



RESOLUCIÓ de 9 de març de 2020, 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 2019-2020 (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 pels dels seus treballadors el dia 20 de setembre de 2019, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Hyperion Materials & Technologies Spain, SL per als anys 2019-2020 (codi de conveni núm. 08103142012020) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA HYPERION MATERIALS & TECHNOLOGIES SPAIN, SL. PARA LOS AÑOS 2019-2020.

#### 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 2 años, es decir, desde el 01.01.2019 al 31.12.2020.

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 del mismo, 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 cada grupo profesional:

- Grupo 1 y 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 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 establecidas por la legislación vigente.

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.

Los contratos de trabajo basados en las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, a que hace referencia el artículo.15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, podrán tener la duración máxima que en cada momento establezca el artículo. 29.d) del convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.

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 profesionales 1, 2 y 3: 2 meses
- Grupos profesionales 4 y 5: 1 mes
- Grupos profesionales a 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:

a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio o constitución de pareja de hecho que acredite su situación de acuerdo a 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.

Dos días laborables en el supuesto de enfermedad grave, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, hijo, hijos políticos (yerno y nuera), padre, madre, nietos, abuelos, o hermanos de uno u otro cónyuge. 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 y vacaciones**

Artículo 21. Duración de la jornada.

La jornada laboral para los años 2019-2020 queda establecida en 1.752 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. 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 periodo.

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 23 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 26. Horas extraordinarias.

Tendrán consideración de horas extraordinarias, las definidas como tales en el artículo 48.1 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 27. 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 aún no teniendo la empresa el número de trabajadores exigido por esta última ley, reconocerá un delegado sindical por UGT y otro por CC.OO., 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 28. Seguro de vida, muerte o invalidez.

Se mantiene la modalidad de seguro establecida desde hace tiempo con la Cia. 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 continuado.

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 29. 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 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 EUR por partícipe que haya cumplido 40 años de edad, 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 entendiendo 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 60 años: 15.000 EUR.

A los 61 años: 13.000 EUR.

A los 62 años: 8.500 EUR.

A los 63 años: 4.500 EUR.

A los 64 años: 1.200 EUR.

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 30. Otros servicios sociales y premios.

1.- Ayuda escolar. - Como tal ayuda se abonará la cantidad de 40,00 EUR mensuales durante diez meses al año (excluido julio y agosto) Dicha cantidad se abonará por cada hijo/a con edad comprendida entre los 2 y los 19 años ambos inclusive, debiéndose presentar justificante de estar estudiando a partir de los 16 años.

Esta cantidad se abonará mensualmente durante los meses de septiembre a junio, ambos inclusive, tanto si esta en jornada completa como en jornada reducida.

Esta ayuda se prorrogará hasta máximo 23 años inclusive siempre que se justifique que el hijo/a esté 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 EUR 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 I.T.- La empresa complementará hasta el 100 por 100 del salario real en los casos de enfermedad, o accidente 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 los tres últimos meses de actividad y nocturnidad.

5.- Premio de natalidad. - Queda establecido en 400,00 EUR, para tener derecho a su percepción deberá tener una antigüedad mínima de seis meses.

6.- Ayuda 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 en los siguientes términos:

Superior al 33% e inferior al 66% 375 EUR anuales.  
Superior al 66% 750 EUR anuales.

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.

Artículo 31. 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 E.T.

Las personas trabajadoras expuestas a mayor riesgo de enfermedad profesional tendrán revisiones médicas como mínimo anualmente o con una mayor frecuencia si se considera oportuno, y serán realizadas por el servicio médico propio, o del exterior si se precisara.

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

Artículo 32. 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 33. 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
- Condiciones
- Actividad
- Antigüedad consolidada
- Plus nocturnidad
- Plus turnicidad
- Plus turnicidad consolidada
- Horas extraordinarias
- Gratificaciones extraordinarias.
- Plus jornada especial

### Artículo 34. Turnicidad y turnicidad consolidada.

Hyperion Materials & Technologies Spain, SL, tiene establecido, en virtud de un pacto de fecha 22.06.88 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 35. Incremento salarial.

Para el año 2019 el incremento salarial es de 2,2%, consolidable en tablas desde 1 de enero de 2019.

Para el año 2020 el incremento salarial es de 2,4%, consolidable en tablas desde 1 de enero de 2020.

Sobre los siguientes conceptos establecidos en tablas:

- Salario valoración
- Policompetencia
- Plus responsable de turno

- Actividad
- Antigüedad consolidada
- Plus condiciones
- Turnicidad
- Nocturnidad
- Horas extras
- Plus jornada especial

Las horas extraordinarias tendrán el valor que se expresa en las tablas adjuntas.

Artículo 36. Cláusulas de revisión.

Revisión año 2019-2020:

La representación social quiere dejar constancia expresa que si bien en este acuerdo, a tenor de cómo han transcurrido las negociaciones, finalmente no se referenciado una cláusula de revisión salarial vinculada a IPC, ello no significa, que en futuras negociaciones pueda volver a plantearse una cláusula con dicho contenido.

#### ANEXO I FONDO SOCIAL

De Hyperion Materials & Technologies Spain.

- La empresa aportará al fondo social la cantidad de 4.000 EUR (CUATRO MIL EUR) 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.

TABLAS SALARIALES 2019  
MARTORELLES II  
(IPC 1,022)

CONCEPTOS RETRIBUT.	NIVEL-I	NIVEL-H	NIVEL-G	NIVEL-F	NIVEL-E	NIVEL-D	NIVEL-C	NIVEL-B	NIVEL-A
SALARIO VALORACION	1754,35	1680,79	1618,27	1566,78	1537,35	1522,64	1507,93	1496,90	1485,86
SALARIO ANUAL BRUTO	24560,89	23531,08	22655,75	21934,88	21522,96	21317,00	21111,04	20956,57	20802,09
PLUS NOCHE X DIA	21,06	21,06	21,06	21,06	21,06	21,06	21,06	21,06	21,06
HORAS EXTRAS									
DIURNAS/LABORABLES	16,33	15,64	15,06	14,58	14,31	14,17	14,03	13,93	13,83
FESTIVAS	22,68	21,73	20,92	20,25	19,87	19,68	19,49	19,35	19,21
HORA FORMACION	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000
PL. TURNICIDAD	36,84	36,84	36,84	36,84	36,84	36,84	36,84	36,84	36,84
RESPONS.TURNO	334,86	326,70	326,70	326,70	326,70	326,70	326,70	326,70	326,70
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
P. ACTIVIDAD X HORA									
A PARTIR DE 6 MESES ANTG	0,54	0,54	0,54	0,54	0,54	0,54	0,54	0,54	0,54
A PARTIR DE 1 AÑO ANTIG	0,80	0,80	0,80	0,80	0,80	0,80	0,80	0,80	0,80

CONDICIONES	GRUPO 1	GRUPO 2	GRUPO 3	GRUPO 4
ANUAL		267,75	370,73	617,88

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 más beneficiosas adquiridas.

Entrada en vigor 20/09/2019.

TABLAS SALARIALES 2020

CONCEPTOS RETRIBUT.	NIVEL-I	NIVEL-H	NIVEL-G	NIVEL-F	NIVEL-E	NIVEL-D	NIVEL-C	NIVEL-B	NIVEL-A
SALARIO VALORACION	1796,45	1721,13	1657,11	1604,38	1574,25	1559,19	1544,12	1532,82	1521,52
SALARIO ANUAL BRUTO	25150,35	24095,83	23199,48	22461,32	22039,51	21828,61	21617,70	21459,52	21301,35
PLUS NOCHE X DIA	21,56	21,56	21,56	21,56	21,56	21,56	21,56	21,56	21,56
HORAS EXTRAS									
DIURNAS/LABORABLES	16,72	16,02	15,42	14,93	14,65	14,51	14,37	14,27	14,16
FESTIVAS	23,22	22,25	21,42	20,74	20,35	20,16	19,96	19,81	19,67
HORA FORMACION	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000
PL. TURNICIDAD	37,73	37,73	37,73	37,73	37,73	37,73	37,73	37,73	37,73
RESPONS.TURNO	342,90	334,54	334,54	334,54	334,54	334,54	334,54	334,54	334,54
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
P. ACTIVIDAD X HORA									
A PARTIR DE 6 MESES ANTG	0,55	0,55	0,55	0,55	0,55	0,55	0,55	0,55	0,55
A PARTIR DE 1 AÑO ANTIG	0,82	0,82	0,82	0,82	0,82	0,82	0,82	0,82	0,82

CONDICIONES	GRUPO 1	GRUPO 2	GRUPO 3	GRUPO 4
ANUAL		274,18	379,63	632,71

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 01/01/20

CATALÀ

Traducció del text original aportada per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA HYPERION MATERIALS & TECHNOLOGIES SPAIN, SL. PER ALS ANYS 2019-2020.

## Capítol I

### **Ambit 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 2 anys, és a dir, des del 01.01.2019 al 31.12.2020.

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 l'indústria siderometalúrgica de la província de Barcelona i altres normes generals d'aplicació.

Article 6. Concurrencia de convenis.

La regulació de les condicions establertes en aquest Conveni d'empresa tindrà prioritat aplicativa a les del conveni del sector de l'indústria siderometalúrgica 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.

Pel que fa a la resolució de les discrepàncies que puguin sorgir per la no aplicació de les condicions de treball, la Comisió Paritària serà l'encarregada de resoldre-les. Pels supòsits de caràcter ordinari, s'estableix un plaç de 30 dies laborables i per els supòsits de caràcter extraordinari, s'estableix un plaç de 5 dies laborables.

Article 11. Comisio mixta de vigilancia 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 oportú.

Si no és 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'aixecarà acta del mateix, el qual podrà ser executat, obligant a ambdues 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 parts 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 capacitació 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.

Dicha Comissió l'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. Ingress 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 cada grup professional:

- Grup 1 i grup 2: fins a 6 mesos
- Grup 3: fins a 2 mesos
- Grup 4 i grup 5: fins a 1 mes
- Grup 6, grup 7 i grup 8: fins a 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 pot utilitzar qualsevol de les modalitats de contractació establertes per la legislació vigent.

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.

Els contractes de treball basats en les circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, a què fa referència l'article 15.1 b) de l'Estatut dels Treballadors, podran tenir la durada màxima que en cada moment estableixi l'article 29.d) del conveni col·lectiu per a la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona.

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 professionals 1, 2 i 3: 2 mesos
- Grups professionals 4 i 5: 1 mes
- Grups professionals a 6,7 i 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'avís.

#### Capítol IV Permisos

Article 19. Tramitació.

Per a l'obtenció d'un permís, sigui o no retribuït, les persones treballadores hauran de sol·licitar-ho per escrit, en l'imprès existent per a això, cursar a través del seu comandament. La sol·licitud es presentarà amb una antelació mínima de dos dies i el responsable directe de contestar, com a màxim, dins de les vint 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:

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.

Dos dies laborables en el cas de malaltia greu, hospitalització, o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari del cònjuge, fill, fills polítics (gendre i nora), pare, mare, néts, avis, germans d'un o altre cònjuge. En cas d'hospitalització i mentre aquesta duri, la persona treballadora, podrà gaudir dels dies de permís en dies diferents a les del fet causant i el següent sempre que això no impliqui increment de dies laborables de permís.

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 i vacances

Article 21. Duració de la jornada.

La jornada laboral per als anys 2019-2020 queda establerta en 1.752 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 que no hagin de parar-se les màquines. Per necessitats del servei, determinades persones treballadores hauran de descansar en hores diferents 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. Vacances.

Les persones treballadores afectades per aquest Conveni tenen dret a trenta dies naturals de vacances anuals retribuïdes dels que almenys, vint-i-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 a què es refereix l'article 23 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 diferent de 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 a què corresponguin.

En el cas que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti a la persona treballadora gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, la persona treballadora pot fer-ho un 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 26. Hores extraordinàries.

Tindran consideració d'hores extraordinàries, les definides com a tals en l'article 48.1 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 27. 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 exigit 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 tindran dret a reunir-se un cop l'any, a fi de rebre informació procedent de la representació europea, així com tractar d'aquells temes que puguin ser comuns.

## Capítol VII Serveis socials

Article 28. Assegurança de vida, mort o invalidesa.

Es manté la modalitat d'assegurança establerta des de fa temps amb la Cia. Vida-Caixa. Aquesta assegurança és voluntari, el 75% de l'import es fa càrrec l'empresa i el 25% restant es fer 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 continuat.

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 siderometalúrgica 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)
- I) 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 29. 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 participants del pla, totes les persones treballadores amb contracte indefinit que conformen la plantilla de 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 EUR per partícip que hagi complert 40 anys d'edat, entenen aquesta aportació com a corresponent a una jornada completa. L'esmentat import s'ha de revalorar segons els acords assolits en el si 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 apartat.
- 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'apartat 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.
- h) 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) Per tal d'impulsar la celebració de contractes de relleu i entenen 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.
- b) Es estarà a la legislació vigent en el moment de la realització del contracte de relleu.
- c) Les condicions d'accés a la jubilació parcial, pel que fa als percentatges de temps a treballar, així com la forma de realitzar-lo, s'han de pactar entre les dues parts.
- d) Si la jubilació en aquestes condicions fos interrompuda per un 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 mateix pla de reestructuració.
- e) Sense perjudici de les quantitats que corresponguin com a conseqüència de l'existència del pla de pensions i per incentivar la realització de contractes de relleu, s'acorden les següents quantitats:
- a. Als 60 anys: 15.000 EUR.
  - b. Als 61 anys: 13.000 EUR.
  - c. Als 62 anys: 8.500 EUR.
  - d. Als 63 anys: 4.500 EUR.
  - e. Als 64 anys: 1.200 EUR.

Les 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'entén produït el dia del cessament en la jornada de treball que es duia a terme abans, 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 al produir-se la jubilació total.

Si en aplicació del que 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 que preveu 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 30. Altres serveis socials i premis.

1. 1. Ajuda Escolar. - Com a tal ajuda s'abonarà la quantitat de 40,00 EUR mensuals durant deu mesos a l'any (exclòs juliol i agost). Aquesta quantitat s'abonarà per cada fill/a amb edat compresa entre els 2 i els 19 anys ambdós inclosos, i cal presentar justificant d'estar estudiant a partir dels 16 anys.

Aquesta quantitat s'abonarà mensualment durant els mesos de setembre a juny, ambdós inclosos, tant si està en jornada completa com a jornada reduïda.

Aquest ajut es prorrogarà fins màxim 23 anys inclusivament sempre que es justifiqui que el fill / a estigui 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. Nupcialidad. - Queda establert en 600,00 EUR en un sol pagament. Per tenir dret a la seva percepció s'haurà de tenir una antiguitat mínima de sis mesos en el moment de contraure 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 IT- L'empresa complementarà fins al 100 per 100 del salari real en els casos de malaltia, o accident fins a un període màxim de sis mesos, i sobre els conceptes següents: salari valoració, policompetència, antiguitat consolidada, "ad personam ", condicions, torns, plus responsable de torn, i la mitjana dels tres últims mesos d'activitat i nocturnitat.

5. Premi de natalitat. - Queda establert en 400,00 EUR, per tenir dret a la seva percepció ha de tenir una antiguitat mínima de sis mesos.

6. Ajuda discapacitats. - Com a tal ajuda s'abonarà a totes les persones treballadores que tinguin fills / es o cònjuge amb discapacitat reconeguda i que no estiguin emancipats (això vol dir que resideixin al domicili familiar) i que tinguin una antiguitat mínima de sis mesos en plantilla en els termes següents:

- Superior al 33% i inferior al 66% 375 EUR anuals.
- Superior al 66% 750 EUR anuals.

Aquests imports s'abonaran per membre de la família amb discapacitat, s'han d'abonar 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.

Article 31. 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

Les persones treballadores exposades a major risc de malaltia professional tindran revisions mèdiques com a mínim anualment o amb una major freqüència si es considera oportú, i seran realitzades pel servei mèdic propi, o de l'exterior si cal.

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

Article 32. 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 33. 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
- Condicions
- Activitat
- Antiguitat consolidada
- Plus nocturnitat
- Plus tornicitat
- Plus de torns consolidada
- Hores extraordinàries
- Gratificacions extraordinàries.
- Plus jornada especial

Article 34. Turnicitat i turnicitat consolidada.

Hyperion Materials & Technologies Spain, SL, té establert, en virtut d'un pacte de data 22.06.88 plus de torns la complexitat obliga a racionalitzar de la següent manera:



- Els que fan tornos 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 pel que fa als de l'apartat anterior, tornant a la quantia congelada en cessar en la tornos.

- Els que no ho fan i no el cobren, en el moment que hagin de realitzar el sistema de tornos 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 35. Increment salarial.

Per a l'any 2019 l'increment salarial és de 2,2%, consolidable a taules d'1 de gener de 2019.

Per a l'any 2020 l'increment salarial és de 2,4%, consolidable a taules d'1 de gener de 2020.

Sobre els conceptes establerts en taules:

- salari valoració
- Policompetència
- Plus responsable de torn
- Activitat
- Antiguitat consolidada
- Plus condicions
- Turnicidad
- Nocturnitat
- Hores extres
- Plus jornada especial

Les hores extraordinàries tindran el valor que s'expressa en les taules adjuntes.

#### Article 36. Clausul·les de revisió.

Revisió any 2019-2020:

La representació social vol deixar constància expressa que si bé en aquest acord, d'acord amb com han transcorregut les negociacions, finalment no es referenciat una clàusula de revisió salarial vinculada a IPC, això no vol dir, que en futures negociacions pugui tornar a plantejar-se una clàusula amb aquest contingut.

#### ANNEX I FONS SOCIAL

De Hyperion Materials & Technologies Spain.

- L'empresa aportarà al fons social la quantitat de 4.000 EUR (QUATRE MIL EUR) cada any de vigència del present conveni.

- Aquest fons serà destinat per a activitats lúdico-socials exclusivament per a les persones treballadores de Hyperion

#### ANNEX II TEMPS DE NETEJA

A les persones treballadores que els correspongui temps de neteja en virtut de les disposicions legals vigents, disposaran de 10 minuts al final de la seva jornada laboral per la seva neteja personal. Aquest temps tindrà la consideració de treball efectiu podent-se no obstant això addicionar a la jornada ordinària i retribuir com a jornada extraordinària, o temps de descans.

Quan la persona treballadora opti pel descans, l'acumulació serà màxim de 8 hores, havent de ser gaudides com a màxim en el trimestre següent al mes d'acumulació.

### ANNEX III TORN ESPECIAL D'AUTOMOCIO

Aquest torn especial, a dia d'avui, afecta 0 persones treballadores, si per motius de producció, l'empresa hagués de ampliar el nombre de persones treballadores per a aquest torn especial, abans de posar en coneixement a la representació legal dels treballadors.

### ANNEX IV HORES EXTRAORDINARIES

A partir de l'any 2.006 les hores extraordinàries seran:

- laborals
- festives

A partir del dia 1 de gener de dos mil set, només existiran les hores extraordinàries laborables i les hores extraordinàries festives, al preu que figuri a les taules salarials corresponents.

*(continúa pàgina següent)*

TABLAS SALARIALES 2019  
MARTORELLES II  
(IPC: 1,022)

CONCEPTOS RETRIBUT.	NIVEL-I	NIVEL-H	NIVEL-G	NIVEL-F	NIVEL-E	NIVEL-D	NIVEL-C	NIVEL-B	NIVEL-A
SALARIO VALORACION	1754,35	1680,79	1618,27	1566,78	1537,35	1522,64	1507,93	1496,90	1485,86
SALARIO ANUAL BRUTO	24560,89	23531,08	22655,75	21934,88	21522,96	21317,00	21111,04	20956,57	20802,09
PLUS NOCHE X DIA	21,06	21,06	21,06	21,06	21,06	21,06	21,06	21,06	21,06
HORAS EXTRAS									
DIURNAS/LABORABLES	16,33	15,64	15,06	14,58	14,31	14,17	14,03	13,93	13,83
FESTIVAS	22,68	21,73	20,92	20,25	19,87	19,68	19,49	19,35	19,21
HORA FORMACION	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000
PL. TURNICIDAD	36,84	36,84	36,84	36,84	36,84	36,84	36,84	36,84	36,84
RESPONS.TURNO	334,86	326,70	326,70	326,70	326,70	326,70	326,70	326,70	326,70
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
P. ACTIVIDAD X HORA									
A PARTIR DE 6 MESES ANTG	0,54	0,54	0,54	0,54	0,54	0,54	0,54	0,54	0,54
A PARTIR DE 1 AÑO ANTIG	0,80	0,80	0,80	0,80	0,80	0,80	0,80	0,80	0,80

CONDICIONES	GRUPO 1	GRUPO 2	GRUPO 3	GRUPO 4
ANUAL		267,75	370,73	617,88

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 más beneficiosas adquiridas.

Entrada en vigor 20/09/2019.

TABLAS SALARIALES 2020

CONCEPTOS RETRIBUT.	NIVEL-I	NIVEL-H	NIVEL-G	NIVEL-F	NIVEL-E	NIVEL-D	NIVEL-C	NIVEL-B	NIVEL-A
SALARIO VALORACION	1796,45	1721,13	1657,11	1604,38	1574,25	1559,19	1544,12	1532,82	1521,52
SALARIO ANUAL BRUTO	25150,35	24095,83	23199,48	22461,32	22039,51	21828,61	21617,70	21459,52	21301,35
PLUS NOCHE X DIA	21,56	21,56	21,56	21,56	21,56	21,56	21,56	21,56	21,56
HORAS EXTRAS									
DIURNAS/LABORABLES	16,72	16,02	15,42	14,93	14,65	14,51	14,37	14,27	14,16
FESTIVAS	23,22	22,25	21,42	20,74	20,35	20,16	19,96	19,81	19,67
HORA FORMACION	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000
PL. TURNICIDAD	37,73	37,73	37,73	37,73	37,73	37,73	37,73	37,73	37,73
RESPONS.TURNO	342,90	334,54	334,54	334,54	334,54	334,54	334,54	334,54	334,54
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
P. ACTIVIDAD X HORA									
A PARTIR DE 6 MESES ANTIG	0,55	0,55	0,55	0,55	0,55	0,55	0,55	0,55	0,55
A PARTIR DE 1 AÑO ANTIG	0,82	0,82	0,82	0,82	0,82	0,82	0,82	0,82	0,82

CONDICIONES	GRUPO 1	GRUPO 2	GRUPO 3	GRUPO 4
ANUAL		274,18	379,63	632,71

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 01/01/20.

Barcelona, 9 de març de 2020  
El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i  
Famílies, Eliseu Oriol Pagès