

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**7686** *Resolución de 25 de mayo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Fuchs Lubricantes, SAU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Fuchs Lubricantes, SAU (Código de Convenio n.º 90011732011998) que fue suscrito con fecha 20 de enero de 2012 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 25 de mayo de 2012.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### **SÉPTIMO CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL 2011-2012 DE FUCHS LUBRICANTES, SAU**

##### **CAPÍTULO I**

##### **Ámbito de aplicación**

1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio está suscrito por la representación de la Empresa y el Comité de Empresa y regula las condiciones de trabajo entre la empresa Fuchs Lubricantes, SAU, y sus trabajadores.

2. *Ámbito territorial.*

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio español.

3. *Ámbito personal.*

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en la empresa Fuchs Lubricantes, SAU.

4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá vigencia entre el 1-1-2011 y el 31-12-2012.

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 2013 y/o posteriores o, en caso de que a fecha 31-12-2012 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 catorce meses a contar desde la constitución de la Mesa Negociadora del Convenio.

#### 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.

### CAPÍTULO II

#### 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.

### CAPÍTULO III

#### **Política salarial**

#### 7. *Incremento.*

7.1 Para el año 2011 se incrementará la masa salarial en el 1,50% más el 0,20%.

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 2011, repartiéndose el resto proporcionalmente a los conceptos incluidos en la masa, según el siguiente ejemplo:

Masa salarial: 1.000.

Incremento porcentual: 1,7 %.

Incremento absoluto máximo: 17.

A deducir: Incremento vegetativo de la antigüedad: X.

Diferencia a repartir proporcionalmente:  $17 - X$ .

7.2 Para el año 2012 se incrementará la masa salarial en el 1,50% más el 0,20%.

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.

#### 8. *Cláusula de revisión.*

8.1 Para el año 2011.

En el caso que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre de 2011 una variación respecto al 31 de diciembre de 2010, superior o inferior al 1,5%, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra. El incremento de salarios que en su caso proceda se efectuará con efectos de 1 de enero de 2011, sirviendo por

consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2012 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 al 1,5% no procederá la devolución de salarios, pero si afectará esta circunstancia a efectos del cálculo del incremento salarial correspondiente al año 2012.

#### 8.2 Para el año 2012.

En el caso que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre del año 2012 una variación respecto al 31 de diciembre de 2011, superior o inferior al 1,5 %, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra. El incremento de salarios que en su caso proceda se efectuará con efectos de 1 de enero de 2012, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2013 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 al 1,5% no procederá la devolución de salarios, pero si afectará esta circunstancia a efectos del cálculo del incremento salarial correspondiente al año 2013.

#### 9. Salarios mínimos anuales garantizados.

Las cuantías anuales para 2011 quedan establecidas, sin perjuicio de lo previsto en el punto 8.1, en:

Grupo Profesional 1: 16.786,52 euros.  
Grupo Profesional 2: 17.961,27 euros.  
Grupo Profesional 3: 19.472,57 euros.  
Grupo Profesional 4: 21.654,66 euros.  
Grupo Profesional 5: 24.675,52 euros.  
Grupo Profesional 6: 28.872,88 euros.  
Grupo Profesional 7: 35.084,33 euros.  
Grupo Profesional 8: 44.657,24 euros.

Para el año 2012 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.

### CAPÍTULO IV

#### 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.

Habida cuenta que este Convenio afecta a Centros de Trabajo con ámbitos laborales distintos, 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 continuada de 8 horas, 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 14,03 euros brutos por jornada. El tiempo dedicado a efectuar dicha comida no será tiempo de trabajo a ningún efecto.

## CAPÍTULO V

### 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 cada Centro de Trabajo a los Comités de Empresa correspondientes, en caso de que los hubiera.

## CAPÍTULO VI

### 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.

## CAPÍTULO VII

### 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.

## CAPÍTULO VIII

**Régimen asistencial**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 %

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.

16. *Lote de Navidad.*

Todos los empleados tendrán derecho a un lote de Navidad valorado en 71,49 euros (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.

17. *Bajas por I.T.*

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

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.

19. *Fondo para gestiones del comité de empresa y del comité de seguridad e higiene.*

El C.E. y Comité de Seguridad e Higiene dispondrán de un fondo de 1.000 y 500 euros 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.

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: F.º J. Solà, F. Iñigo, J. Bellido.

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 91.4.º 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. Facultades de adaptación del presente Convenio Colectivo en los términos establecidos en la legislación vigente.—En estos supuestos y de conformidad con lo preceptuado por el artículo 85.3.ºh).2.º del Estatuto de los Trabajadores, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio.

3. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas al que se refieren los artículos 41.6.º y 82.3.º 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.

#### 21. *Derecho supletorio.*

En las materias no contempladas en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el XV Convenio General de la Industria Química, y en la normativa legal de carácter general que le sea de pertinente aplicación. En el caso de que el XV Convenio General de la Industria Química quede derogado por adquirir el XVI carácter de estatutario o porque cualquier Convenio General de la Industria Química posterior tenga dicho carácter, será este último el que pase a tener el carácter de supletorio del presente Convenio Colectivo.

Disposición adicional única. *Solución de conflictos.*

A los efectos de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo del convenio colectivo de conformidad con el artículo 41.6.º del Estatuto de los Trabajadores, para la no aplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3.º del mismo texto legal, así como para solventar las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación del convenio colectivo sin alcanzarse un acuerdo, las partes se someten al procedimiento de conciliación del Tribunal Laboral de Catalunya.

Por la representación económica:

Manuel Rojas Martín.  
Andrés C. Bauer.  
Antonio González Bardera.  
Sergio Sánchez Reches.

Por la representación social:

Enrique Angelet Carrillo.  
Javier Bellido García.  
M. Lourdes Berche García.  
Floencia Iñigo Navarro.  
Jaume Mora i Segura.  
M. Carmen Piquer Gascón.  
J. María Portillo Concha.  
F.º Javier Solà Terré.  
Marta Villán Fernández.

#### ANEXO AL SÉPTIMO CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL 2011-2012 DE FUCHS LUBRICANTES, SAU

El presente anexo se refiere al artículo 18. 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 del trabajador.
- 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, cardiaca, 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, transaminasas GPT-ALT suero y GGT en suero.

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

Y para que así conste, se firma en Castellbisbal a 20 de enero de 2012.—Por la representación económica: M. Rojas Martín, A. C. Bauer, A. González Bardera, S. Sánchez Reches.—Por la representación social: E. Angelet Carrillo, J. Bellido García, M. L. Berche García, F. Iñigo Navarro, J. Mora i Segura, M. Carmen Piquer Gascón, J. María Portillo Concha, F.º Javier Solà Terré, Marta Villán Fernández.