



RESOLUCIÓ de 2 de juliol de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fuchs Lubricantes, SAU (centre de treball de Castellbisbal) per als anys 2018-2020 (codi de conveni núm. 08100311012014)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fuchs Lubricantes, SAU (centre de treball de Castellbisbal), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 18 de desembre de 2018, 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 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fuchs Lubricantes, SAU (centre de treball de Castellbisbal) per als anys 2018-2020 (codi de conveni núm. 08100311012014) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies 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 (CENTRO DE TRABAJO DE CASTELLBISBAL) PARA LOS AÑOS 2018 AL 2020.

## Capítulo 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 será de aplicación 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 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2020.

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 2021 y/o posteriores o, en caso de que a fecha 31 de diciembre de 2020 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.

### Capítulo 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.

### Capítulo III Política salarial

#### Artículo 7. *Incremento*

7.1 Para el año 2018 se incrementará la masa salarial en el 2,50%.

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 2018, repartiéndose el resto proporcionalmente a los conceptos incluidos en la masa, según el siguiente ejemplo:

Masa salarial: 1.000 EUR  
Incremento porcentual: 1 %  
Incremento absoluto máximo: 10 EUR  
A deducir: Incremento vegetativo de la antigüedad: X EUR

Diferencia a repartir proporcionalmente:  $10 - X$

7.2 Para el año 2019 se incrementará la masa salarial en el 2,50%.

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.

7.3 Para el año 2020 se incrementará la masa salarial en el 2,50%.

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*

En el supuesto de que en la suma del IPC general español correspondiente a los años 2018, 2019 y 2020 resulte una cifra superior al 7,5 %, se procederá a efectuar una revisión salarial, en la indicada diferencia, con efectos retroactivos desde el mes en que se mantenga dicha cifra superior. Por consolidación se entiende el mes, a partir del cual el IPC acumulado ya no vuelve a bajar por debajo del 7,5 %.

El resultado servirá como base de cálculo para el incremento que pudiera pactarse para 2021.

Artículo 9. *Salarios mínimos anuales garantizados.*

Las cuantías anuales para 2018 quedan establecidas en:

Grupo profesional 1: 18.966,36 EUR  
Grupo profesional 2: 20.293,66 EUR  
Grupo profesional 3: 22.001,21 EUR  
Grupo profesional 4: 24.466,66 EUR  
Grupo profesional 5: 27.879,81 EUR  
Grupo profesional 6: 32.622,21 EUR  
Grupo profesional 7: 39.640,27 EUR  
Grupo profesional 8: 50.456,29 EUR

Para los años 2019 y 2020 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.

Artículo 10. *Pago variable en función del incremento del margen de contribución*

Para los años 2018, 2019 y 2020, 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 1.380 EUR en función del incremento del margen de contribución anual (en adelante MC \*) y 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), proporcional a los días trabajados en la empresa, según la siguiente definición y tabla:

(\*) MC: Por margen de contribución se entiende la cifra auditada de la empresa que aparece en el IFRS-Profit and Loss Statement, Línea 0037000000, denominada "Net Contribution" y que a 31 de diciembre de 2017 era de 22.388 K EUR.

En el cálculo del incremento del MC no se tendrá en cuenta aquellas circunstancias que no sean consecuencia de un incremento de la propia actividad comercial (por ejemplo: aumento de producción por futura absorción de fabricaciones de otras empresas del grupo, adquisición de empresas/negocios, etc.), hasta tanto éste no se consolide en años completos comparables.

COLECTIVO RELATIVO AL MARGEN	2018	2019	2020
Inc. MC < 2%			
Inc. MC 2-2,99%	200	200	200
Inc. MC 3-3,99%	300	300	300
Inc. MC 4-4,99%	400	400	400
Inc. MC 5-5,99%	500	500	500
Inc. MC 6-6,99%	600	600	600
Inc. MC 7-7,99%	720	720	720
Inc. MC 8-8,99%	840	840	840
Inc. MC 9-9,99%	960	960	960
Inc. MC > 10%	1080	1080	1080

Relativo al absentismo:

2018		2019		2020	
< 3,80%	300	< 3,60%	300	< 3,40%	300
< 3,85%	200	< 3,65%	200	< 3,45%	200
< 3,90%	100	< 3,70%	100	< 3,50%	100
< 3,95%	50	< 3,75%	50	< 3,55%	50

TOTAL	2018	2019	2020
Máximo a recibir en el año	1380	1380	1380

En caso de que, en un año, el MC sea inferior al año anterior, no correspondería pago alguno respecto del MC y el MC a tener en cuenta para el cálculo del siguiente año sería el más alto de los dos.

Ejemplos:

1. Si el incremento del MC del 2018 es mayor al MC del 2017 pero inferior al 2% y el absentismo es menor al 3,80%:

- no corresponde pago alguno en relación al MC,
- corresponderán 300 EUR en relación al absentismo.

2. Si el incremento del MC del 2019 es del 3,68% en relación al 2018 (por ser este mayor al 2017 según el ejemplo anterior) y el absentismo es del 3,80%:

- se percibirá un pago de 300 EUR en relación al MC,
- no corresponderá pago alguno en relación al absentismo

3. Si el incremento del MC del 2020 es del 7,1% en relación al 2019 y el absentismo es del 3,20%:

- se percibirá un pago de 720 EUR en relación al MC,
- se percibirá un pago de 300 EUR en relación al absentismo.

De forma exclusiva y excepcional para el año 2018, el personal afecto al pago variable percibirá un pago único mínimo de 536 EUR en la nómina de enero 2019 no consolidable, en el caso de no alcanzarse dicho importe según la forma de cálculo definida según el presente artículo.

#### Capítulo IV

##### Artículo 11. *Jornada de trabajo*

- La jornada máxima anual será de 1.735 horas.
- Vacaciones: 22 días laborables.
- 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 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 2018 es de 7h 51'), 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 el personal que prestan sus servicios en régimen de turno/jornada continuada sean requeridas 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 15,15 EUR brutos por jornada. El tiempo dedicado a efectuar dicha comida no será tiempo de trabajo a ningún efecto.

## Capítulo 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:

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

12.2. 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.

La empresa 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 11,66 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:

a) 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.

b) 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 que los mismos puedan utilizar el sistema público de educación, actualmente el parvulario (P-3) o hasta los 3 años edad.

c) mientras duren los estudios de formación reglada (bachillerato, carrera universitaria, 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 ha de ser documentado, aportando las prueba 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 3 y los 12 años del menor y siempre que se cumplan el resto de los requisitos.

## Capítulo 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.

## Capítulo 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.

## Capítulo 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 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%  
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.

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 fabricación.

### 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 100 EUR para el año 2018 (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 según lo establecido en los artículos 7 y 8.

### Artículo 19. *Premio de vinculación*

A partir del año 2018, 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 150 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 400 EUR y se darán dos días adicionales de vacaciones a disfrutar en el año en el que se cumplen los años de antigüedad.

#### Artículo 20. *Regalo por nacimiento o adopción*

A partir del año 2018, 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 C.E. 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
- A. González
- S. Sánchez

Por la representación social:

- J. Bellido
- C. Piquer
- R. Biosca

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

#### DISPOSICION 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).

Y para que así conste, se firma en Castellbisbal a 18 de diciembre de 2018

FUCHS LUBRICANTES, SAU  
ANEXO AL DECIMO CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE  
CASTELLBISBAL (BARCELONA) PARA LOS AÑOS 2018-2020

El presente anexo se refiere al artículo 23. 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, 2 de juliol de 2019

La cap de Servei de Coordinació dels Serveis Territorials a Barcelona (per suplència del director dels Serveis Territorials, d'acord amb l'article 41 del Decret 289/2016, de 30 d'agost),  
Lídia Frias Forcada