



RESOLUCIÓ de 13 d'abril de 2026, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Hyperion Materials & Technologies Spain, SL per als anys 2025 a 2027 (codi de conveni núm. 08103142012020).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Hyperion Materials & Technologies Spain, SL, subscrit pels representants de l'empresa i les persones treballadores el dia 17 de juny de 2025, 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 133/2024, d'11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments en què s'organitza el Govern i l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Hyperion Materials & Technologies Spain, SL per als anys 2025 a 2027 (codi de conveni núm. 08103142012020), al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

CASTELLANO

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CAPÍTULO I Ámbito de Aplicación y Disposiciones Generales

Artículo 1. *Ámbito Territorial*

El presente Convenio se aplica a la empresa sita de Martorelles

Artículo 2. *Ámbito Funcional*

Los preceptos de este Convenio regulan las relaciones laborales concertadas entre la Dirección de Hyperion Materials & Technologies Spain SL, y las personas trabajadoras que prestan sus servicios en dicha empresa.

Artículo 3. *Ámbito Personal*

Se aplican las normas del presente Convenio a todas las personas trabajadoras que integran la plantilla de Hyperion Materials & Technologies Spain SL, a excepción de lo dispuesto en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Ámbito Temporal*

El presente Convenio se establece por 3 años, es decir, desde el 01.01.2025 al 31.12.2027.

Llegada la fecha de vencimiento y salvo denuncia expresa por cualquiera de las partes, realizada con una antelación mínima de tres meses, se prorrogará tácitamente por igual periodo en sus cláusulas normativas, no así en las obligacionales.

La denuncia, en caso de hacerse se hará por escrito, ante la autoridad laboral y ante la Dirección de la empresa.

Artículo 5. *Derecho Supletorio*

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el Convenio colectivo de trabajo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona y demás normas generales de aplicación.

Artículo 6. *Concurrencia de Convenios*

La regulación de las condiciones establecidas en este Convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa a las del Convenio del Sector de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona en las materias que hace referencia el artículo 84.2 ET.

Artículo 7. *Unidad e Indivisibilidad*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una parte con olvido del resto, sino que, a todos los efectos, ha de ser aplicado y observado en su integridad.

Artículo 8. *Garantía Ad Personam*

Se respetarán, asimismo, las condiciones específicas pactadas en los contratos individuales de trabajo.

Artículo 9. *Absorción y Compensación*

Estas cláusulas operarán tal como dispone el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. *Inaplicación de las Condiciones de Trabajo*

En cuanto a la resolución de las discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo, la comisión paritaria será la encargada de resolverlos. Para los supuestos de carácter ordinario, se establece un plazo de 30 días laborales y para los supuestos de carácter extraordinario, se establece un plazo de 5 días laborales.

Artículo 11. *Comisión Mixta de Vigilancia y Arbitraje*

a) Finalidad atender, estudiar y tratar de resolver los problemas que sobre la interpretación del acuerdo pudieran surgir.

b) Composición dos miembros en representación de la Dirección y otros dos en representación de los trabajadores que, a ser posible, hayan sido miembros de la mesa negociadora del acuerdo. Asimismo, se nombrará un suplente por cada parte que asista cuando el titular no pueda hacerlo, por causa justificada. Las partes podrán acudir hasta con un máximo de dos asesores que no tendrán voto, pero sí voz.

c) Funcionamiento cuando se planteen dudas sobre la interpretación o aplicación del acuerdo el interesado presentará un escrito, a través de la jefatura correspondiente o del Comité de empresa, solicitando la aclaración oportuna.

De no ser posible dicha aclaración la cuestión se pasará, bien a través de la Dirección bien a través del comité de empresa, a la comisión mixta de vigilancia y arbitraje de este Convenio. Si la comisión logra un consenso por mayoría se levantará acta de este, el cual podrá ser ejecutado, obligando a ambas partes.

Si no fuese posible el consenso la consulta se realizará ante el Tribunal Laboral de Catalunya.

d) Términos. En el supuesto de carácter ordinario el plazo será máximo de 30 días laborales, en el supuesto de carácter extraordinario, el plazo máximo será de 5 días laborales.

CAPÍTULO II Organización del Trabajo

Artículo 12. *Principios Básicos*

La organización del trabajo, a tenor de lo dispuesto en los artículos 5 y 20 del Estatuto de los Trabajadores, es facultad y responsabilidad, esencialmente, de la Dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene como doble objetivo alcanzar unos niveles óptimos de productividad, por una parte, y de mejora de condiciones de trabajo y empleo, por otra, debiendo basarse en una adecuada gestión y utilización de recursos humanos y materiales. En la persecución de estos objetivos es deseable el consenso entre las partes integrantes: Dirección y representación legal de los trabajadores.

Artículo 13. *Estructura Organizativa*

Las características que definen la estructura organizativa son las siguientes:

- a) Flexibilidad
- b) Responsabilidad en cuanto a calidad
- c) Policompetencia
- d) Participación y trabajo en equipo
- e) Movilidad

Consecuentemente con lo anterior a la empresa incumbe la implantación de nuevas tecnologías, pudiendo proceder a la modificación e introducción de nuevos métodos y tiempos, informando, previamente, al Comité de empresa.

Artículo 14. *Formación Integral*

Dada la importancia y trascendencia que para ambas partes tiene una adecuada formación profesional y la cada día más necesaria capacitación específica para el puesto de trabajo en un sistema de movilidad horizontal y vertical, policompetencia, se establecerá, mediante acuerdo entre Dirección y representación legal de los trabajadores un plan integral de formación dentro del cual se programarán, por parte de la empresa, cursos de formación técnica a impartir durante la vigencia del presente Convenio, en días laborables.

Artículo 15. *Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo*

Existe una comisión calificadora de puestos de trabajo constituida, conjuntamente, por la Dirección y por la representación legal de los trabajadores cuya misión es la de calificar los puestos de trabajo, creando la normativa correspondiente.

Dicha comisión la integran dos miembros por cada parte más sus respectivos asesores.

Artículo 16. *Equipos de Proyectos*

La Dirección impulsará la creación de equipos de trabajo para la puesta en marcha de proyectos de mejora, referidos a cualquier ámbito o servicios de la empresa.

CAPÍTULO III Contratación de Personal

Artículo 17. *Ingreso del Personal*

El ingreso de las personas trabajadoras se hará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes. Durante el periodo de prueba, no computarán los días no trabajados con motivo de enfermedad, accidente o cualquier otra ausencia al trabajo.

La duración del periodo de prueba será según los grupos de cotización establecidos en la Ley General de Seguridad Social:

- Grupo 1 Grupo 2: hasta 6 meses
- Grupo 3: hasta 2 meses
- Grupo 4 y Grupo 5: hasta 1 mes
- Grupo 6, Grupo 7 y Grupo 8: hasta 15 días

La empresa realizará las pruebas de ingreso que considere oportunas y clasificará al personal de producción en función de los grupos y niveles propios del sistema de producción de Hyperion. En igualdad de circunstancias la empresa procurará dar preferencia a los hijos de las personas trabajadoras.

La empresa podrá utilizar cualquiera de las modalidades de contratación, mientras dure su vigencia, recogidas en el artículo 15.1 de ET y en el artículo 29 del Convenio colectivo para la Industria Metalúrgica de la provincia de Barcelona.

Cuando use la modalidad de contratación a través de empresas de trabajo temporal, será de aplicación el artículo 9 de la Ley 14/1994 de 1 de junio, modificado por el artículo 8 de la Ley 29/1999 de 16 de junio.

La contratación de las personas trabajadoras se realizará siempre que sea posible a través del Servei d'Ocupació de Catalunya.

Artículo 18. *Preaviso por Cese*

Las personas trabajadoras que desee cesar voluntariamente en la prestación de sus servicios deberán preavisar a la empresa, con la siguiente antelación:

- Grupos de cotización 1, 2 y 3: 2 meses
- Grupos de cotización 4 y 5: 1 mes
- Grupos de cotización 6, 7 y 8: 15 días

El incumplimiento de los citados plazos de preaviso dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador/a una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

CAPÍTULO IV Permisos

Artículo 19. *Tramitación*

Para la obtención de un permiso, sea o no retribuido, las personas trabajadoras deberán solicitarlo por escrito, en el impreso existente para ello, cursándolo a través de su mando. La solicitud se presentará con una antelación mínima de dos días y el responsable directo contestará, como máximo, dentro de las veinticuatro horas siguientes de haberla recibido.

El permiso se considerará concedido si en la fecha de disfrute no se ha contestado al solicitante, siempre que se hayan cumplido los plazos previstos en el párrafo anterior.

Se exceptúan de la antelación establecida los supuestos de gravedad y urgencia. En todo caso, siempre será necesaria la justificación de los hechos en los que se base el permiso o la ausencia.

Artículo 20. *Permisos Retribuidos*

Las personas trabajadoras afectados por el presente acuerdo tendrán derecho a permisos retribuidos en los términos siguientes y para los contratos indefinidos fijos discontinuos quedará regulado en acuerdo suscrito entre la empresa y la RLPT:

a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio o constitución de pareja de hecho que acredite su situación de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 25/2010, de 29 de julio.

Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.

b) Un día laborable en caso de adopción y acogimiento.

Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, cónyuge, hijos, hijos políticos (yerno y nuera), padre, madre, nietos, abuelos, o hermanos de uno u otro cónyuge, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. En caso de hospitalización y mientras esta dure, la persona trabajadora, podrá disfrutar de los días de permiso en días diferentes a las del hecho causante y el siguiente siempre que esto no implique incremento de días laborables de permiso.

Durante dos días laborables en los casos de fallecimiento de nietos, abuelos, o hermanos de uno u otro cónyuge.

Durante tres días laborables en los casos de fallecimiento del cónyuge, hijos, hijos políticos, padres o padres políticos de la persona trabajadora.

Cuando la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, igual o superior a 200 kilómetros, el plazo se ampliará hasta un máximo de cinco días.

- c) Durante un día laborable por traslado de su domicilio.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.
- e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación en los supuestos y en la forma regulados en el Estatuto de los Trabajadores.
- f) En el caso de que la persona trabajadora requiera asistencia a consulta médica, se concederá permiso 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 previamente la persona trabajadora al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos hasta el límite de dieciocho horas al año.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

CAPÍTULO V

Jornada, Horario, Calendario Laboral, Teletrabajo, Política Igualdad y Vacaciones

Artículo 21. *Duración de la Jornada*

La jornada laboral para los años 2025-2027 queda establecida en 1.750 horas de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado al mismo.

Artículo 22. *Distribución Irregular de la Jornada*

La distribución irregular respetará, en todos los casos, los siguientes límites:

- No podrá exceder de dos horas, en más de la jornada ordinaria, tiempo de trabajo máximo 10 horas
- No podrá ser inferior, en dos horas de menos, sobre la jornada ordinaria, mínimo tiempo de trabajo 6 horas.
- No podrá afectar en ningún caso, a los sábados, domingos, festivos ni vacaciones reglamentarias.
- El descanso entre jornadas será, al menos, de 12 horas.
- No podrá superar en régimen de jornada ordinaria, las horas anuales establecidas en el presente Convenio de acuerdo con el artículo 20.
- Las personas trabajadoras afectadas por esta distribución serán avisadas como mínimo con una semana de antelación.
- Se compensarán dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, la compensación será de la forma que en cada momento se acuerde.
- Las personas trabajadoras de jornada continuada si tuviese que prolongar la misma, por aplicación de la distribución irregular, lo hará como mínimo por una hora más, excepto en el turno de noche.

- De acuerdo ambas partes, podrán recuperarse las horas que excedan de la jornada tipo, agrupándolas en jornadas completas para su compensación por descanso, determinándose estas, de mutuo acuerdo, por escrito, para su disfrute en los cuatro meses posteriores al bimestre natural.

Artículo 23. *Horarios*

Las personas trabajadoras trabajarán en los turnos ya usuales en la empresa, mañana, tarde, noche, partido, haciendo las rotaciones oportunas en las secciones que las tengan establecidas.

Las personas trabajadoras que trabajen a turno continuado dispondrán de un descanso retribuido y computable, a todos los efectos como trabajado, de quince minutos por jornada o fracción superior a seis horas, en régimen siempre, de jornada ordinaria.

Este descanso se efectuará en las horas habituales y de forma tal que no tengan que pararse las máquinas. Por necesidades del servicio, determinadas personas trabajadoras tendrán que descansar en horas distintas a los demás.

Artículo 24. *Calendario Laboral*

El calendario laboral y los horarios de trabajo se elaborarán, anualmente, por la dirección de la empresa y se negociarán con la representación legal de los trabajadores, tan pronto como se publique el calendario oficial de fiestas.

Artículo 25. *Teletrabajo*

La empresa y la representación de los trabajadores tienen suscrita política de teletrabajo para el personal de oficinas de su centro de trabajo de Martorelles.

Artículo 26. *Política Igualdad*

La empresa tiene suscrito Plan de Igualdad, donde se establecen criterios de actuación para garantizar que el derecho de fundamental a la igualdad de trato y oportunidades y a la no discriminación sea real y efectivo, contempladas en la Ley 3/2007, de 22 de marzo.

La empresa se compromete a garantizar un entorno laboral libre de discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género. En cumplimiento de la Ley 4/2023, se ha implementado un Plan de Igualdad y No Discriminación para las personas LGTBIQ. Este plan incluye medidas preventivas, formación al personal, mecanismos de seguimiento y evaluación y, como anexo al Plan, un protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Artículo 27. *Vacaciones*

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio tendrán derecho a treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas de los que al menos, veintiún días naturales se disfrutarán preferentemente, en verano y de forma ininterrumpida, quedando los otros nueve días naturales restantes para ser realizados en las fechas que acuerden las partes, pudiendo ser aplicados al disfrute de fiestas tradicionales y puentes a lo largo del año.

No obstante, la dirección podrá modificar el período vacacional de verano hasta tres meses antes del inicio de éste, informando al comité de empresa si fuese necesaria tal modificación para mantener abiertas las instalaciones productivas durante dicho período.

Por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora podrá modificarse en cualquier momento la anterior distribución y los periodos de disfrute, informando también al Comité de empresa.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el artículo 24 de este Convenio coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 28. *Horas Extraordinarias*

Tendrán consideración de horas extraordinarias, las definidas como tales en el artículo 50.1 del Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona

El precio de las horas extraordinarias es el que figura en el anexo correspondiente.

Las horas extraordinarias serán de carácter voluntario y podrán ser canjeadas por horas de descanso.

CAPÍTULO VI **Representantes Legales de los Trabajadores**

Artículo 29. *Representación Legal de los Trabajadores/as*

En esta materia, así como en sus competencias y garantías, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical.

No obstante, lo anterior y aun no teniendo la empresa el número de trabajadores exigido por esta última ley, reconocerá un delegado sindical por UGT y otro por CCOO, con los mismos derechos que los miembros del comité de empresa, durante la vigencia de este Convenio.

Los representantes sindicales de Hyperion en España tendrán derecho a reunirse una vez al año, al objeto de recibir información procedente de la representación europea, así como tratar de aquellos temas que pudieran ser comunes.

CAPÍTULO VII **Servicios Sociales**

Artículo 30. *Seguro de Vida, Muerte o Invalidez*

Se mantiene la modalidad de seguro establecida desde hace tiempo con la aseguradora Vida Caixa. Este seguro es voluntario, el 75% del importe se hace cargo la empresa y el 25% restante se hace cargo el trabajador/a que le será mensualmente descontado de su nómina.

Para poder acogerse a la modalidad de seguro de vida vida-Caixa la persona trabajadora deberá tener una antigüedad mínima de seis meses por contrato indefinido ordinario y para los contratos indefinidos fijos discontinuos quedará regulado en acuerdo suscrito entre la empresa y la RLPT.

Para los que continúen trabajando, este seguro solamente tiene efectividad hasta el momento de cumplir la edad de jubilación, según legislación vigente, según anexo 1, siempre y cuando hasta esa edad haya permanecido la persona trabajadora en activo dentro de la Compañía.

La empresa continuará satisfaciendo a su exclusivo cargo, la póliza del seguro de accidente mejorada colectivo con la compañía. Vida-Caixa, para la totalidad las personas trabajadoras perteneciente a la misma mientras exista relación laboral entre ambos. Este seguro complementa al contemplado en el Convenio colectivo para la industria siderometalúrgica provincial de Barcelona, hoy en vigor.

- Capitales: Vida Caixa
- a) Muerte: una anualidad
- b) Invalidez absoluta permanente: una anualidad
- c) Invalidez total: una anualidad
- d) Muerte por accidente: una anualidad adicional al a)
- e) Muerte por accidente de circulación: una anualidad adicional al a) y c).

Seguro de accidente Vida Caixa: dos anualidades en caso de muerte por accidente laboral, y en su modalidad proporcional de acuerdo con la póliza.

Artículo 31. *Plan de Pensiones, Jubilación y Contratos de Relevo*

1. Plan de Pensiones

Se mantienen para la vigencia del Convenio, las condiciones acordadas en el acuerdo alcanzado entre la empresa y la representación de los trabajadores el día 31 de marzo de 2004, por el cual se creaba el plan de pensiones de Hyperion y que establece:

- a) Son partícipes del plan, todas las personas trabajadoras con contrato indefinido ordinario y para los contratos indefinidos fijos discontinuos quedará regulado en acuerdo suscrito entre la empresa y la RLPT que conforman la plantilla de Hyperion Materials & Technologies Spain, SL.
- b) El plan es de empleo en la modalidad de aportación definida.
- c) Para proveer el plan la empresa realizará una aportación anual de 452€ por partícipe que haya cumplido 40 años, entendiéndose dicha aportación como correspondiente a una jornada completa. El mencionado importe se revalorizará según los acuerdos alcanzados en el seno de la comisión de control del plan de pensiones.
- d) En caso de no realizarse dicha jornada la aportación será proporcional a la jornada realizada excepto en los casos especificados en el apartado h) del presente apartado.
- e) En todos los casos, la empresa realizará al plan las aportaciones precisas para cubrir los seguros de vida que se incorporan al mismo. Dichas aportaciones serán añadidas a las cantidades fijadas en el apartado c), y para el conjunto de la plantilla.
- f) Las personas trabajadoras podrán realizar aportaciones voluntarias extraordinarias y/o periódicas.
- g) El plan se rige por la reglamentación interna elaborada al efecto.
- h) En los casos de contrato de relevo, la empresa aportará el 100% de la aportación anual del plan de pensiones de cada persona trabajadora acogido al contrato de relevo hasta su jubilación total.

2. Comisión de Control del Plan de Pensiones

Se establece una comisión de control del plan de pensiones.

3. Jubilación Parcial y Contrato de Relevo

- a) Con el fin de impulsar la celebración de contratos de relevo y entendiéndose que dicha modalidad de contrato es una herramienta válida en la política de empleo, se acuerda incentivar y utilizar los contratos de relevo accediendo las personas trabajadoras a la jubilación parcial.

Se estará a la legislación vigente en el momento de la realización del contrato de relevo.

- b) Las condiciones de acceso a la jubilación parcial, en cuanto a los porcentajes de tiempo a trabajar, así como la forma de realizarlo, se pactarán entre ambas partes
- c) Si la jubilación en estas condiciones fuese interrumpida por cualquier expediente de reestructuración de plantilla o de amortización de puestos de trabajo, se accederá directamente a la jubilación total, con la indemnización acordada en el propio plan de reestructuración
- d) Sin perjuicio de las cantidades que correspondan como consecuencia de la existencia del plan de pensiones y para incentivar la realización de contratos de relevo, se acuerdan las siguientes cantidades:
 - A los 63 años: 4.500€
 - A los 64 años: 1.200€

e) El personal trabajador podrá renunciar a la cantidad establecida en el punto anterior 3 d).

Ambas compensaciones económicas, es decir, la retribución del trabajo a tiempo parcial y la pensión de jubilación que la seguridad social reconozca a la persona trabajadora, son perfectamente compatibles.

El hecho causante de la pensión de jubilación parcial se entenderá producido el día del cese en la jornada del trabajo que se viniese realizando con anterioridad, siempre que, en dicha fecha, se haya suscrito el correspondiente contrato a tiempo parcial y de relevo correspondientes.

Asimismo, se considerará extinguida la relación laboral al producirse la jubilación total.

Si en aplicación de lo previsto anteriormente, la empresa hace contratos a tiempo parcial a personas trabajadoras que voluntariamente accedan a la jubilación parcial, éstos podrán acordar con la empresa que su nueva jornada laboral reducida pueda ser destinada a sustituir personas trabajadoras a jornada completa durante el disfrute de los descansos previstos en el Convenio colectivo y otras circunstancias similares que deriven de la flexibilidad establecida por el convenio o pactos complementarios, de dichos acuerdos se dará información a la representación legal de los trabajadores.

Asimismo, se acuerda que, cuando por circunstancias económicas, técnicas o productivas no fuera posible o deseable la formalización de contratos de relevo, y la persona trabajadora deseara acceder a la jubilación anticipada; las partes, de mutuo acuerdo podrán negociar un plan de prejubilación.

4. Jubilación

Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 32. *Otros Servicios Sociales y Premios*

A continuación, se detallan las ayudas/premios para el personal trabajador de Hyperion. Para los contratos indefinidos fijos discontinuos quedará regulado en acuerdo suscrito entre la empresa y la RLPT.

1. Ayuda Escolar. Como tal ayuda se abonará la cantidad de 40,00€ mensuales durante 10 meses al año, de septiembre a junio, tanto si está en jornada completa como en jornada reducida. Dicha cantidad se abonará por cada hijo/a con edad comprendida entre los 2 y los 23 años ambos inclusive. A partir de los 16 años, deberá presentarse justificante de estar estudiando una carrera universitaria o equivalente, Ciclo Formativo de Grado Superior o Formación Profesional II, que resida en el domicilio de la persona trabajadora y no esté emancipado/a.

2. Nupcialidad. Queda establecido en 600,00€ en un sólo pago. Para tener derecho a su percepción se deberá tener una antigüedad mínima de seis meses en el momento de contraer matrimonio.

3. Premio de Permanencia 25 años al cumplir 25 años de antigüedad, la empresa obsequiará a las personas trabajadoras con un reloj de pulsera.

4. Complemento de Enfermedad común/accidente de trabajo/enfermedad profesional la empresa complementará hasta el 100% del salario real en los casos de enfermedad, o accidente in itinere o enfermedad profesional hasta un periodo máximo de seis meses, y sobre los conceptos siguientes: salario valoración, policompetencia, antigüedad consolidada, ad personam, condiciones, turnicidad, plus responsable de turno, y el promedio de las de actividad y nocturnidad de las últimas 3 nóminas.

En los casos de accidente de trabajo ocurridos en el centro de trabajo, igual que los ocurridos dentro del horario de actividad laboral cuando el personal trabajador requiera hacer un desplazamiento a este efecto, dicho complemento se ampliará durante toda la baja por accidente de trabajo.

Para las bajas médicas por enfermedad común que su diagnóstico sea oncológico, serán complementadas hasta el 100% de su salario fijo mensual (salario valoración, plus condiciones, plus policompetencia, antigüedad consolidada, complemento ad personam y salario pactado) durante todo el periodo en el que el persona trabajador reciba el pago directo a través de la compañía.

5. Premio de Natalidad queda establecido en 400,00€, para tener derecho a su percepción deberá tener una antigüedad mínima de seis meses.

6. Ayudas Discapacitados como tal ayuda se abonará a todas las personas trabajadoras que tengan hijos/as o Cónyuge con discapacidad reconocida y que no estén emancipados, esto quiere decir que residan en el domicilio familiar, y que tengan una antigüedad mínima de seis meses en plantilla y para los contratos indefinidos fijos discontinuos quedará regulado en acuerdo suscrito entre la empresa y la RLPT en los siguientes términos:

- Superior al 33% e inferior al 66% 550€ anuales, pagadero de forma mensual, siendo 45,83€, mensuales.
- Superior al 66% 1.050€ anuales, pagadero de forma mensual, siendo 87,50€, mensuales.

Estos importes se abonarán por miembro de la familia con discapacidad, se abonarán divididos por 12 mensualidades de enero a diciembre, y se pagarán de forma proporcional a la fecha del reconocimiento de la discapacidad, proporcional a la jornada y antigüedad del trabajador/a.

7. Ayuda Escolar Julio: tal ayuda se abonará la cantidad de 40,00€ en el mes de julio, tanto si está en jornada completa como en jornada reducida por cada hijo/a de todo el personal trabajador con hijos/as con edades comprendidas entre los 2 y los 18 años, ambos inclusive, siempre y cuando estén estudiando.

Artículo 33. *Servicio Médico*

Se llevarán a cabo las revisiones que procedan en los casos de baja por enfermedad o accidente. La no presentación a este tipo de revisiones sin causa justificada; la negativa a aportar datos o informes que obstruyan la revisión y la oposición por parte de la persona trabajadora a la verificación por la empresa de su enfermedad o accidente, podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo de ésta por dichas situaciones, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20.4 del ET.

Los puestos de trabajo con mayor exposición al metal duro deberán realizar el examen de salud laboral de forma obligatoria. Según norma interna del dpto. de seguridad y salud, y de acuerdo con las directrices del Grupo Hyperion, los puestos de trabajo que es de aplicación esta obligatoriedad serán los ubicados:

1. Sinterizados:

- a) Personal operario de las distintas secciones de producción y utillajes, almacén de polvo de metal duro, prensas, mecanizado en verde, hornos y preparación/limpieza de utillajes de prensas, y sus encargados y coordinadores.
- b) Personal técnico de procesos que se lleven a cabo en el área, personal ingeniero de prensado, personal ingeniero de sinterización, etc.

2. Acabados:

Personal operario de las distintas áreas de trabajo de producción y de utillajes.

3. Mantenimiento:

Personal operario de mantenimiento.

4. Investigación y Desarrollo (I+D):

Todo el personal del área de tecnología de I+D.

En el reconocimiento médico del personal de estos puestos de trabajo se aplica el protocolo de cobalto y vías respiratorias para controlar el estado de salud del personal trabajador.

Las revisiones médicas serán anuales.

Para visitas médicas concernientes al cónyuge, padres e hijos, las personas trabajadoras dispondrán de un máximo de 32 horas anuales, mediante la justificación escrita correspondiente.

CAPÍTULO VIII **Ropa de Trabajo y Material de Seguridad**

Artículo 34. *Ropa de Trabajo y Material de Seguridad*

La empresa suministrará la ropa necesaria y adecuada para el desempeño del trabajo.

En los puestos de trabajo que sea necesario se suministrarán las prendas especiales o adecuadas, tales como ropa antiácida, ignífuga o de abrigo para los que trabajen en lugares descubiertos o entrando y saliendo de las naves durante el invierno.

La empresa instalará unas taquillas en el lugar que se designe para que las personas trabajadoras de producción depositen su ropa sucia, con el fin de que la empresa se ocupe de su lavado.

La empresa en lugar de proporcionar la ropa anualmente, la proporcionará a medida que sea necesario, como consecuencia de roturas, desgaste, etc.

La empresa se obliga, además, a tener siempre el material de seguridad que se precise para la protección del personal, teniendo éste la obligación de utilizarlo.

CAPÍTULO IX **Retribuciones**

Artículo 35. *Estructura Salarial*

Los conceptos retributivos en los que se desglosan las remuneraciones percibidas por las personas trabajadoras de Hyperion Materials & Technologies Spain SL, son los siguientes:

- Salario valoración
- Policompetencia
- Ad personam
- Plus condiciones
- Actividad
- Antigüedad consolidada
- Plus nocturnidad
- Plus turnicidad
- Plus turnicidad consolidada
- Horas extraordinarias
- Gratificaciones extraordinarias
- Plus jornada especial
- Ayuda transporte

Artículo 36. *Turnicidad y Turnicidad Consolidada*

Hyperion Materials & Technologies Spain, SL, tiene establecido, en virtud de un pacto de fecha 22.06.1988 un Plus de turnicidad cuya complejidad obliga a racionalizar de la siguiente manera:

- Los que hacen turnicidad continuarán percibiendo dicho plus.
- Los que no lo hacen y lo cobran incluido en Complemento de empresa, continuarán en su cuantía actual, manteniendo la obligación de cambiar de turno a requerimiento de la empresa y cuando esto suceda cobrarán el diferencial existente con respecto a los del apartado anterior, volviendo a la cuantía congelada al cesar en la turnicidad.
- Los que no lo hacen y no lo cobran, en el momento que deban realizar el sistema de turnos con arreglo a las disposiciones de este Convenio, cobrarán el plus que corresponda sólo y exclusivamente durante el tiempo que lo realicen.

Artículo 37. *Incremento Salarial*

- Para el año 2025 el incremento salarial es de 3,70%, consolidable en tablas desde 1 de enero de 2025.
- Para el año 2026 el incremento salarial es de 3,50%, consolidable en tablas desde 1 de enero de 2026.
- Para el año 2027 el incremento salarial es de 3,50%, consolidable en tablas desde 1 de enero de 2027.

Sobre los siguientes conceptos establecidos en tablas:

- Salario valoración
- Plus condiciones
- Plus responsable de turno
- Actividad
- Plus condiciones
- Turnicidad
- Nocturnidad
- Horas extras laborales
- Horas extras festives

Y sobre los conceptos salariales personales:

- Policompetencia
- Antigüedad consolidada
- Plus turnicidad consolidada

Artículo 38. *Cláusulas de Revisión a 31 de diciembre de 2027*

Si la suma de los IPC's de los años 2025, 2026 y 2027 es superior a 10,7% interanual, se aplicará en tablas a 01.01.2028 la diferencia sin efectos retroactivos. Esta cláusula de revisión salarial es para el Convenio 2025-2027.

(Continúa en la página siguiente)

ANEXO I FONDO SOCIAL

- La empresa aportará al fondo social la cantidad de 4.000€, cada año de vigencia del presente Convenio.
- Dicho fondo será destinado para actividades lúdico-sociales exclusivamente para las personas trabajadoras de Hyperion.

ANEXO II TIEMPO DE ASEO

A las personas trabajadoras que les corresponda tiempo de aseo en virtud de las disposiciones legales vigentes, dispondrán de 10 minutos al término de su jornada laboral para su aseo personal. Dicho tiempo tendrá la consideración de trabajo efectivo pudiéndose no obstante adicionar a la jornada ordinaria y retribuirse como jornada extraordinaria, o tiempo de descanso.

Cuando la persona trabajadora opte por el descanso, la acumulación será máximo de 8 horas, debiendo ser disfrutadas como máximo en el trimestre siguiente al mes de acumulación.

ANEXO III TURNO ESPECIAL DE AUTOMOCIÓN

Este turno especial, a día de hoy, afecta a 0 personas trabajadoras, si por motivos de producción, la empresa tuviese que ampliar el número de personas trabajadoras para este turno especial, antes pondrá en conocimiento a la representación legal de los trabajadores.

ANEXO IV HORAS EXTRAORDINARIAS

A partir del año 2006 las horas extraordinarias serán:

- Laborables o
- Festivas,

A partir del día 1 de enero de dos mil siete, solamente existirán las horas extraordinarias laborables y las horas extraordinarias festivas, al precio que figure en las tablas salariales correspondientes.

(Continúa en la página siguiente)

ANEXO
TABLAS SALARIALES 2025

Conceptos Retribut.	Nivel-I	Nivel-H	Nivel-G	Nivel-F	Nivel-E	Nivel-D	Nivel-C	Nivel-B	Nivel-A
Salario Valoracion	2116,49	2027,75	1952,32	1890,20	1854,70	1836,95	1819,20	1805,89	1792,58
Salario Anual Bruto	29630,85	28388,47	27332,44	26462,77	25965,82	25717,34	25468,87	25282,51	25096,15

Plus Noche x dia	25,40	25,40	25,40	25,40	25,40	25,40	25,40	25,40	25,40
------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Horas Extras									
Diurnas/Laborables	19,70	18,87	18,17	17,59	17,26	17,10	16,93	16,81	16,68
Festivas	27,36	26,21	25,24	24,43	23,98	23,75	23,52	23,34	23,17

Hora Formacion	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000
Plus Turnicidad	44,45	44,45	44,45	44,45	44,45	44,45	44,45	44,45	44,45
Respons.Turno	403,99	394,14	394,14	394,14	394,14	394,14	394,14	394,14	394,14

Ayuda Escolar de 2 a 23 años									
	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00

Plus Actividad x hora									
A partir de 6 meses antigüedad	0,65	0,65	0,65	0,65	0,65	0,65	0,65	0,65	0,65
A partir de 1 año antigüedad	0,97	0,97	0,97	0,97	0,97	0,97	0,97	0,97	0,97

Condiciones	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4
Anual		323,02	447,26	745,43

Estas condiciones son minimas y las realmente existentes son como consecuencia de los acuerdos singulares establecidos en los contratos de trabajo

El resto de categorias que no figuran en estas tablas, continuaran estipulándose los salarios y sus incrementos a traves del contrato individual de trabajo respetandose las condiciones mas beneficiosas adquiridas

Entrada en vigor 01.01.2025

TABLAS SALARIALES 2026

Conceptos Retribut.	Nivel-I	Nivel-H	Nivel-G	Nivel-F	Nivel-E	Nivel-D	Nivel-C	Nivel-B	Nivel-A
Salario Valoracion	2190,57	2098,72	2020,65	1956,35	1919,62	1901,25	1882,88	1869,10	1855,32
Salario Anual Bruto	30667,93	29382,06	28289,08	27388,97	26874,62	26617,45	26360,28	26167,40	25974,52
Plus Noche x dia	26,29	26,29	26,29	26,29	26,29	26,29	26,29	26,29	26,29
Horas Extras									
Diurnas/Laborables	20,39	19,53	18,81	18,21	17,87	17,69	17,52	17,40	17,27
Festivas	28,32	27,13	26,12	25,29	24,81	24,58	24,34	24,16	23,98
Hora Formacion	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000
Plus Turnicidad	46,01	46,01	46,01	46,01	46,01	46,01	46,01	46,01	46,01
Respons.Turno	418,13	407,93	407,93	407,93	407,93	407,93	407,93	407,93	407,93
Ayuda Escolar de 2 a 23 años									
	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00
Plus Actividad x hora									
A partir de 6 meses antigüedad	0,68	0,68	0,68	0,68	0,68	0,68	0,68	0,68	0,68
A partir de 1 año antigüedad	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Condiciones Anual									
	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4					
		334,33	462,91	771,52					

Estas condiciones son minimas y las realmente existentes son como consecuencia de los acuerdos singulares establecidos en los contratos de trabajo

El resto de categorias que no figuran en estas tablas, continuaran estipulándose los salarios y sus incrementos a traves del contrato individual de trabajo respetandose las condiciones mas beneficiosas adquiridas

Entrada en vigor 01.01.2026

TABLAS SALARIALES 2027

Conceptos Retribut.	Nivel-I	Nivel-H	Nivel-G	Nivel-F	Nivel-E	Nivel-D	Nivel-C	Nivel-B	Nivel-A
Salario Valoracion	2267,24	2172,17	2091,37	2024,83	1986,80	1967,79	1948,78	1934,52	1920,26
Salario Anual Bruto	31741,31	30410,43	29279,19	28347,58	27815,23	27549,06	27282,89	27083,25	26883,62

Plus Noche x dia	27,21	27,21	27,21	27,21	27,21	27,21	27,21	27,21	27,21
------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Horas Extras									
Diurnas/Laborables	21,10	20,22	19,46	18,84	18,49	18,31	18,14	18,00	17,87
Festivas	29,31	28,08	27,03	26,17	25,68	25,44	25,19	25,01	24,82

Hora Formacion	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000
Plus Turnicidad	47,62	47,62	47,62	47,62	47,62	47,62	47,62	47,62	47,62
Respons.Turno	432,76	422,21	422,21	422,21	422,21	422,21	422,21	422,21	422,21

Ayuda Escolar de 2 a 23 años	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00
------------------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Plus Actividad x hora									
A partir de 6 meses antigüedad	0,70	0,70	0,70	0,70	0,70	0,70	0,70	0,70	0,70
A partir de 1 año antigüedad	1,04	1,04	1,04	1,04	1,04	1,04	1,04	1,04	1,04

Condiciones Anual	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4
		346,03	479,11	798,52

Estas condiciones son minimas y las realmente existentes son como consecuencia de los acuerdos singulares establecidos en los contratos de trabajo

El resto de categorias que no figuran en estas tablas, continuaran estipulándose los salarios y sus incrementos a traves del contrato individual de trabajo respetandose las condiciones mas beneficiosas adquiridas

Entrada en vigor 01.01.2027

CATALÀ

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE LA EMPRESA HYPERION MATERIALS & TECHNOLOGIES SPAIN SL, PER ALS ANYS 2023-2024

CAPÍTOL I Àmbit d'Aplicació i Disposicions Generals

Article 1. *Àmbit Territorial*

El present Conveni és d'aplicació s'aplica a l'empresa situada a Martorelles

Article 2. *Àmbit Funcional*

Els preceptes d'aquest Conveni regulen les relacions laborals concertades entre la Direcció d'Hyperion Materials & Technologies Spain SL, i les persones treballadores que presten els seus serveis en dita empresa.

Article 3. *Àmbit Personal*

S'apliquen les normes del present Conveni a totes les persones treballadores que integren la plantilla de Hyperion Materials & Technologies Spain SL, a excepció del que disposa l'article 1.3 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 4. *Àmbit Temporal*

El present Conveni s'estableix per 3 anys, és a dir, des del 01.01.2025 al 31.12.2027.

Arribada la data de venciment i excepte denúncia expressa per qualsevol de les parts, realitzada amb una antelació mínima de tres mesos, es prorrogarà tàcitament pel mateix període en les seves clàusules normatives, no així en les obligacionals.

La denúncia, en cas de fer-se es farà per escrit, davant l'autoritat laboral i davant la Direcció de l'empresa.

Article 5. *Dret Supletori*

El no previst en el present Conveni, s'estarà al que disposa l'Estatut dels Treballadors, en el Conveni col·lectiu de treball del Sector de la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona i altres normes generals d'aplicació.

Article 6. *Concurrència de Convenis*

La regulació de les condicions establertes en aquest Conveni d'empresa tindrà prioritat aplicativa a les del Conveni del Sector de la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona en les matèries que fa referència l'article 84.2 ET.

Article 7. *Unitat e Indivisibilitat*

Les condicions pactades en el present Conveni formen un tot indivisible, pel que no podrà pretendre l'aplicació d'una part amb oblit de la resta, sinó que, a tots els efectes, ha de ser aplicat i observat en la seva integritat.

Article 8. *Garantia Ad Personam*

Es respectaran, així mateix, les condicions específiques pactades en els contractes individuals de treball.

Article 9. *Absorció i Compensació*

Aquestes clàusules operaran tal com disposa l'article 26.5 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 10. *Inaplicació de les Condicions de Treball*

Quant a la resolució de les discrepàncies que puguin sorgir per la no aplicació de les condicions de treball, la comissió paritària serà l'encarregada de resoldre'ls. Per als supòsits de caràcter ordinari, s'estableix un termini de 30 dies laborals i per als supòsits de caràcter extraordinari, s'estableix un termini de 5 dies laborals.

Article 11. *Comissió Mixta de Vigilància y Arbitratge*

a) Finalitat atendre, estudiar i tractar de resoldre els problemes que sobre la interpretació de l'acord poguessin sorgir.

b) Composició dos membres en representació de la Direcció i dos en representació dels treballadors que, si és possible, hagin estat membres de la taula negociadora de l'acord. Així mateix, es nomenarà un suplent per cada part que assisteixi quan el titular no pugui fer-ho, per causa justificada. Les parts podran acudir fins amb un màxim de dos assessors que no tindran vot, però sí veu.

c) Funcionament quan es plantegin dubtes sobre la interpretació o aplicació de l'acord l'interessat presentarà un escrit, a través de la Direcció corresponent o del Comitè d'empresa, sol·licitant l'aclariment oportuna.

De no ser possible aquest aclariment la qüestió es passarà, bé a través de la Direcció bé a través del comitè d'empresa, a la comissió mixta de vigilància i arbitratge d'aquest Conveni. Si la comissió aconsegueix un consens per majoria s'estendrà acta d'aquest, el qual podrà ser executat, obligant a totes dues parts.

Si no fos possible el consens la consulta s'ha de fer davant del Tribunal Laboral de Catalunya.

d) Terminis. En el supòsit de caràcter ordinari el termini serà màxim de 30 dies laborals, en el supòsit de caràcter extraordinari, el termini màxim serà de 5 dies laborals.

CAPÍTOL II **Organització del Treball**

Article 12. *Principis Bàsics*

L'organització del treball, d'acord amb el que disposen els articles 5 i 20 de l'Estatut dels Treballadors, és facultat i responsabilitat, essencialment, de la Direcció de l'empresa.

L'organització del treball té com a doble objectiu assolir uns nivells òptims de productivitat, d'una banda, i de millora de condicions de treball i ocupació, per una altra, havent de basar-se en una adequada gestió i utilització de recursos humans i materials. A la persecució d'aquests objectius és desitjable el consens entre les part integrants: Direcció i representació legal dels treballadors.

Article 13. *Estructura Organitzativa*

Les característiques que defineixen l'estructura organitzativa són les següents:

- a) Flexibilitat
- b) Responsabilitat pel que fa a qualitat
- c) Policompetència
- d) Participació i treball en equip
- e) Mobilitat

Conseqüentment amb l'anterior a l'empresa incumbeix la implantació de noves tecnologies, podent procedir a la modificació i introducció de nous mètodes i temps, informant, prèviament, al Comitè d'empresa.

Article 14. *Formació Integral*

Donada la importància i transcendència que per a les dues parts té una adequada formació professional i la cada dia més necessària capacitat específica per al lloc de treball en un sistema de mobilitat horitzontal i vertical, policompetència, s'establirà, mitjançant acord entre Direcció i representació legal dels treballadors un pla integral de formació dins el qual es programaran, per part de l'empresa, cursos de formació tècnica a impartir durant la vigència del present Conveni, en dies laborables.

Article 15. *Comissió de Valoració de Llocs de Treball*

Hi ha una comissió qualificadora de llocs de treball constituïda, conjuntament, per la Direcció i per la representació legal dels treballadors la missió és la de qualificar els llocs de treball, creant la normativa corresponent.

Aquesta comissió la integren dos membres per cada part més els seus respectius assessors.

Article 16. *Equips de Projectes*

La Direcció impulsarà la creació d'equips de treball per a la posada en marxa de projectes de millora, referits a qualsevol àmbit o serveis de l'empresa.

CAPÍTOL III Contractació de Personal

Article 17. *Ingrés del Personal*

L'ingrés de les persones treballadores es farà d'acord amb les disposicions legals vigents. Durant el període de prova, no computaran els dies no treballats amb motiu de malaltia, accident o qualsevol altra absència a la feina.

La durada del període de prova serà segons els grups de cotització establerts en la Llei General de Seguretat Social:

- Grup 1 Grup 2: fins 6 mesos
- Grup 3: fins 2 mesos
- Grup 4 i Grup 5: fins 1 mes
- Grup 6, Grup 7 i Grup 8: fins 15 dies

L'empresa realitzarà les proves d'ingrés que consideri oportunes i classificar el personal en funció dels grups i nivells propis del sistema de producció d'Hyperion. En igualtat de circumstàncies l'empresa procurarà donar preferència als fills de les persones treballadores.

L'empresa podrà utilitzar qualsevol de les modalitats de contractació, mentre duri la seva vigència, recollides a l'article 15.1 d'ET i en l'article 29 del Conveni col·lectiu per a la indústria metal·lúrgica de la província de Barcelona.

Quan feu servir la modalitat de contractació a través d'empreses de treball temporal, serà d'aplicació l'article 9 de la Llei 14/1994 d'1 de juny, modificat per l'article 8 de la Llei 29/1999 de 16 de juny.

La contractació de les persones treballadores es realitzarà sempre que sigui possible a través del Servei d'Ocupació de Catalunya.

Article 18. *Preavis por Cessament*

Les persones treballadores que desitgi cessar voluntàriament en la prestació dels seus serveis hauran de preavisar a l'empresa, amb l'antelació següent:

- Grups de cotització 1, 2 y 3: 2 mesos
- Grups de cotització 4 y 5: 1 mes
- Grups de cotització 6, 7 y 8: 15 dies

L'incompliment dels esmentats terminis de preavis donarà dret a l'empresa a descomptar de la liquidació del treballador/a una quantia equivalent a l'import del seu salari diari per cada dia de retard en l'avis.

CAPÍTOL IV Permisos

Article 19. *Tramitació*

Per a l'obtenció d'un permís, sigui o no retribuït, les persones treballadores hauran de sol·licitar-lo per escrit, en l'impres existent per a això, cursant-lo a través del seu comandament. La sol·licitud es presentarà amb una antelació mínima de dos dies i el responsable directe contestarà, com a màxim, dins de les vint-i-quatre hores següents d'haver-la rebut.

El permís es considerarà concedit si en la data de gaudi no s'ha contestat al sol·licitant, sempre que s'hagin complert els terminis previstos en el paràgraf anterior.

S'exceptuen de l'antelació establerta els supòsits de gravetat i urgència. En tot cas, sempre serà necessària la justificació dels fets en què es basi el permís o l'absència.

Article 20. *Permisos Retribuïts*

Les persones treballadores afectats pel present acord tindran dret a permisos retribuïts en els termes següents i per als contractes indefinits fixos discontinus quedarà regulat en acord subscrit entre la empresa i la RLPT:

a) Per temps de quinze dies naturals en cas de matrimoni o constitució de parella de fet que acrediti la seva situació d'acord amb els requisits que estableix la Llei 25/2010, de 29 de juliol.

Un dia natural en cas de matrimoni de pares, fills o germans.

b) Un dia laborable en cas d'adopció i acolliment.

Cinc dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat cònjuge, fills, fills polítics (gendre i nora), pare, mare, néts, àvies, o germans d'un cònjuge o un altre, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora al mateix domicili i que requereixi la cura efectiu d'aquella.

Durant dos dies laborables en els casos de mort de néts, avis, germans d'un o altre cònjuge.

Durant tres dies laborables en els casos de mort del cònjuge, fills, fills polítics, pares o pares polítics de la persona treballadora.

Quan la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a l'efecte, igual o superior a 200 quilòmetres, el termini s'ampliarà fins a un màxim de cinc dies.

c) Durant un dia feiner per trasllat del seu domicili.

d) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Quan consti en una norma legal, sindical o convencional un període determinat, s'estarà al que disposi quant a la durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

e) Pel temps establert per gaudir dels drets educatius generals i de la formació en els supòsits i en la forma que regula l'Estatut dels Treballadors.

f) En el cas que la persona treballadora requereixi assistència a consulta mèdica, es concedirà permís pel temps necessari en els casos d'assistència a consulta mèdica d'especialistes de la seguretat social, quan coincidint l'horari de consulta amb el de treball es prescriu aquesta consulta pel facultatiu de medicina general, havent de presentar prèviament la persona treballadora a l'empresari el volant justificatiu de la referida prescripció mèdica. En els altres casos fins al límit de divuit hores a l'any.

g) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, per l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització de els preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.

CAPÍTOL V Jornada, Horari, Calendari Laboral, Teletreball, Política Igualtat i Vacances

Article 21. *Duració de la Jornada*

La jornada laboral per als anys 2025-2027 queda establerta en 1.750 hores de treball efectiu.

El temps de treball es computarà doni manera que tant al començament com al final de la jornada la persona treballadora es trobi en el seu lloc de treball i dedicat a aquest.

Article 22. *Distribució Irregular de la Jornada*

La distribució irregular de respectar, en tots els casos, els següents límits:

- No podrà excedir de dues hores, a més de la jornada ordinària, temps de treball màxim 10 hores
- No pot ser inferior, en dues hores a faltar, sobre la jornada ordinària, mínim temps de treball 6 hores
- No podrà afectar en cap cas, als dissabtes, diumenges, festius ni vacances reglamentàries.
- El descans entre jornades serà, almenys, de 12 hores.

- No podrà superar en règim de jornada ordinària, les hores anuals establertes en el present Conveni d'acord amb l'article 20.

- Les persones treballadores afectades per aquesta distribució seran avisades com a mínim amb una setmana d'antelació.

- Es compensaran dins dels quatre mesos següents a la seva realització, la compensació serà de la manera que en cada moment s'acordi.

- Les persones treballadores de jornada continuada si hagués de perllongar la mateixa, per aplicació de la distribució irregular, ho farà com a mínim per una hora més, excepte en el torn de nit.

- D'acord ambdues parts, podran recuperar-les hores que excedeixin de la jornada tipus, agrupant-les en jornades completes per a la seva compensació per descans, determinant aquestes, de mutu acord, per escrit, per al seu gaudi en els quatre mesos posteriors al bimestre natural.

Article 23. *Horaris*

Les persones treballadores treballaran en els torns ja usuals en l'empresa, matí, tarda, nit, partit, fent les rotacions oportunes en les seccions que les tinguin establertes.

Les persones treballadores que treballin a torn continuat disposaran d'un descans retribuït i computable, a tots els efectes com a treballat, de quinze minuts per jornada o fracció superior a sis hores, en règim sempre, de jornada ordinària.

Aquest descans s'efectuarà en les hores habituals i de manera tal que no hagin de parar-se les màquines. Per necessitats del servei, determinades persones treballadores hauran de descansar en hores distintes als altres.

Article 24. *Calendari Laboral*

El calendari laboral i els horaris de treball s'elaboraran, anualment, per la Direcció de l'empresa i es negociaran amb la representació legal dels treballadors, tan aviat com es publiqui el calendari oficial de festes.

Article 25. *Teletreball*

La empresa i la representació dels treballadors tenen subscripta política de teletreball per al personal d'oficines del seu centre de treball de Martorelles.

Article 26. *Política Igualtat*

La empresa té subscrit Pla d'Igualtat, a on s'estableixen criteris d'actuació per garantir que el dret fonamental a la igualtat de tracte i oportunitats i a la no discriminació sigui real i efectiva, contemplades a la Llei 3/2007, de 22 de març.

L'empresa es compromet a garantir un entorn laboral lliure de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere. En compliment de la Llei 4/2023, s'ha implementat un Pla d'Igualtat i No Discriminació per a les persones LGTBIQ. Aquest pla inclou mesures preventives, formació al personal, mecanismes de seguiment i avaluació i, com a annex al Pla, un protocol enfront de l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

Article 27. *Vacances*

Les persones treballadores afectades per aquest Conveni tenen dret a trenta dies naturals de vacances anuals retribuïdes dels que almenys, vint-i-un dies naturals es gaudiran preferentment, a l'estiu i de forma ininterrompuda, quedant els altres nou dies naturals restants per ser realitzats en les dates que acordin les parts, podent ser aplicats al gaudi de festes tradicionals i ponts al llarg de l'any.

No obstant, la Direcció podrà modificar el període de vacances d'estiu fins a tres mesos abans de l'inici d'aquest, informant al comitè d'empresa si fos necessària aquesta modificació per mantenir obertes les instal·lacions productives durant aquest període.

Per acord entre l'empresa i la persona treballadora podrà modificar-se en qualsevol moment l'anterior distribució i els períodes de gaudi, informant també al comitè d'empresa.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa al qual es refereix l'article 24 d'aquest Conveni coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48 de l'Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a gaudir les vacances en data distinta a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural al fet que corresponguin.

En el cas que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències distintes a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti a la persona treballadora gaudir-les, totalment o parcialment, durant l'any natural al fet que corresponen, la persona treballadora podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

Article 28. *Hores Extraordinàries*

Tindran consideració d'hores extraordinàries, les definides com a tals en l'article 50.1 del Conveni col·lectiu per a la Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona

El preu de les hores extraordinàries és el que figura en l'annex corresponent.

Les hores extraordinàries seran de caràcter voluntari i es podran bescanviar per hores de descans.

CAPÍTOL VI Representants Legals dels Treballadors

Article 29. Representació Legal dels Treballadors

En aquesta matèria, així com en les seves competències i garanties, s'estarà al que disposa l'Estatut dels Treballadors i Llei Orgànica de Llibertat Sindical.

No obstant, l'anterior i tot i no tenir l'empresa el nombre de treballadors exigint per aquesta última llei, ha de reconèixer un delegat sindical per UGT i un altre per CCOO, amb els mateixos drets que els membres del comitè d'empresa, durant la vigència d'aquest Conveni.

Els representants sindicals de Hyperion a Espanya tindran dret a reunir-se una vegada a l'any, a fi de rebre informació procedent de la representació europea, així com tractar d'aquells temes que poguessin ser comuns.

CAPÍTOL VII Serveis Socials

Article 30. Assegurança de Vida, Port o Invalidesa

Es manté la modalitat d'assegurança establerta des de fa temps amb la asseguradora vida-caixa. Aquesta assegurança és voluntari, el 75% de l'import es fa càrrec l'empresa i el 25% restant es fa càrrec el treballador / a que li serà mensualment descomptat de la seva nòmina.

Per poder acollir-se a la modalitat d'assegurança de vida Vida-Caixa la persona treballadora haurà de tenir una antiguitat mínima de sis mesos per contracte indefinit ordinari i per als contractes indefinits fixos discontinus quedarà regulat en acord subscrit entre la empresa i la RLPT.

Per als que continuïn treballant, aquesta assegurança només té efectivitat fins al moment de complir l'edat de jubilació, segons legislació vigent, segons annex 1, sempre que fins a aquesta edat hagi estat la persona treballadora en actiu dins de la companyia.

L'empresa continuarà satisfent al seu exclusiu càrrec, la pòlissa de l'assegurança d'accident millorada col·lectiu amb la companyia. Vida Caixa, per a la totalitat les persones treballadores pertanyent a la mateixa mentre hi hagi relació laboral entre tots dos. Aquesta assegurança complementa al contemplat en el Conveni col·lectiu per a la indústria siderometal·lúrgica provincial de Barcelona, avui en vigor.

- Capitals: Vida Caixa
 - a) Mort: una anualitat
 - b) Invalidesa absoluta permanent: una anualitat
 - c) Invalidesa total: una anualitat
 - d) Mort per accident: una anualitat addicional a l' a)
 - e) Mort per accident de circulació: una anualitat addicional a l' a) i c).

Segur d'accident Vida Caixa: dues anualitats en cas de mort per accident laboral, i en la seva modalitat proporcional d'acord amb la pòlissa.

Article 31. Pla de Pensions, Jubilació i Contractes de Relleu

1. Pla de Pensions.

Es mantenen per a la vigència del Conveni, les condicions acordades en l'acord assolit entre l'empresa i la representació dels treballadors el dia 31 de març de 2004, pel qual es creava el pla de pensions d'Hyperion i que estableix:

a) Són partícips del pla, totes les persones treballadores amb contracte indefinit ordinari i per als contractes indefinits fixos discontinus quedarà regulat en acord subscrit entre la empresa i la RLPT que conformen la plantilla d'Hyperion Materials & Technologies Spain, SL.

b) El pla és d'ocupació en la modalitat d'aportació definida.

c) Per proveir el pla l'empresa realitzarà una aportació anual de 452€ per particip que hagi complert 40 anys d'edat, entenent aquesta aportació com a corresponent a una jornada completa. L'esmentat import s'ha de revalorar segons els acords assolits en el sí de la comissió de control del pla de pensions.

d) En cas de no realitzar-aquesta jornada l'aportació serà proporcional a la jornada realitzada excepte en els casos especificats en l'apartat h) del present article.

e) En tots els casos, l'empresa realitzarà al pla les aportacions necessàries per cobrir les assegurances de vida que s'incorporen a aquest. Aquestes aportacions seran afegides a les quantitats fixades en l'article c), i per al conjunt de la plantilla.

f) Les persones treballadores podran fer aportacions voluntàries extraordinàries i / o periòdiques.

g) El pla es regeix per la reglamentació interna elaborada a aquest efecte.
En els casos de contracte de relleu, l'empresa aportarà el 100% de l'aportació anual del pla de pensions de cada persona treballadora acollit al contracte de relleu fins a la seva jubilació total.

2. Comissió de Control del pla de Pensions

S'estableix una comissió de control del pla de pensions.

3. Jubilació Parcial i Contractes de Relleu

a) Amb la finalitat d'impulsar la celebració de contractes de relleu i entenent que aquesta modalitat de contracte és una eina vàlida en la política d'ocupació, s'acorda incentivar i utilitzar els contractes de relleu accedint les persones treballadores a la jubilació parcial.

S'estarà a la legislació vigent en el moment de la realització del contracte de relleu.

b) Les condicions d'accés a la jubilació parcial, quant als percentatges de temps a treballar, així com la manera de realitzar-ho, es pactaran entre totes dues parts

c) Si la jubilació en aquestes condicions fos interrompuda per qualsevol expedient de reestructuració de plantilla o d'amortització de llocs de treball, s'accedirà directament a la jubilació total, amb la indemnització acordada en el propi pla de reestructuració

d) Sense perjudici de les quantitats que corresponguin a conseqüència de l'existència del pla de pensions i per a incentivar la realització de contractes de relleu, s'acorden les següents quantitats:

- Als 63 anys: 4.500€
- Als 64 anys: 1.200€

e) El personal treballador podrà renunciar a la quantitat establerta en el punt anterior 3 d).

Totes dues compensacions econòmiques, és a dir, la retribució del treball a temps parcial i la pensió de jubilació que la seguretat social reconegui a la persona treballadora, són perfectament compatibles.

El fet causant de la pensió de jubilació parcial s'entendrà produït el dia del cessament en la jornada del treball que es realitzés amb anterioritat, sempre que, en aquesta data, s'hagi subscrit el corresponent contracte a temps parcial i de relleu corresponents.

Així mateix, es considerarà extingida la relació laboral en produir-se la jubilació total.

Si en aplicació del que es preveu anteriorment, l'empresa fa contractes a temps parcial a persones treballadores que voluntàriament accedeixin a la jubilació parcial, aquests podran acordar amb l'empresa que la seva nova jornada laboral reduïda pugui ser destinada a substituir persones treballadores a jornada completa durant el gaudi dels descansos previstos en el Conveni col·lectiu i altres circumstàncies similars que derivin de la flexibilitat establerta pel conveni o pactes complementaris, d'aquests acords es donarà informació a la representació legal dels treballadors.

Així mateix, s'acorda que, quan per circumstàncies econòmiques, tècniques o productives no fos possible o desitjable la formalització de contractes de relleu, i la persona treballadora desitgés accedir a la jubilació anticipada; les parts, de mutu acord podran negociar un pla de prejubilació.

4. Jubilació

S'estarà al que estableix la legislació vigent.

Article 32. *Altres Serveis Socials i Premis*

A continuació, es detallen les ajudes/premisos per el personal treballador de Hyperion. Per als contractes indefinits fixos discontinus quedarà regulat en acord subscrit entre la empresa i la RLPT.

1. Ajuda escolar. Com a tal ajuda s'abonarà la quantitat de 40,00€ mensuals durant 10 mesos a l'any, de setembre a juny, tant si està en jornada completa com en jornada reduïda. Aquesta quantitat s'abonarà per cada fill/a amb edat compresa entre els 2 i els 23 anys tots dos inclusivament. A partir dels 16 anys, haurà de presentar-se justificant d'estar estudiant una carrera universitària o equivalent, Cicle Formatiu de Grau Superior o Formació Professional II, que resideixi en el domicili de la persona treballadora i no estigui emancipat/a.

2. Nupcialitat. Queda establert en 600,00€ en un només pagament. Per a tenir dret a la seva percepció s'haurà de tenir una antiguitat mínima de sis mesos en el moment de contreure matrimoni.

3. Premi de permanència 25 anys en complir 25 anys d'antiguitat, l'empresa obsequiarà a les persones treballadores amb un rellotge de polsera.

4. Complement de malaltia comuna/accident de treball/malaltia professional l'empresa complementarà fins al 100% del salari real en els casos de malaltia, o accident in itinere o malaltia professional fins a un període màxim de sis mesos, i sobre els conceptes següents: salari valoració, policompetència, antiguitat consolidada, ad personam, condicions, treball per torns, plus responsable de torn, i la mitjana de les d'activitat i nocturnitat de les últimes 3 nòmines.

En els casos d'accident de treball ocorreguts en el centre de treball, igual que els ocorreguts dins de l'horari d'activitat laboral quan el personal treballador requereixi fer un desplaçament a aquest efecte, aquest complement s'ampliarà durant tota la baixa per accident de treball.

Per a les baixes mèdiques per malaltia comuna que el seu diagnòstic sigui oncològic, seran complementades fins al 100% del seu salari fix mensual (salari valoració, plus condicions, plus policompetència, antiguitat consolidada, complement ad personam i salari pactat) durant tot el període en el qual el persona treballadora rebí el pagament directe a través de la Companyia.

5. Premi de natalitat queda establert en 400,00€, per a tenir dret a la seva percepció haurà de tenir una antiguitat mínima de sis mesos.

6. Ajudes discapacitats com a tal ajuda s'abonarà a totes les persones treballadores que tinguin fills/as o cònjuge amb discapacitat reconeguda i que no estiguin emancipats, això vol dir que resideixin en el domicili familiar, i que tinguin una antiguitat mínima de sis mesos en plantilla i per als contractes indefinits fixos discontinus quedarà regulat en acord subscrit entre l'empresa i la RLPT en els següents termes:

- Superior al 33% i inferior al 66% 550€ anuals, pagable de manera mensual, sent 45,83€, mensuals.
- Superior al 66% 1.050€ anuals, pagable de manera mensual, sent 87,50€, mensuals.

7. Aquests imports s'abonaran per membre de la família amb discapacitat, s'abonaran dividits per 12 mensualitats de gener a desembre, i es pagaran de manera proporcional a la data del reconeixement de la discapacitat, proporcional a la jornada i antiguitat del treballador/a.

8. Ajuda escolar juliol: tal ajuda s'abonarà la quantitat de 40,00€ el mes de juliol, tant si està en jornada completa com en jornada reduïda per cada fill/a de tot el personal treballador amb fills/as amb edats compreses entre els 2 i els 18 anys, tots dos inclusivament, sempre que estiguin estudiant.

Article 33. *Servei Mèdic*

Es duran a terme les revisions que siguin procedents en els casos de baixa per malaltia o accident. La no presentació a aquest tipus de revisions sense causa justificada; la negativa a aportar dades o informes que obstrueixin la revisió i l'oposició per part de la persona treballadora a la verificació per l'empresa de la seva malaltia o accident, pot determinar la suspensió dels drets econòmics que poguessin existir a càrrec d'aquesta per aquestes situacions, tot això de conformitat amb el que disposa l'article 20.4 del ET.

Els llocs de treball amb més exposició al metall dur han de fer l'examen de salut laboral de forma obligatòria. Segons norma interna del dept. De seguretat i salut, i d'acord amb les directrius del Grup Hyperion, els llocs de treball que és aplicable aquesta obligatorietat seran els ubicats:

1. Sinteritzats:

a) Personal operari de les diferents seccions de producció i utilitatges, magatzem de pols de metall dur, premses, mecanitzat en verd, forns i preparació/neteja d'utilitatges de premses, i els seus encarregats i coordinadors.

b) Personal tècnic de processos que es duguin a terme a l'àrea, personal enginyer de premsat, personal enginyer de sinterització, etc.

2. Acabats:

Personal operari de les diferents àrees de treball de producció i utilitatges.

3. Manteniment:

Personal operari de manteniment.

4. Investigació i desenvolupament (R+D):

Tot el personal de l'àrea de tecnologia de R+D

En el reconeixement mèdic del personal d'aquests llocs de treball s'aplica el protocol de cobalt i vies respiratòries per controlar l'estat de salut del personal treballador.

Les revisions mèdiques seran anuals.

Per a visites mèdiques concernents al cònjuge, pares i fills, les persones treballadores disposaran d'un màxim de 32 hores anuals, mitjançant la justificació escrita corresponent.

CAPÍTOL VIII **Roba de Feina i Material de Seguretat**

Article 34. *Roba de Treball i Material de Seguretat*

L'empresa subministra la roba necessària i adequada per a l'exercici de la feina.

En els llocs de treball que sigui necessari es subministraran les peces especials o adequades, com ara roba antiàcida, ignífuga o d'abric per als que treballin en llocs descoberts o entrant i sortint de les naus durant l'hivern.

L'empresa instal·larà unes taquilles en el lloc que es designi perquè les persones treballadores de producció dipositin la seva roba bruta, per tal que l'empresa s'ocupi de la seva rentat.

L'empresa en lloc de proporcionar la roba anualment, la proporcionarà a mesura que sigui necessari, com a conseqüència de ruptures, desgast, etc.

L'empresa s'obliga, a més, a tenir sempre el material de seguretat que es precisi per a la protecció del personal, tenint aquest la obligació de utilitzar-lo.

CAPÍTOL IX Retribucions

Article 35. *Estructura Salarial*

Els conceptes retributius en què es desglossen les remuneracions percebudes per les persones treballadores d'Hyperion Materials & Technologies Spain SL, són els següents:

- Salari valoració
- Policompetència
- Ad personam
- Plus condicions
- Activitat
- Antiguitat consolidada
- Plus nocturnitat
- Plus treball per torns
- Plus treball per torns consolidat
- Hores extraordinàries
- Gratificacions extraordinàries
- Plus jornada especial
- Ajuda transport

Article 36. *Turnicitat i Turnicitat Consolidada*

Hyperion Materials & Technologies Spain, SL, té establert, en virtut d'un pacte de data 22.06.1988 plus de torns la complexitat obliga a racionalitzar de la següent manera:

- Els que fan torns continuaran percebent aquest plus.
- Els que no ho fan i ho cobren inclòs en complement d'empresa, continuaran en la seva quantia actual, mantenint l'obligació de canviar de torn a requeriment de l'empresa i quan això succeeixi cobraran el diferencial existent respecte als de l'apartat anterior, tornant a la quantia congelada en cessar en el treball per torns
- Els que no ho fan i no el cobren, en el moment que hagin de realitzar el sistema de torns d'acord amb les disposicions d'aquest Conveni, han de cobrar el plus que correspongui només i exclusivament durant el temps que ho facin.

Article 37. *Increment Salarial*

- Per a l'any 2025 l'increment salarial és de 3,70%, consolidable en taules des d'1 de gener de 2025.
- Per a l'any 2026 l'increment salarial és de 3,50%, consolidable en taules des d'1 de gener de 2026.
- Per a l'any 2027 l'increment salarial és de 3,50%, consolidable en taules des d'1 de gener de 2027.

Sobre els conceptes establerts en taules:

- Salari valoració
- Plus condicions
- Plus responsable de torn
- Activitat
- Plus condicions
- Treball per torns
- Nocturnitat
- Hores extres laborals
- Hores extres festives

I sobre els conceptes salarials personals:

- Policompetència
- Antiguitat consolidada
- Plus turnicitat consolidada

Article 38. *Clàusules de Revisió*

Si la suma dels IPC's dels anys 2025, 2026 i 2027 és superior a 10,7% interanual, s'aplicarà en taules a 01.01.2028 la diferència sense efectes retroactius. Aquesta clàusula de revisió salarial és per al conveni 2025-2027.

Barcelona, 13 d'abril de 2026

La directora dels Serveis Territorial a Barcelona, Lidia Frias Forcada