

Dimecres, 2 d'abril de 2014

**ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA****Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials**

*RESOLUCIÓ de 24 de febrer de 2014, 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 2013-2014 (codi 08100311012014)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fuchs Lubricantes, SAU, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 10 de juny de 2013, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, 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 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fuchs Lubricantes, SAU, per als anys 2013-2014 (codi 08100311012014) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA FUCHS LUBRICANTES, SAU, PARA LOS AÑOS 2013-2014.

**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 sus trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación territorial y personal.

**Artículo 2. Ámbito territorial.**

Este Convenio será de aplicación en el centro de trabajo de la Empresa Fuchs Lubricantes SAU de Castellbisbal (Barcelona).

**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 1.1.2013 y el 31.12.2014.

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 2015 y/o posteriores o, en caso de que a fecha 31.12.2014 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.

Dimecres, 2 d'abril de 2014

## 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.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen, serán clasificados 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 21.

## CAPITULO III. POLÍTICA SALARIAL.

### Artículo 7. Incremento.

#### 7.1 Para el año 2013 se incrementará la masa salarial en el 1%.

En este concepto está incluido el crecimiento 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 2013, repartiéndose el resto proporcionalmente a los conceptos incluidos en la masa, según el siguiente ejemplo:

Masa salarial: 1.000.

Incremento porcentual: 1%.

Incremento absoluto máximo: 10.

A deducir: Incremento vegetativo de la antigüedad: X.

Diferencia a repartir proporcionalmente: 10-X.

#### 7.2. Para el año 2014 se incrementará la masa salarial en el 0,50%.

En este incremento 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.

#### 8.1. Para el año 2013.

En el caso que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre de 2013 una variación respecto al 31 de diciembre de 2012, superior al 1%, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia de la siguiente forma:

##### 8.1.1. Si la variación del IPC es superior al 1% pero no supera el 2%.

El porcentaje máximo de incremento a revisar será equivalente a la diferencia entre el 1% y el IPC final de 2013 (en adelante, "porcentaje de revisión"), siempre que el Margen de Contribución (MC) logrado por la Empresa en 2013 sea igual o superior a un 5% al alcanzado en el año 2012.

En el supuesto de que el MC logrado en 2013 respecto del 2012 se haya incrementado en menos del 5%, el porcentaje de revisión se aplicará en proporción al incremento del MC en la escala del 0 al 5 y según la fórmula siguiente:

IPC real 2013 (máximo del 2%)-1/5 X % de incremento del MC (del 0 al 5).

Si no se produjera incremento del MC del año 2013 respecto del 2012 no se aplicará revisión alguna.

##### 8.1.2. Si la variación del IPC es superior al 2%.

A lo indicado en el apartado 8.1.1 se la adicionará la diferencia entre el 2% y el IPC establecido por el INE a diciembre de 2013.

Dimecres, 2 d'abril de 2014

### 8.1.3. Aplicación.

El incremento de salarios que en su caso proceda se efectuará con efectos de 1 de enero de 2013, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2014 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las Masas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

Ejemplos para el año 2013:

A) Si el IPC establecido por el INE a diciembre de 2013 es del 1,8% y el MC del año 2013 es un 6% superior al del año 2012. El incremento salarial para el año 2013 será del 1,8% (menos el incremento vegetativo de la antigüedad):

- 1%, correspondiente al incremento aplicado para el año 2013 (artículo 7.1).
- 0,8%, en aplicación de la fórmula establecida en el art. 8.1.1.
- 0,0% en cuanto el IPC no supera el 2%.

B) Si el IPC establecido por el INE a diciembre de 2013 es del 1,8% y el MC del año 2013 es un 2,5% superior al del año 2012. El incremento salarial para el año 2013 será del 1,4% (menos el incremento vegetativo de la antigüedad):

- 1%, correspondiente al incremento aplicado para el año 2013 (artículo 7.1).
- 0,4%, en aplicación de la fórmula establecida en el art. 8.1.1.
- 0,0%, en cuanto el IPC no supera el 2%.

C) Si el IPC establecido por el INE a diciembre de 2013 es del 2,3% y el MC del año 2013 es un 2,5% superior al del año 2012. El incremento salarial para el año 2013 será del 1,8% (menos el incremento vegetativo de la antigüedad):

- 1%, correspondiente al incremento aplicado para el año 2013 (artículo 7.1).
- 0,5%, en aplicación de la fórmula establecida en el art. 8.1.1.
- 0,3% en cuanto el IPC supera el 2% (art. 8.1.2).

En el supuesto que el IPC real resultase inferior al 1% no procederá la devolución de salarios, pero si afectará esta circunstancia a efectos del cálculo del incremento salarial correspondiente al año 2014.

### 8.2. Para el año 2014.

En el caso que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre de 2014 una variación respecto al 31 de diciembre de 2013, superior al 0,5%, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia de la siguiente forma:

8.2.1. Si la variación del IPC es superior al 0,5% pero no supera el 2%.

El porcentaje máximo de incremento a revisar será equivalente a la diferencia entre el 0,5% y el IPC final de 2014 (en adelante, "porcentaje de revisión"), siempre que el MC logrado por la Empresa en 2014 sea igual o superior en un 5% al alcanzado en el año 2013.

En el supuesto de que el MC logrado en 2014 respecto del 2013 se haya incrementado en menos del 5%, el porcentaje de revisión se aplicará en proporción al incremento del MC en la escala del 0 al 5 y según la fórmula siguiente:

IPC real 2014 (máximo del 2%) - 0,5 / 5 x % de incremento del MC (del 0 al 5).

Si no se produjera incremento del MC del año 2014 respecto del 2013 no se aplicará revisión alguna.

8.2.2. Si la variación del IPC es superior al 2%.

A lo indicado en el apartado 8.2.1 se la adicionará la diferencia entre el 2% y el IPC establecido por el INE a diciembre de 2014.

Dimecres, 2 d'abril de 2014

### 8.2.3. Aplicación.

El incremento de salarios que en su caso proceda se efectuará con efectos de 1 de enero de 2014, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2015 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las Masas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

Ejemplos para el año 2014:

A) Si el IPC establecido por el INE a diciembre de 2014 es del 1,8% y el MC del año 2014 es un 6% superior al del año 2013. El incremento salarial para el año 2014 será del 1,8% (menos el incremento vegetativo de la antigüedad):

- 0,5%, correspondiente al incremento aplicado para el año 2014 (art. 7.2).
- 1,3%, en aplicación de la fórmula establecida en el art. 8.2.1.
- 0,0% en cuanto el IPC no supera el 2%.

B) Si el IPC establecido por el INE a diciembre de 2014 es del 1,8% y el MC del año 2014 es un 2,5% superior al del año 2013. El incremento salarial para el año 2014 será del 1,15% (menos el incremento vegetativo de la antigüedad):

- 0,5%, correspondiente al incremento aplicado para el año 2014 (art. 7.2).
- 0,65%, en aplicación de la fórmula establecida en el art. 8.2.1.
- 0,0% en cuanto el IPC no supera el 2%.

C) Si el IPC establecido por el INE a diciembre de 2014 es del 2,3% y el MC del año 2014 es un 2,5% superior al del año 2013. El incremento salarial para el año 2014 será del 1,55% (menos el incremento vegetativo de la antigüedad):

- 0,5%, correspondiente al incremento aplicado para el año 2014 (art. 7.2).
- 0,75%, en aplicación de la fórmula establecida en el art. 8.2.1.
- 0,3%, en cuanto el IPC supera el 2% (art. 8.2.2).

En el supuesto que el IPC real resultase inferior al 0,5% no procederá la devolución de salarios, pero si afectará esta circunstancia a efectos del cálculo del incremento salarial correspondiente al año 2015.

MC\*- Por Margen de Contribución se entiende la cifra auditada de la Empresa que aparece en el IFRS-Profit and Lost Statement, Línea X3700000, denominada Net Contribution y que a 31.12.2012 era de 18.917 K EUR.

En el cálculo del incremento del MC no se tendrán en cuenta aquellas circunstancias que no sean consecuencia de un incremento de la propia actividad comercial (pe, aumento de producción por futura absorción de fabricaciones de otras empresas del grupo, adquisición de Empresas/negocios, etc.).

### Artículo 9. Salarios mínimos anuales garantizados.

Las cuantías anuales para 2013 quedan establecidas, sin perjuicio de lo previsto en el punto 8.1, en:

Grupo Profesional 1: 17.615,67 EUR.  
Grupo Profesional 2: 18.848,45 EUR.  
Grupo Profesional 3: 20.434,40 EUR.  
Grupo Profesional 4: 22.724,27 EUR.  
Grupo Profesional 5: 25.894,35 EUR.  
Grupo Profesional 6: 30.299,03 EUR.  
Grupo Profesional 7: 36.817,29 EUR.  
Grupo Profesional 8: 46.863,06 EUR.

Para el año 2014 serán los que resulten de aplicar las cláusulas de incremento y revisión para dicho año.

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.

Dimecres, 2 d'abril de 2014

---

CAPITULO IV.

Artículo 10. Jornada de trabajo.

La jornada máxima anual será de 1.735 horas.

Vacaciones: 22 días laborables.

Puentes: 4 días.

Jornada de asuntos propios: 1 día. Se disfrutará individualmente, en fecha a determinar con la suficiente antelación, con el superior inmediato 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 al 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 2013 es de 7h 51m), 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: Cuando aquellos trabajadores que prestan sus servicios en régimen de turno/jornada continuada sean requeridos para la realización de horas extraordinarias después de su turno habitual, recibirán una compensación económica en el caso de que deban efectuar la comida en el centro de trabajo antes de iniciar dichas horas extras.

Dicha compensación (que aparecerá en los recibos salariales con la denominación de "compensación comida") será de 14,59 EUR brutos por jornada. El tiempo dedicado a efectuar dicha comida no será tiempo de trabajo a ningún efecto.

CAPITULO V.

Artículo 11. 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:

11.1. Horas extras realizadas en días laborables: 137,5%.

11.2. Horas extras realizadas en días festivos: 175,0%.

El trabajador 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 el Jefe inmediato.

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

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

Dimecres, 2 d'abril de 2014

---

### CAPITULO VI.

#### Artículo 12. 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 13. Desplazamientos y dietas.

Los trabajadores que, por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos, lo realizarán bajo la modalidad de "Gastos Pagados" mediante la presentación de los oportunos justificantes.

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

### CAPITULO VIII. RÉGIMEN ASISTENCIAL.

#### Artículo 14. 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:

- Los trabajadores a jornada partida dispondrán de una hora, que no se considerará de trabajo efectivo, en medio de su jornada laboral, para comer.
- El coste del menú, que la Empresa facilita, será soportado en la siguiente proporción: empresa: 77%, trabajador: 23%.

#### Artículo 15. 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.

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

#### Artículo 16. Lote de navidad.

Todos los empleados tendrán derecho a un lote de Navidad valorado en 75,33 EUR (impuestos incluidos) por persona, cuyo contenido y logística será organizado por el Comité de Empresa. En todo caso será considerado como retribución en especie, por lo que se procederá a retener el importe del impuesto correspondiente en el recibo de nómina del mes de la entrega.

Este importe se actualizará según el IPC anual establecido por el INE.

#### Artículo 17. Bajas por IT.

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

#### Artículo 18. Revisiones médicas.

La Empresa garantiza a todos los trabajadores 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.

Dimecres, 2 d'abril de 2014

---

Artículo 19. 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 20. 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.  
A. González.  
S. Sánchez.

Por la representación social:

M<sup>a</sup>. L. Berché.  
F. Iñigo.  
J. M<sup>a</sup>. Portillo.

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 (empresa/trabajadores) por la resolución 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 Cataluña.

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 21. 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.

Dimecres, 2 d'abril de 2014

---

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 Cataluña. (Consultar lista en el documento original).

ANEXO.

El presente anexo se refiere al artículo 18. REVISIONES MÉDICAS.

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

1. Peso y talla.

2. Tensión arterial.

3. Anamnesia médica: Interrogatorio sobre:

- La historia laboral del trabajador,
- Los antecedentes familiares y patológicos de interés tanto familiar 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.

4. 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.

5. 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.

6. Control visión (de cerca y de lejos) y cromatopsia (alteraciones de los colores).

7. Espirometría: valoración de la capacidad pulmonar mediante una espiración forzada.

8. Electrocardiograma (control de la actividad eléctrica, a todo el personal con edad superior a los 40 años).

9. 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, transaminasas GOT-AST suero, transaminas GPT-ALT suero y GGT en suero.



## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

---

Dimecres, 2 d'abril de 2014

---

- Orina:

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

Barcelona, 24 de febrer de 2014

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès