico que realice el turno opuesto sin rotar de manera voluntaria. Si durante el periodo de excepción esta persona solicita volver a su jornada habitual o causa baja en la empresa el requisito será considerado como no cumplido salvo que se cuente con una nueva persona para combinar las jornadas. La búsqueda de esta persona corresponde al solicitante, nunca a la empresa, debiendo estar la empresa de acuerdo en la rotación de esta.

- Cuando la situación que ha motivado la excepción aquí contemplada desaparezca, la persona deberá volver a sistema habitual de rotaciones.

- Se deberá solicitar la excepción con un mes de antelación.

En el supuesto de cuidado de hijos/as, se podrá mantener la posibilidad de no rotar, pero sin percibir la compensación (tanto el solicitante como la persona que realiza el turno opuesto y no rota de forma voluntaria), entre los 6 y los 12 años del menor y siempre que se cumplan el resto de los requisitos.

CAPITULO VI

Artículo 14. *Medidas de flexibilidad interna*

Las medidas de flexibilidad interna consistentes en la distribución irregular de la jornada y la movilidad funcional en la Empresa, así como cualesquiera otras que se pudieran definir en un futuro, serán las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, con carácter general, y en la norma supletoria que resulte de aplicación (Convenio General de la Industria Química), en particular.

CAPITULO VII

Artículo 15. *Desplazamientos y dietas*

El personal que, por necesidad de la empresa tenga que efectuar viajes o desplazamientos, lo realizará bajo la modalidad de "Gastos Pagados" mediante la presentación de los oportunos justificantes.

Cuando para los desplazamientos se utilice el propio vehículo se estará a lo indicado en el párrafo correspondiente del artículo 28.4 del CGIQ.

CAPITULO VIII

Régimen asistencial

Artículo 16. *Cantina*

El personal tiene derecho a un servicio de comedor y menús en el recinto de la Empresa situado en Castellbisbal, en las siguientes condiciones:

- El personal que no realice jornada continuada dispondrá de un tiempo para comer en medio de su jornada, que no se considerará de trabajo efectivo.
- El coste del menú, que la Empresa facilita, será soportado en la siguiente proporción:

Empresa 77%
Personal 23%

Artículo 17. *Ropa de trabajo*

Todo aquello cuanto se refiere a la entrega y renovación de las prendas de trabajo, se tramitará a través del Comité de Seguridad y Salud Laboral y se validará siempre por la persona técnica responsable de PRL.

Dicho Comité se regulará a través de lo previsto en la legislación vigente.

La Empresa se hará cargo del lavado de la ropa de trabajo que entregue al personal de los departamentos de Laboratorio y Operaciones.

Artículo 18. *Obsequio/lote de Navidad*

Todo el personal tendrá derecho a una tarjeta-regalo (cuyo proveedor será definido por el C.E.) valorada en 106,20 EUR para el año 2021 (impuestos incluidos) por persona. En todo caso será considerado como retribución en especie, por lo que se procederá a retener el importe del impuesto correspondiente y del coste de seguridad social en el recibo de nómina del mes de la entrega.

Este importe se actualizará anualmente según lo establecido en los artículos 7 y 8.

Artículo 19. *Premio de vinculación*

A partir del año 2021, para el personal al que no le sea reconocido en base a otro tipo de garantía personal se le aplicará el siguiente premio por años de antigüedad en la Empresa:

-A los 15 años, se entregará una tarjeta regalo por valor de 250 EUR y se dará un día adicional de vacaciones a disfrutar en el año en el que se cumplen los años de antigüedad.

-A los 25 años, se entregará una tarjeta regalo por valor de 500 EUR y se darán dos días adicionales de vacaciones a disfrutar en el año en el que se cumplen los años de antigüedad.

En todo caso será considerado como retribución en especie, por lo que se procederá a retener el importe del impuesto correspondiente y del coste de seguridad social en el recibo de nómina del mes de la entrega.

Artículo 20. *Regalo por nacimiento o adopción*

A partir del año 2021, se abonarán 300 EUR por nacimiento o adopción de descendiente. Este pago se realizará en la nómina del mes en que la persona se reincorpore a supuesto tras el descanso por maternidad o paternidad.

Artículo 21. *Bajas por IT.*

La empresa complementará hasta el 100% de la base reguladora los 3 primeros días de I.T. (100% salario) para todo el personal.

Artículo 22. *Revisiones médicas*

La Empresa garantiza a todo el personal la realización de un reconocimiento médico anual llevado a cabo por el Servicio de Prevención Ajeno contratado por la Empresa, cuya relación de pruebas vendrá definida en documento anexo.

Artículo 23. Fondo para gestiones del comité de empresa y del comité de seguridad y salud

El CE y Comité de Seguridad y Salud dispondrán de un fondo de 1.000 y 500 EUR anuales, respectivamente, a cargo de la Empresa, para gastos de desplazamientos y aparcamiento. La Empresa abonará dichos gastos, hasta la cantidad máxima indicada, una vez se justifique documentalmente la realización del gasto. Este fondo no será acumulable de año en año.

Artículo 24. Comisión Paritaria

Se constituye una Comisión Paritaria en representación de las partes negociadoras, cuya composición es, en principio, la siguiente:

Por la representación económica:

A. C. Bauer
F. Romero
S. Sánchez

Por la representación social:

Ramón Biosca Pérez
Silvana Marina Brandeman
Jaume Mora

Durante la vigencia del presente Convenio, los miembros podrán ser sustituidos por aquellos que cada una de las partes designe.

Dicha Comisión, se reunirá a petición de cualquiera de las partes, y tendrá como funciones las siguientes:

1. Aplicación, vigilancia e interpretación del Convenio. El procedimiento a seguir será el siguiente:

- Cuando cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria reciba una solicitud de intervención la transmitirá a las demás partes de la misma en un plazo no superior a 5 días hábiles desde la recepción de tal solicitud, de modo que cada una de éstas podrá recabar la información que estime necesaria.

- La Comisión Paritaria tendrá un plazo máximo de 7 días para resolver la cuestión planteada, que comenzará a transcurrir tras el plazo indicado en el anterior párrafo. La Resolución de la Comisión Paritaria se realizará en todos los casos en base a lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación complementaria recibida. A los efectos pertinentes, toda esta documentación será archivada por la Comisión Paritaria y constituirá parte integrante de la propia Resolución de ésta. La Comisión Paritaria notificará, a las partes afectadas por cada consulta, la Resolución adoptada.

- Los acuerdos de la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio tendrán el mismo valor que el texto de éste de conformidad con el artículo 91.4º del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso, los afectados por la resolución (empresa/personal) podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

- Los acuerdos se adoptarán por mayoría y, en caso de discrepancia, podrá acudir a la conciliación del Tribunal Laboral de Catalunya.

2. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas al que se refiere el artículo 82.3º del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando la Comisión Paritaria no alcanzara un

acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos a los que se refiere la Disposición Adicional Única del presente Convenio.

Artículo 25. *Derecho supletorio*

En las materias no contempladas en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio General de la Industria Química, y en la normativa legal de carácter general que le sea de pertinente aplicación.

Disposiciones adicionales:

Disposición adicional única. Solución de conflictos.

A los efectos de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82. 3º del Estatuto de los Trabajadores, las partes se someten al procedimiento de conciliación del Tribunal Laboral de Catalunya.

Cuando el Tribunal Laboral de Cataluña no hubiera resuelto la discrepancia podrá acudir a la Comisión Ejecutiva de Convenios Colectivos del Consejo de Relaciones Laborales de la Generalitat de Cataluña, según preceptúa el Decreto 245/2013, de 5 de noviembre (artículos 11 y siguientes).

ANEXO

El presente anexo se refiere al Artículo 22. Revisiones médicas.

La “relación de pruebas” a la que hace referencia dicho artículo, es la siguiente:

- Peso y talla
- Tensión arterial
- Anamnesis médica: Interrogatorio sobre:
 - La historia laboral de la persona,
 - Los antecedentes familiares y patológicos de interés tanto familiares como personales,
 - Los hábitos tóxicos (alcohol y tabaco),
 - Los hábitos fisiológicos (actividad física, trastornos del sueño, tipo de alimentación)
 - Los hábitos medicamentosos,
 - Y sobre alergias o hipersensibilidad a algún medicamento o sustancia.
- Exploración clínica:
 - Básica y específica por órganos: auscultación pulmonar, cardíaca, músculo-esquelética, dérmica y neurológica a criterio médico
 - Otoscopia: valoración visual del conducto auditivo externo de ambos oídos.
- Audiometría (vía aérea y si sale alterada se realiza la vía ósea)
 - La vía aérea se mide en las frecuencias de 500, 1000, 2000, 3000, 4000, 6000 y 8000.
 - La vía ósea se mide en las frecuencias de 250, 500, 1000, 2000, 3000 y 4000.
- Control visión (de cerca y de lejos) y cromatopsia (alteraciones de los colores).
- Espirometría: valoración de la capacidad pulmonar mediante una espiración forzada.
- Electrocardiograma (control de la actividad eléctrica, a todo el personal con edad superior a los 40 años)
- Analítica: Perfil I: consta de la Hematología, bioquímica de sangre y orina

○ Hematología:

Hematíes, hemoglobina, hematocrito, volumen corpuscular medio, hemoglobina corpuscular media y leucocitos.

○ Bioquímica sangre:

Glucosa en suero, colesterol en suero, creatinina en suero, transaminasa GOT-AST suero, transaminas GPT-ALT suero y GGT en suero.

○ Orina:

Proteínas, glucosa, cuerpos cetónicos, bilirrubina, urobilinógeno, pH, densidad, sangre y nitritos en orina.

- Se incluirá los análisis de heces y PSA para aquellas personas que lo soliciten.

Barcelona, 6 de juliol de 2022

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frías Forcada