



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

##### Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 10 de enero de 2014 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Hiperbaric, S.A. (C.C. 09100162012014).

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, correspondiente a la empresa Hiperbaric, S.A. suscrito, de una parte, por la representación de la empresa y de otra, por la representación legal de los trabajadores, el día 30 de diciembre de 2013; presentado en esta Oficina Territorial de Trabajo, por medios electrónicos, el día 7 de enero de 2014, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por la Ley 3/2012 de 6 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, R.D. 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. de 12/06/2010), R.D. 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden de 21 de noviembre de 1996 (BOCYL de 22/11/1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos. Burgos, 10 de enero de 2014.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,  
Antonio Corbí Echevarrieta

\* \* \*



CONVENIO COLECTIVO DE HIPERBARIC

ÍNDICE. –

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. – Partes que lo conciertan.

Artículo 2. – Ámbito personal, funcional y territorial.

Artículo 3. – Ámbito temporal.

Artículo 4. – Denuncia.

Artículo 5. – Comisión de interpretación y seguimiento.

Artículo 6. – Vinculación a la totalidad.

Artículo 7. – Compensación y absorción.

CAPÍTULO II. – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 8. – Sistema de clasificación.

Artículo 9. – Definición de los Grupos Profesionales.

CAPÍTULO III. – TIEMPO DE TRABAJO.

Artículo 10. – Jornada y calendario.

Artículo 11. – Vacaciones.

Artículo 12. – Viajes y desplazamientos.

Artículo 13. – Horas extraordinarias.

Artículo 14. – Permisos y licencias.

CAPÍTULO IV. – RETRIBUCIÓN.

Artículo 15. – Sistema retributivo.

Artículo 16. – Salario base.

Artículo 17. – Plus nivel de desempeño.

Artículo 18. – Plus personal.

Artículo 19. – Revisión salarial.

Artículo 20. – Plus de turno de noche.

Artículo 21. – Horas extraordinarias.

Artículo 22. – Abono de domingos y festivos.

Artículo 23. – Retribución por beneficios.

Artículo 24. – Retribución variable por objetivos personales.

Artículo 25. – I.T.

Artículo 26. – Forma y fecha de pago.

CAPÍTULO V. – BENEFICIOS SOCIALES.

Artículo 27. – Seguro de vida, invalidez y muerte.

CAPÍTULO VI. – FORMACIÓN.

Artículo 28. – Planes de formación.



CAPÍTULO VII. – SALUD LABORAL.

Artículo 29. – Prevención y promoción de la salud laboral.

CAPÍTULO VIII. – CÓDIGO DE CONDUCTA.

Artículo 30. – Criterios de comportamiento.

Artículo 31. – Faltas y sanciones.

Artículo 32. – Criterios generales.

Artículo 33. – Graduación de las faltas.

Artículo 34. – Sanciones.

Artículo 35. – Prescripción.

CAPÍTULO IX. – IGUALDAD.

Artículo 36. – Igualdad.

DISPOSICIÓN ADICIONAL. –

ANEXO. –

\* \* \*

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

*Artículo 1. – Partes que lo conciertan.*

El presente Convenio Colectivo ha sido establecido libremente y pactado de mutuo acuerdo entre la representación de Hiperbaric S.A. y los representantes de los empleados de la misma, quienes se reconocen plena capacidad para su negociación.

*Artículo 2. – Ámbito personal, funcional y territorial.*

El presente Convenio Colectivo de empresa será de aplicación a todos las personas de la empresa Hiperbaric S.A. ubicada en calle Condado de Treviño, n.º 6, Polígono de Villalonquéjar, Burgos, salvo el personal de Alta Dirección según el artículo 2.1.A del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de que la empresa abriera un nuevo centro de trabajo en la provincia de Burgos, quedaría regulado por el presente Convenio.

*Artículo 3. – Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2014 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016.

*Artículo 4. – Denuncia.*

El presente Convenio se entenderá denunciado por cualquiera de las partes a través del correspondiente escrito a la fecha de finalización de su vigencia.

*Artículo 5. – Comisión de interpretación y seguimiento.*

Esta comisión de carácter paritario estará integrada por 2 de los representantes de los trabajadores, designados por el Comité de Empresa y 2 representantes de la empresa designados por la Dirección.



Tendrá como funciones, aparte de la interpretación, seguimiento y aplicación del Convenio, la conciliación, mediación y arbitraje en los conflictos y cuestiones que se susciten en aplicación y desarrollo del mismo.

Esta comisión tendrá un plazo máximo de siete días para resolver las cuestiones que se susciten. Pasado este plazo, cada una de las partes podrá recurrir a la mediación o arbitraje o a la autoridad judicial.

*Artículo 6. – Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efecto de su aplicación práctica habrán de ser consideradas en su conjunto.

*Artículo 7. – Compensación y absorción.*

Todas las condiciones pactadas en este Convenio sobre las estrictamente reglamentarias son compensables y absorbibles en cómputo anual, hasta donde alcancen, por las retribuciones de cualquier clase que tuviera establecida la empresa. También serán absorbibles los aumentos y mejoras de cualquier clase que se impongan por disposiciones legales.

Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, todas las condiciones y retribuciones que pudieran existir a la fecha de la entrada en vigor de este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo, salvo pacto en contrario entre trabajador y empresa. Dicha garantía «ad personam» se articulará a través de un complemento o plus personal que podrá compensar y absorber las mejoras que se pacten en el futuro.

CAPÍTULO II. – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

*Artículo 8. – Sistema de clasificación.*

La clasificación profesional se realizará en grupos profesionales de acuerdo a lo establecido en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores; así cada persona quedará asignada a uno de los Grupos Profesionales de la empresa pudiendo serle requerido el desempeño de cualquiera de los puestos incluidos en el mismo. Por ello, un cambio de puesto dentro del mismo Grupo Profesional no generará derecho a un cambio de condiciones salariales. La determinación de los Grupos Profesionales se ajusta a los principios recogidos en el Sistema de Clasificación Profesional para la Industria del Metal.

El sistema de clasificación por Grupos Profesionales de Hiperbaric está alineado con los siguientes factores:

A) Conocimientos.

Factor para cuya valoración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

B) Iniciativa.

Factor para cuya valoración se tiene en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.



C) Autonomía.

Factor para cuya valoración se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

D) Responsabilidad.

Factor para cuya valoración se tiene en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

E) Mando.

Factor para cuya valoración se tiene en cuenta el grado de supervisión y ordenación de tareas, la capacidad de interrelación, naturaleza del colectivo, número de personas sobre las que se ejerce el mando.

F) Complejidad.

Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

*Artículo 9. – Definición de los grupos profesionales.*

GRUPO PROFESIONAL 0.

Las personas pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión global y los resultados de la empresa. Toman decisiones o participan en la elaboración de la estrategia de la empresa así como en la definición de políticas y objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un nivel muy alto de autonomía e iniciativa.

A título de ejemplo incluye puestos/funciones tales como:

- Director/a General.

GRUPO PROFESIONAL 1.

Las personas pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en la elaboración de políticas así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

A título de ejemplo incluye puestos/funciones tales como:

- Director/a de Ingeniería e I+D+i.
- Director/a de postventa y calidad.
- Director/a de fabricación y aprovisionamiento.
- Director/a de personas.
- Director/a de aplicaciones.
- Director/a financiero/a.
- Director comercial.



GRUPO PROFESIONAL 2.

Las personas pertenecientes a este grupo realizan tareas técnicas complejas, con objetivos definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

A título de ejemplo incluye puestos/funciones tales como:

- Jefe de postventa.
- Jefe comercial.
- Jefe de Ingeniería.
- Ingeniero de proyectos I+D+i.
- Ingeniero de proyectos de diseño.
- Responsable de aprovisionamiento.
- Jefe de taller.

GRUPO PROFESIONAL 3.

Las personas pertenecientes a este grupo, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de procedimientos de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

A título de ejemplo incluye puestos/funciones tales como:

- Técnico comercial.
- Ingeniero de diseño.
- Técnico de puesta en marcha/postventa.
- Técnico de normativa.
- Técnico de calidad.
- Técnico de postventa.
- Técnico de logística de postventa.
- Técnico de gestión de proyectos I+D+i.
- Técnico de finanzas y administración.
- Técnico de laboratorio.
- Jefe de equipo.

GRUPO PROFESIONAL 4.

Las personas pertenecientes a este grupo realizan trabajos de ejecución autónoma que exigen habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de las personas y trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.



A título de ejemplo incluye puestos/funciones tales como:

- Montador.
- Auxiliar administrativo económico financiero.
- Mecanizador.
- Almacenero.

GRUPO PROFESIONAL 5.

Las personas pertenecientes a este grupo realizan tareas que se ejecutan con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño periodo de adaptación.

A título de ejemplo incluye puestos/funciones tales como:

- Limpiadora.
- Trabajos auxiliares de fabricación.

### CAPÍTULO III. – TIEMPO DE TRABAJO

#### *Artículo 10. – Jornada y calendario.*

La jornada anual para el personal de la empresa será de 1.736 horas.

El calendario de trabajo se acordará con los representantes de los trabajadores antes del día 1 de diciembre del año anterior. En el caso de que tras las correspondientes reuniones entre Dirección y representantes de los trabajadores no se alcanzase un acuerdo, la Dirección cumplirá con su obligación legal emitiendo el correspondiente calendario de trabajo.

#### *Artículo 11. – Vacaciones.*

El personal de la empresa dispondrá de un periodo de vacaciones de 20 días laborales anuales, que en ningún caso podrán superar treinta naturales. El disfrute de los días de vacaciones, a excepción de aquellos que queden fijados en el calendario por cierre de la misma, se determinará de mutuo acuerdo entre el empleado y la empresa, siendo disfrutados preferiblemente en el periodo de julio a septiembre.

El cómputo y devengo de los días de vacaciones será realizado en años naturales de suerte que quien no haya trabajado el tiempo suficiente para generar la totalidad de los días de vacación, disfrutará de un número de días proporcional al tiempo trabajado.

#### *Artículo 12. – Viajes y desplazamientos.*

Por razones técnicas u organizativas la empresa podrá desplazar a sus personas con carácter temporal a población distinta a la de su residencia habitual, abonando además de los salarios, los gastos de viaje y gastos de manutención y alojamiento correspondientes. Cuando el desplazamiento se prevea superior a quince días la empresa se verá obligada a avisar al menos con cuatro días de antelación; excepcionalmente y siempre que concurra una circunstancia de especial urgencia o gravedad podrá avisarse con menor antelación. En el caso de que el desplazamiento se prevea por un periodo superior a seis meses la empresa quedará obligada a avisar con una semana de antelación. El periodo máximo de



duración de un desplazamiento se define en un año, salvo acuerdo mutuo entre el trabajador y la empresa.

Las personas desplazadas mantendrán los derechos de que disfrutaban previamente al mismo y tendrán como referencia la jornada y calendario al que estaban adscritos en el momento de su marcha. Mientras dure el desplazamiento, las personas del Grupo Profesional 4 verán incrementado su salario en un 30% del salario base en concepto de plus de desplazamiento.

Para las personas que realicen un viaje cuya duración sea superior a 8 horas, en todos se entenderá que se ha realizado una jornada de trabajo efectivo.

*Artículo 13. – Horas extraordinarias.*

Se entiende por horas extraordinarias, a efectos legales, aquellas que se realizan por encima de la jornada pactada en el presente Convenio y son de libre aceptación por parte de las personas. De forma excepcional, en casos de siniestros, daños extraordinarios y urgentes o por fuerza mayor será obligatorio trabajarlas en la cuantía en que sea necesario.

Su realización será compensada de acuerdo a lo establecido en el apartado de retribuciones. También podrán ser compensadas por mutuo acuerdo entre trabajador y empresa en tiempo equivalente de trabajo, en cuyo caso no tendrán la consideración de horas extraordinarias.

*Artículo 14. – Permisos y licencias.*

Las personas de la empresa tendrán derecho a los permisos y licencias recogidos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de aplicación.

Se concederán previa petición y justificación del motivo los siguientes permisos:

Matrimonio:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio del empleado, pudiéndose empezar a disfrutar desde el día anterior a la boda. Se acreditará mediante el Libro de Familia.
- b) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos por consanguinidad o afinidad. Se acreditará con el justificante eclesiástico o civil.

Fallecimientos:

- c) Cinco días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge.
- d) Cuatro días naturales en caso de fallecimiento de hijos.
- e) Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, abuelos políticos, nietos y hermanos.
- f) Dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos e hijos políticos.
- g) Cuatro horas en caso de fallecimiento de tíos o sobrinos, carnales y políticos de primer grado para asistir al sepelio.





Todos los permisos por fallecimiento se acreditarán mediante esquila o justificante eclesiástico o civil.

Enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención:

h) Dos días naturales en caso de enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Se podrá disponer de estos días mientras dure la hospitalización.

Se considera hospitalización todo ingreso en un hospital para recibir asistencia médica o médico-quirúrgica que suponga al menos pasar una noche en el mismo. No se considera hospitalización permanecer menos de 24 horas en un servicio de urgencias o en un servicio para la realización de pruebas diagnósticas o terapéuticas.

La hospitalización se acreditará con el justificante del centro hospitalario.

La intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario se acreditará con el justificante del facultativo o centro hospitalario que acredite la intervención quirúrgica y que prescriba el reposo domiciliario.

Nacimiento:

i) Dos días laborables en el caso de nacimiento o adopción de hijo.

Se acreditará mediante el Libro de Familia.

Cambio de domicilio:

j) Un día laborable por el traslado del domicilio habitual.

Se acreditará con el justificante oficial del Ayuntamiento.

Asistencia a consultas médicas:

k) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el trabajador a la empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de 16 horas al año.

l) Para acompañamiento de cónyuge e hijos a médicos especialistas hasta 12 horas al año.

Se acreditará con el justificante emitido por el facultativo. En el caso de acompañamiento de familiares se acreditará el parentesco.

Lactancia:

m) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses y por su voluntad, podrán acumular el derecho previsto en el art. 37.4 del E.T. en 12 jornadas laborales.

Las licencias o permisos se amplían a las parejas de hecho que figuren debidamente inscritas como tales en el registro que corresponda. La licencia recogida en el apartado a), permiso por matrimonio, se reconoce igualmente a las parejas de hecho debidamente inscritas y desde la fecha de inscripción, una sola vez durante su vida laboral en la empresa,



y en el supuesto de contraer posteriormente matrimonio con la misma persona, no tendrán derecho a disfrutar de un nuevo permiso por matrimonio, si ya hubieran disfrutado el que les correspondía como pareja de hecho.

En los apartados b), c), d) e) y h), cuando se necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia de Burgos, se dispondrá de dos días naturales adicionales.

En todos los casos la retribución de estos permisos estará compuesta exclusivamente por los siguientes conceptos: Salario base, plus de desempeño y plus personal.

El empleado deberá avisar con suficiente antelación al objeto de adoptar las medidas organizativas necesarias y concederle la licencia o permiso con los siguientes criterios:

- Apartados a) y m) al menos con una semana de antelación.
- Apartados j), k) y l) con al menos dos días de antelación; h) dos días siempre que se conozca con antelación la fecha.
- Resto de apartados en cuanto le sea posible.

La falta de antelación en el aviso sin justificación podrá conllevar la denegación del permiso.

En todos los casos el parentesco por el cual se dispone de permiso retribuido debe justificarse con documentación suficiente que acredite la relación.

#### CAPÍTULO IV. – RETRIBUCIÓN

##### *Artículo 15. – Sistema retributivo.*

El sistema retributivo se compone de tres elementos: Retribución fija, retribución variable y beneficios sociales.

##### Retribución fija:

La retribución fija se corresponde con el salario que se abona por la prestación de un puesto concreto y se determina en función del Grupo Profesional al que corresponde para la organización. Se compone de salario base y nivel de desempeño. Los niveles salariales vienen recogidos en las tablas salariales que utilizan la clasificación en Grupos Profesionales y que figuran en el anexo del Convenio.

##### Retribución variable:

La retribución variable se corresponde con el salario asociado a prestaciones o logros de carácter no estable o ligado a indicadores variables de desempeño o negocio. Puede materializarse a través de:

- Pluses de condiciones de trabajo. Se derivan de la realización del trabajo en unas condiciones determinadas; por ejemplo turnos, noches, festivos...
- Retribución por objetivos. Se deriva de la aplicación del programa de objetivos personales.
- Retribución por beneficios y resultados de la empresa. Se deriva de los beneficios obtenidos por la empresa y por el nivel de logro en los indicadores de negocio seleccionados.



Beneficios sociales:

Los beneficios sociales se corresponden con todos aquellos sistemas de retribución no dineraria o en especie.

*Artículo 16. – Salario base.*

El salario base es la cantidad que se abona a la persona por el desempeño de un puesto dentro de un Grupo Profesional, correspondiente a los requerimientos mínimos del mismo.

El salario base se determina por la asignación de la persona a un Grupo Profesional, en función del puesto desempeñado. La cuantía viene definida por las tablas salariales que se encuentran en el anexo del Convenio y que utilizan la clasificación en Grupos Profesionales.

*Artículo 17. – Plus nivel de desempeño.*

El plus nivel de desempeño se determina en función a la experiencia, formación y competencias requeridas en función del puesto. La cuantía se establece en función del Grupo Profesional en el que ha sido asignada la persona, pudiendo la empresa incrementar el valor de dicho plus en función del puesto específico de que se trate. Se obtendrá el 100% de su cuantía una vez alcanzado el nivel de conocimientos, experiencia y competencias requerido para el desempeño de las funciones que lo componen con un nivel de rendimiento normal, alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Existirá una evolución progresiva en función del aprendizaje y desarrollo de tal manera que se percibirá el 25% de su cuantía tras obtener una evaluación positiva de la experiencia y competencias adquiridas y tener un desempeño normal; el 50% tras obtener una segunda evaluación positiva de la experiencia y competencias adquiridas y tener un desempeño normal; el 75% tras obtener una tercera evaluación positiva de la experiencia y competencias adquiridas y tener un desempeño normal, y el 100% tras obtener la cuarta evaluación positiva de la experiencia y competencias adquiridas y tener un desempeño normal.

Una vez alcanzado el nivel de tablas correspondiente al puesto concreto cabrá la posibilidad de percibir un 120% si por la experiencia y rendimiento se logra el reconocimiento de «Especialista» y del 140% si se obtiene el reconocimiento como «Experto». El abono de esta cuantía en exceso se mantendrá si existe evaluación de desempeño positiva. Si la evaluación fuese negativa conllevaría la pérdida de dicho abono. La empresa procurará llevar a cabo con carácter anual la evaluación del desempeño de todas las personas.

*Artículo 18. – Plus personal.*

Aquellas personas que formaban parte de la plantilla el 1 de enero de 2014 cuya retribución fija bruta de 2013 superaba la correspondiente a la resultante de aplicar el nuevo sistema retributivo, percibirán un «plus personal» con el objeto de mantener su nivel salarial. La cuantía de dicho plus será la diferencia entre la suma del salario base y plus de nivel de desempeño, asignados en el nuevo sistema, y la retribución fija bruta de 2013.



Dicho plus personal no tendrá revisiones de acuerdo a los incrementos pactados pudiendo ser absorbido y compensado por ellos. En el caso de que su cuantía llegue a ser cero desaparecerá, pasando a tener el empleado la retribución fija resultante de la aplicación del nuevo sistema salarial.

*Artículo 19. – Revisión salarial.*

En el año 2014 se aplicará el incremento de un 3,4% a los salarios recogidos en las tablas del anexo del Convenio. Para los años 2015 y 2016 el incremento salarial será de un 0,5% en todos los conceptos, exceptuado el plus personal, siendo efectivo el 1 de enero de dicho año.

*Artículo 20. – Plus de turno de noche.*

Los empleados que desempeñen su trabajo en un calendario con turno de noche percibirán un «plus de turno de noche» por los días laborables que realicen, cuya cuantía será por noche trabajada, durante la vigencia del presente Convenio, del 25% del salario base diario.

La percepción de dicho plus está condicionada al trabajo efectivo en noches.

*Artículo 21. – Horas extraordinarias.*

La realización de horas extraordinarias por parte de los empleados de la empresa será retribuida de acuerdo a las siguientes cantidades:

	<i>Normales</i>	<i>Festivas</i>
Plus nivel desempeño >100%	18,66 €	21,42 €
Plus nivel desempeño 100%	18,66 €	21,42 €
Plus nivel desempeño <100%	16,80 €	19,50 €

En los casos en que se pacte la compensación en tiempo de trabajo cada hora extraordinaria será compensada por una hora de trabajo.

*Artículo 22. – Abono de sábados, domingos y festivos.*

Las personas que de acuerdo a su calendario laboral desempeñen su trabajo en sábados, domingos o festivos recibirán una compensación de 50 € por día completo de trabajo.

Su percepción está condicionada al trabajo efectivo en sábado, domingo o festivo y en caso de ausencia, total o parcial, por cualquier motivo no será percibida.

*Artículo 23. – Retribución por beneficios.*

Se establece una retribución no consolidable en función de los beneficios de la empresa que será distribuida linealmente a la plantilla.

El monto total a distribuir, para cada año de la vigencia del Convenio, será el 1,10% de la base total de la empresa de contingencias comunes, si los beneficios de la empresa antes de impuestos son mayores de cero.

El abono de la cuantía resultante se realizará en la nómina de marzo del año siguiente.



*Artículo 24. – Retribución variable por objetivos personales.*

La Dirección de la empresa podrá incorporar al programa de retribución variable por objetivos personales a personas pertenecientes a los Grupos Profesionales 0 a 3 que hayan desempeñado su función al menos un año o que su nivel de experiencia y desempeño justifique su incorporación al programa.

Las personas incorporadas a dicho programa recibirán información detallada del funcionamiento y elementos del mismo y aceptarán por escrito su participación en el mismo.

La retribución resultante tendrá carácter variable y no consolidable.

*Artículo 25. – I.T.*

La persona que se encuentre en situación de I.T. por contingencias comunes la empresa le complementará las prestaciones obligatorias de S.S. hasta el 90% de sus conceptos salariales fijos brutos, pasando a complementar hasta el 100% a partir del treinta día de baja.

*Artículo 26. – Forma y fecha de pago.*

Las personas de la empresa percibirán doce mensualidades de acuerdo al nivel salarial correspondiente. En cada mensualidad se incorporarán los pluses de condiciones de trabajo a que haya lugar y las variables generadas hasta el día 25 de cada mes, pasando el resto a ser abonadas en el mes siguiente.

El pago se realizará por transferencia bancaria en el último día de cada mes.

Adicionalmente se percibirán dos pagas extraordinarias para cuya cuantía se tendrá en consideración el salario base, plus nivel de rendimiento y plus personal, quedando excluidos el resto de los pluses. Dichas pagas extraordinarias serán abonadas por transferencia bancaria en junio antes del día 29 y en diciembre antes del día 24. La paga de junio comenzará a ser devengada en el mes de enero del año en que se otorgue y la de diciembre en julio, de tal suerte que se percibirán en proporción al tiempo trabajado.

CAPÍTULO V. – BENEFICIOS SOCIALES

*Artículo 27. – Seguro de vida, invalidez y muerte.*

La empresa concertará a favor de todas las personas un seguro de vida, invalidez y muerte con las siguientes coberturas durante la vigencia del Convenio:

- 11.500 euros por fallecimiento.
- 4.500 euros por incapacidad profesional permanente y total o invalidez permanente y absoluta.
- 20.500 euros por muerte a causa de accidente de cualquier tipo.
- 24.000 euros por incapacidad permanente total o absoluta, únicamente cuando deriven de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- 21.000 euros por muerte, únicamente cuando derive de enfermedad profesional.
- 31.000 euros por muerte, únicamente cuando derive de accidente de trabajo.



#### CAPÍTULO VI. – FORMACIÓN

##### *Artículo 28. – Planes de formación.*

Tanto para la empresa como para sus personas la formación continua es un factor decisivo para el desarrollo personal y profesional de ellas y la mejora de la eficacia y competitividad de la empresa, así como la continua adaptación al proceso de innovación tecnológica. Fruto de ello la empresa se compromete a realizar planes de formación, en cuya elaboración participarán la Dirección y el Comité.

La formación es una mejora para todos los agentes implicados por lo cual, de mutuo acuerdo, se acuerda que todos los gastos de la formación (tasas, material, formadores) serán a cargo de la empresa mientras que las horas dedicadas a la actividad formativa serán la mitad a cargo de la empresa y la otra mitad a cargo de la persona. Estas horas no serán consideradas en ningún caso como horas extras sino que serán compensadas como horas libres.

#### CAPÍTULO VII. – SALUD LABORAL

##### *Artículo 29. – Prevención y promoción de la salud laboral.*

La empresa llevará a cabo los planes y actividades necesarios para prevenir riesgos laborales y evitar que las condiciones de trabajo incidan negativamente en la salud de las personas.

Las personas recibirán de la empresa todos los EPI precisos para la prevención de los riesgos laborales de su puesto de trabajo.

Se habilitará una zona de descanso en la fábrica para comer el bocadillo.

#### CAPÍTULO VIII. – CÓDIGO DE CONDUCTA

##### *Artículo 30. – Criterios de comportamiento.*

Las personas que componen la empresa tendrán como criterio de comportamiento el respeto y puesta en práctica de los valores de Hiperbaric: Orientación al cliente, fiabilidad, confianza, iniciativa, entusiasmo, entrega, compromiso, trabajo en equipo y austeridad.

##### *Artículo 31. – Faltas y sanciones.*

En materia de faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Estatal del Metal alcanzado por Confemetal, U.G.T. y CC.OO. en este ámbito actualizado en mayo de 2016, entendiéndose incorporadas a este Convenio las modificaciones que puedan establecerse a nivel estatal en dicho acuerdo.

##### *Artículo 32. – Criterios generales.*

La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de las personas que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de faltas que se establece en los apartados siguientes.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito a la persona, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. La empresa dará cuenta a los representantes



legales de los empleados de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

*Artículo 33. – Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: Leve, grave o muy grave.

Faltas leves. – Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un periodo de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el periodo de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por periodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del empleado que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.

i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

Faltas graves. – Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el periodo de un mes.



b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el periodo de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria en la Seguridad Social.

d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de las personas que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituye un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de las personas en el trabajo.

Faltas muy graves. – Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el periodo de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose de baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la





consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aun por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el periodo de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidas al abuso de autoridad, directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

#### *Artículo 34. – Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

– Amonestación por escrito.

– Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

– Amonestación por escrito.

– Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

– Despido.

#### *Artículo 35. – Prescripción.*

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: Diez días.



Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### CAPÍTULO IX. – IGUALDAD

##### *Artículo 36. – Igualdad.*

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a cumplir las normas contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres; así mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL

En todo lo no regulado en el presente Convenio se estará a lo fijado en el Estatuto de los Trabajadores y las disposiciones legales vigentes.

\* \* \*



## ANEXO

## TABLAS SALARIALES

Las tablas contenidas en el presente anexo contienen los niveles salariales correspondientes a los Grupos Profesionales de la empresa. Se corresponde con los valores para el año 2013. En 2014, 2015 y 2016 serán actualizadas con el incremento salarial pactado.

Grupo profesional	Puesto	Salario Base euros/mes	Nivel de desempeño euros/mes	Total mes	Total anual
0 Y1	DIRECCIÓN GENERAL	2.927	1.233	4.160	58.240
	DIRECCIÓN DE INGENIERIA E I+D+I				
	DIRECCIÓN DE POSTVENTA Y CALIDAD				
	DIRECCIÓN DE FABRICACIÓN Y PROVISIONAMIENTO				
	DIRECCIÓN DE PERSONAS				
	DIRECCIÓN DE APLICACIONES				
	DIRECCIÓN FINANCIERA				
	DIRECCIÓN COMERCIAL				
2	JEFE DE POSTVENTA	1.939	542	2.481	34.734
	JEFE COMERCIAL				
	JEFE DE INGENIERÍA				
	INGENIERO DE PROYECTOS I+D+I				
	INGENIERO DE PROYECTOS DE DISEÑO				
	RESPONSABLE PROVISIONAMIENTO				
	JEFE DE TALLER				
3	TÉCNICO COMERCIAL	1.377	362	1.739	24.346
	INGENIERO DE EQUIPO				
	TECNICO PUESTA MARCHA/ POSTVENTA				
	TÉCNICO DE NORMATIVA				
	TECNICO CALIDAD				
	TECNICO POSTVENTA				
	TECNICO LOGISTICA DE POSTVENTA				
	TECNICO GESTION DE PROYECTOS I+D+I				
	TÉCNICO FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN				
	TECNICO LABORATORIO				
	JEFE DE EQUIPO				
4	MONTADOR	1.300	235	1.535	21.490
	AUX. ADMINISTRATIVO ECONOMICO FINANCIERO				
	MECANIZADOR				
	ALMACENERO				
5	LIMPIEZA	896	224	1.120	15.680