



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 24 de mayo de 2021 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos del convenio colectivo de la empresa Hiperbaric, S.A.U. (C.C. 09100162012014).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Hiperbaric, S.A.U., suscrito el 19 de febrero de 2021 por el comité de empresa y la dirección de la mercantil, presentado en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE de 12/06/2010) y Real Decreto 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 EYH/1139/2017, de 20 de diciembre, (BOCYL de 22/12/2017) por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

*Primero.* – Ordenar la inscripción del citado acuerdo 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 de la Provincia de Burgos.

En Burgos, a 24 de mayo de 2021.

El jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,  
Andrés Padilla García

\* \* \*



CONVENIO COLECTIVO DE HIPERBARIC

2021-2023

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. – Plus de turno de noche.

Artículo 20. – Plus viaje.

Artículo 21. – Horas extraordinarias.

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

Artículo 23. – Retribución por beneficios.

Artículo 24. – Retribución variable por objetivos personales.

Artículo 25. – I.T.

Artículo 26. – Seguro de vida, invalidez y muerte.

*Capítulo V. –*

Artículo 27. – Revisión salarial.

Artículo 28. – Forma y fecha de pago.



*Capítulo VI. – Formación.*

Artículo 29. – Planes de formación.

*Capítulo VII. – Salud laboral.*

Artículo 30. – Prevención y promoción de la salud laboral.

*Capítulo VIII. – Código de conducta.*

Artículo 31. – Criterios de comportamiento.

Artículo 32. – Faltas y sanciones.

Artículo 33. – Criterios generales.

Artículo 34. – Graduación de las faltas.

Artículo 35. – Sanciones.

Artículo 36. – Prescripción.

*Capítulo IX. – Igualdad.*

Artículo 37. – 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.U. 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 los trabajadores de Hiperbaric S.A.U, tanto si prestan sus servicios en el actual centro de trabajo de Burgos como en aquellos que pudieran abrirse estando vigente el presente convenio y a todos los trabajadores desplazados.

*Artículo 3. – Ámbito temporal.*

El presente convenio colectivo extenderá su vigencia temporal en cuanto a los efectos económicos desde el día 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023.

*Artículo 4. – Denuncia.*

El presente convenio se entenderá denunciado por cualquiera de las partes a través del correspondiente escrito, siempre que se presente al menos un mes antes de la 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, 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.

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 general industrial.
- Director/a ingeniería I+D.
- Director/a de ingeniería de fabricación y calidad.
- Director/a de producción.
- Director/a personas.
- Director/a aplicaciones.
- Director/a económico financiero.



- Director/a administrativa.
- Director/a de compras, logística y TIC.
- Director/a de 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/a de postventa.
- Jefe/a comercial.
- Jefe/a de ingeniería eléctrica.
- Jefe/a de compras y planificación.
- Jefe/a de proyectos de I+D.
- Jefe/a de gestión I+D+i.
- Jefe/a de comunicación.
- Jefe/a de aprovisionamiento y logística.
- Jefe/a de taller de mecanizado.
- Jefe/a de taller de montaje.

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/a comercial.
- Ingeniero/a de diseño.
- Ingeniero/a de equipo.
- Técnico/a de puesta en marcha.
- Técnico/a de postventa.
- Técnico/a de normativa.
- Técnico/a de calidad.
- Técnico/a de logística y aprovisionamiento.
- Técnico/a de gestión de proyectos I+D+i.
- Técnico/a de gestión de personas.



- Técnico/a de finanzas y administración.
- Técnico/a de aplicaciones.
- Técnico/a de laboratorio.
- Técnico/a de marketing.
- Técnico/a de comunicación.
- Jefe/a de equipo.
- Responsable de procesos de mecanizado.

GRUPO PROFESIONAL 4. –

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

A título de ejemplo incluye puestos/funciones tales como:

- Montador/a.
- Auxiliar administrativo.
- Mecanizador/a.
- Bobinador/a.
- Almacenero/a.

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 período de adaptación.

A título de ejemplo incluye puestos/funciones tales como:

- Trabajos auxiliares.

### 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 publicando el correspondiente calendario de trabajo.

La empresa podrá reservarse el 10% de la jornada laboral para distribuirla irregularmente a lo largo del año, preavisando con 5 días el día y la hora en que se llevarán a cabo la prestación resultante de aquella.



Los 15 minutos diarios destinados a «descanso por bocadillo» no constituyen jornada efectiva de trabajo.

Las diferencias por exceso o defecto de jornada que se produzcan quedarán compensadas dentro de cada año natural.

*Artículo 11. – Vacaciones.*

El personal de la empresa dispondrá de un periodo de vacaciones de 20 días laborables anuales, que en ningún caso podrán superar 30 naturales, ni tampoco ser inferior a ese mismo cómputo al amparo de lo establecido en artículo 38.1 del Estatuto de los Trabajadores. El disfrute de los días de vacaciones, a excepción de aquellos que queden fijados en el calendario por cierre de la empresa, se determinará de mutuo acuerdo entre el empleado y la empresa, siendo disfrutados preferiblemente en el periodo de julio a septiembre.

Se podrá fraccionar el citado periodo a voluntad del trabajador sin que en ningún caso puedan disfrutarse más de dos semanas continuadas, precisándose en todo caso el acuerdo con la empresa.

El cómputo y devengo de los días de vacaciones será realizado en años naturales de suerte que quien se incorpore o cese durante el año, 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, manutención y alojamiento correspondientes.

Según establece el artículo 40.6 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a siete días naturales en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses.

Cuando el desplazamiento se prevea superior a quince días la empresa se verá obligada a avisar al menos con cuatro días naturales de antelación; excepcionalmente y siempre que concorra 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 desplazamiento y tendrán como referencia la jornada y calendario al que estaban adscritos en el momento de su marcha.

Para el cómputo de los tiempos de desplazamiento se estará a lo establecido a las normas de viaje y políticas de desplazamiento establecidas en la empresa en cada momento.



*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, en cómputo anual 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 compensación se hará en tiempo equivalente de descanso, hora a hora, durante el año natural. Si la empresa no las compensara en tiempo de descanso vendrá obligada a retribuir las como horas extraordinarias conforme a lo dispuesto en el apartado de retribuciones.

*Artículo 14. – Permisos y licencias.*

A los trabajadores se les 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, y comenzará el cómputo del disfrute del permiso en el momento en el que se produzca el deceso.

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. Sólo se podrá disponer de estos días mientras dure la hospitalización, o en el día que se produzca la intervención quirúrgica y el siguiente cuando sea sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

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.

Respecto de la enfermedad grave, en aquellos supuestos en los que tal patología, por una misma enfermedad, supusiera la necesidad de asistir de forma periódica al médico (por ejemplo tratamientos de quimioterapia o equivalentes) se dispondrá de este permiso en una sola ocasión por año.

Cambio de domicilio

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

Se acreditará con el justificante oficial del Ayuntamiento.

Asistencia a consultas médicas:

j) 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, hasta el límite de 16 horas al año.

k) 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.

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 a una provincia limítrofe con Burgos, se dispondrá de un día natural adicional, y en el caso de que el desplazamiento sea al resto de provincias, serán dos días naturales adicionales.

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

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:



- Apartado a) al menos con una semana de antelación.
- Apartados i), j), k) 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, desplazamientos...

- 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.

#### SECCIÓN I. – RETRIBUCIONES FIJAS

##### *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 dentro de cada grupo profesional en función del puesto de trabajo en el que ha sido asignada la persona, pudiendo la empresa incrementar el valor de dicho plus en función del desempeño del trabajador acreditado en la correspondiente evaluación anual. 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.

Los niveles intermedios hasta alcanzar el nivel de desempeño 100, se irán consolidando según se reconozcan, así mismo, alcanzado el nivel de desempeño 100 este se consolidará y 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 estas cuantías en exceso se mantendrá si existe evaluación de desempeño positiva. Si la evaluación fuese negativa conllevaría la pérdida de dicho abono volviendo al nivel consolidado.

*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 que su cuantía llegue a ser cero desaparecerá, pasando a tener el empleado la retribución fija resultante de la aplicación del nuevo sistema salarial.

SECCIÓN II. – RETRIBUCIONES VARIABLES

*Artículo 19. – 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. Entendiendo por turno de noche la prestación de servicios entre las 23 y las 7 horas del día siguiente.

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

*Artículo 20. – Plus viaje.*

Las personas pertenecientes al grupo 4 que desarrollen su actividad laboral desplazados del centro de trabajo habitual, verán incrementado su salario en un 35% del salario base en concepto de plus de viaje, mientras dure el desplazamiento.

*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:

	<b>NORMALES</b>	<b>FESTIVAS</b>
Plus nivel desempeño >100%	19,89 €	22,82 €
Plus nivel desempeño 100%	19,89 €	22,82 €
Plus nivel desempeño <100%	17,66 €	20,50 €

En los casos en que la empresa decida compensar en tiempo de trabajo, cada hora extraordinaria será compensada por una hora de trabajo, pudiendo realizarse la compensación dentro del año natural.

*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 54 euros 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.

La política de retribución variable se aprobará anualmente por la empresa.

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.



SECCIÓN III. – BENEFICIOS SOCIALES

*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 garantizar el 90% del importe de sus conceptos salariales fijos durante los 29 primeros días, pasando a complementar hasta el 100% a partir del día treinta de baja. Si la I.T. deriva de contingencia profesional el complemento de las prestaciones lo será hasta garantizar el 100% del importe de los conceptos salariales fijos desde el día siguiente a la baja médica.

*Artículo 26. – Seguro de vida, invalidez y muerte.*

La empresa tiene concertada a favor de todos los trabajadores un seguro de vida, invalidez y muerte con las siguientes coberturas durante la vigencia del convenio:

- 11.500 euros por fallecimiento.
- 14.500 euros por invalidez permanente en grado de total, absoluta o gran invalidez.
- 20.500 euros por fallecimiento por accidente no laboral
- 31.000 euros por fallecimiento por accidente laboral.
- 21.000 euros por fallecimiento por enfermedad profesional.
- 24.000 euros por invalidez permanente en grado de total o absoluta por accidente laboral o enfermedad profesional.

Se les exhibe la póliza a los representantes de los trabajadores y manifiestan su conformidad con el contenido de la misma, entendiéndose que recoge debidamente lo pactado.

CAPÍTULO V. –

*Artículo 27. – Revisión salarial.*

Se pacta un incremento anual del 1% para cada uno de los años 2021, 2022 y 2023 en los conceptos y en las cuantías que se establecen en las tablas que se unen como Anexo I. A cualquier otra retribución que no aparezca en tablas no será objeto de aplicación este porcentaje, siendo efectivo el 1 de enero de dicho año.

En el año 2021, si la cifra de ventas supera los 50 millones de euros y el EBITDA los 10 millones de euros, cada empleado recibirá una retribución variable y no consolidable de un 1% de su salario base y nivel de desempeño, pagadero en enero del año siguiente. Si en vez de ser 10 millones de EBITDA son 12,5 esta paga será del 1,25%, y si el EBITDA es de 15 millones de euros entonces la paga será del 1,5%.

En el año 2022, si la cifra de ventas supera los 60 millones de euros y el EBITDA los 12,5 millones de euros, cada empleado recibirá una retribución variable y no consolidable de un 1% de su salario base y nivel de desempeño, pagadero en enero del año siguiente. Si en vez de ser 12,5 millones de EBITDA son 15 esta paga será del 1,25%, y si el EBITDA es de 18,75 millones de euros entonces la paga será del 1,5%.



En el año 2023, si la cifra de ventas supera los 70 millones de euros y el EBITDA los 15 millones de euros, cada empleado recibirá una retribución variable y no consolidable de un 1% de su salario base y nivel de desempeño, pagadero en enero del año siguiente. Si en vez de ser 15 millones de EBITDA son 20 esta paga será del 1,25%, y si el EBITDA es de 22,5 millones de euros entonces la paga será del 1,5%.

En caso de que el IPC de los años 2021, 2022 o 2023 sea superior al 2,5% y se cumplieran las condiciones para recibir la retribución variable mencionada anteriormente, la cantidad a pagar será el 1,5% del salario base y nivel de desempeño en lugar del 1% o del 1,25% establecido anteriormente.

*Artículo 28. – Forma y fecha de pago.*

Las personas de la empresa percibirán las retribuciones fijas en catorce mensualidades, una por cada mes natural más las dos extraordinarias; para la fijación de la cuantía de las pagas extraordinarias se tendrá en consideración el salario base, plus nivel de desempeño y plus personal y serán abonadas por transferencia bancaria en junio antes del día 29 y en diciembre antes del día 24. El devengo de las pagas será semestral, 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.

Las retribuciones variables vinculadas al puesto de trabajo, se percibirán en doce mensualidades en función al momento en que se realicen. En cada mensualidad se incorporarán los pluses de condiciones de trabajo a que haya lugar y las variables generadas hasta el día 24 de cada mes.

Los objetivos y beneficios, se devengarán durante el año y se liquidarán de una sola vez, por anualidad vencida y pagaderos, los primeros antes del 30 de junio del año siguiente, y los beneficios antes del 31 de marzo del siguiente ejercicio. Para el percibo de los beneficios será preciso haber permanecido en la empresa hasta el 31 de diciembre del año en que se devengan, ya que la obtención de los mismos se entiende conjunta por todos los trabajadores de la empresa.

Durante los periodos de vacaciones solo se percibirá salario base, plus nivel de desempeño y plus personal.

El pago se realizará por transferencia bancaria en los tres primeros días hábiles del mes siguiente.

**CAPÍTULO VI. –FORMACIÓN**

*Artículo 29. – 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 conviene 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. Las horas a cargo de la empresa, si se desarrollan fuera de la jornada ordinaria, serán compensadas como tiempo de descanso equivalente.

#### CAPÍTULO VII. – SALUD LABORAL

##### *Artículo 30. – 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.

Estando habilitadas varias zonas de descanso en la fábrica, es obligatorio permanecer en estos recintos si se estuviera consumiendo cualquier tipo de comida y bebida.

#### CAPÍTULO VIII. – CÓDIGO DE CONDUCTA

##### *Artículo 31. – 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 32. – Faltas y sanciones.*

En materia de faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Estatal del Metal alcanzado por CONFEMETAL, UGT Y CC.OO. en este ámbito actualizado en mayo de 2016, o el que en el futuro le sustituya entendiéndose incorporadas a este convenio las modificaciones que puedan establecerse a nivel estatal en dicho acuerdo.

##### *Artículo 33. – 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 34. – Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida 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 período de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período 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 períodos 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 consideran 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 período de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período 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 los personas/as 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 constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los 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 período 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 período 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 en 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 aún 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 período 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 debidos 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 35. – 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 36. – 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 37. – 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 PRIMERA

Sin perjuicio de la libertad de contratación, en cuanto a los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a los posibles conflictos laborales que puedan surgir, se estará a lo dispuesto en el II Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) suscrito el 18 de abril de 2005 entre CECAL, UGT, CC.OO. y publicado en el BOCYL n.º 96, de 20 de mayo de 2005, o acuerdo que lo sustituya.

Por último, en todo lo no regulado en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Burgos, en las Disposiciones de carácter general, fundamentalmente en el Estatuto de los Trabajadores, LOLS, LPRL, etc.

Por Hiperbaric, S.A.U.: El CEO, Andrés Felipe Hernando. – La directora de personas, María Teresa Castrillejo Sancho. – El presidente del Comité de Empresa, Jesús Páramo Franco. – El secretario del Comité de Empresa, Andrés Vallejo Quintanilla. – Por el Comité de Empresa, Daniel Ballorca Juez, Sonia Sanz García, Héctor Ibeas de la Torre.

\* \* \*

ANEXO  
TABLAS SALARIALES

Grupo profesional	Puesto	Salario base euros/mes	Nivel de desempeño euros/mes	Total mes	Total anual
0 y 1	Director/a general Director/a general industrial Director/a ingeniería I+D Director/a de ingeniería de fabricación y calidad Director/a de producción Director/a personas Director/a aplicaciones Director/a económico financiero Director/a administrativa Director/a de compras, logística y TIC Director/a de comercial	3.229	1.360	4.590	64.254
2	Jefe/a de postventa Jefe/a comercial Jefe/a de ingeniería eléctrica Jefe/a de compras y planificación Jefe/a de proyectos de I+D Jefe/a de gestión I+D+i Jefe/a de comunicación Jefe/a de aprovisionamiento y logística Jefe/a de taller de mecanizado Jefe/a de taller de montaje	2.139	598	2.736	38.307
3	Técnico/a comercial Ingeniero/a de diseño Ingeniero/a de equipo Técnico/a de puesta en marcha Técnico/a de postventa Técnico/a de normativa Técnico/a de calidad Técnico/a de logística y aprovisionamiento Técnico/a de gestión de proyectos I+D+i Técnico/a de gestión de personas Técnico/a de finanzas y administración Técnico/a de aplicaciones Técnico/a de laboratorio Técnico/a de marketing Técnico/a de comunicación Jefe/a de equipo Responsable de procesos de mecanizado	1.519	399	1.919	26.859



Grupo profesional	Puesto	Salario base euros/mes	Nivel de desempeño euros/mes	Total mes	Total anual
4	Montador/a Auxiliar administrativo Mecanizador/a Bobinador/a Almacenero/a	1.434	259	1.693	23.707
5	Trabajos auxiliares	988	247	1.235	17.289

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 2021. En 2022 y 2023 serán actualizadas con el incremento salarial pactado.