

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

9503 *Resolución de 20 de abril de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IX Convenio colectivo de Santa Bárbara Sistemas, SA.*

Visto el texto del IX Convenio colectivo de la empresa Santa Bárbara Sistemas, SA (código de convenio núm. 90015342012005), que fue suscrito con fecha 26 de febrero de 2026, de una parte por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el comité intercentros, en representación de las personas trabajadoras afectadas, y que ha sido finalmente subsanado mediante acta de fecha 7 de abril de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del mencionado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 20 de abril de 2026.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

IX CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SANTA BÁRBARA SISTEMAS, SA

CAPÍTULO I

Ámbito

Sección 1.^a Finalidad, ámbito territorial y funcional

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente convenio establece y regula las relaciones laborales por las que han de regirse las condiciones de trabajo de la Empresa «Santa Bárbara Sistemas, SA», en sus centros de trabajo de Trubia, Madrid y Sevilla, cualquiera que sea la actividad que en ellos se desarrolle.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El vigente convenio será de aplicación al personal integrado en el anexo III, que se adjunta al presente convenio quedando excluido del mismo el personal titulado de los Niveles I y II no adheridos voluntariamente al VIII Convenio colectivo.

Se establecerá un nuevo periodo de un mes, a partir de la firma del IX Convenio colectivo de Santa Bárbara Sistemas, SA, para la adhesión voluntaria al mismo para los Niveles I y II, con excepción del personal integrado en los grupos profesionales de Director/a, Senior Manager y Manager, y todas aquellas posiciones de especial responsabilidad, a los efectos siguientes:

- Se establecerán unos salarios de referencia para dichos niveles recogidos en el anexo I.
- Se establecerá una garantía de incremento salarial cuyo importe será el resultado de aplicar las subidas pactadas en convenio a las cantidades establecidas como salarios de referencia de entrada de cada nivel; las tablas se revalorizarán de acuerdo con los incrementos pactados para el convenio. Esta garantía se aplicará a partir del año 2026.
- Aplicación de los permisos recogidos en el artículo 44 del Convenio colectivo, salvo los contenidos en la letra L).
- La adhesión será voluntaria y de carácter permanente.

El personal de los niveles I y II adherido al convenio con anterioridad al 31 de diciembre de 2025, contará con una garantía de subida mínima para el año 2025, cuyo importe será la diferencia entre los nuevos salarios de referencia de entrada establecidos para 2025 y los de 2024. Este importe quedará compensado y absorbido en caso de que la persona trabajadora ya haya recibido una subida salarial en 2025 y por la cuantía equivalente a dicha subida.

Los nuevos salarios de referencia para dichos niveles serán los que se indican a continuación:

Nivel	Bandas salariales de referencia 2025
Nivel I.	Entre 29.000 y 36.050.
Nivel II.	Entre 27.000 y 32.960.

Al personal de los Niveles I y II adherido al convenio le será de aplicación a partir de la firma del convenio, los siguientes pluses de puesto de trabajo, recogidos en el artículo 51:

- Plus de trabajos nocturnos.
- Plus de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.
- Plus de turnicidad.
- Plus de domingos y festivos.
- Complemento T4.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente convenio tendrá vigencia para los años 2025, 2026 y 2027, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», tendrá su vigencia desde el 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2027.

De no ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su terminación, el presente convenio quedará prorrogado tácitamente por años naturales.

Efectuada la denuncia del convenio, este se considerará prorrogado en su totalidad de forma provisional durante el tiempo que medie entre la fecha de su extinción y la aprobación del nuevo convenio o norma que lo sustituya.

Artículo 4. *Compensación.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio serán compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente

concedida por la Empresa, por imperativo legal, jurisprudencia, pacto de cualquier clase, contrato individual o por cualquier otra causa.

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, siempre que estén determinados dinerariamente o afecten al número de horas pactadas a trabajar (computadas anualmente) únicamente tendrán eficacia práctica si consideradas en cómputo anual superasen el nivel del convenio.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente por ingresos anuales a rendimientos mínimos exigibles.

Artículo 5. *Situaciones individuales.*

Se respetarán las situaciones individuales que, con carácter global y cómputo anual, excedan de las condiciones iniciales pactadas en el presente convenio, manteniéndose estrictamente a título personal, condiciones que en todo caso serán absorbidas y compensadas, por las condiciones contenidas en el presente convenio.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Sección 1.ª Principios generales

Artículo 6.

La organización práctica del trabajo con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente es facultad de la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la facultad que les corresponda a la Dirección o a sus representantes legales, los Comités de Empresa y Secciones Sindicales, tendrán las competencias señaladas por el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Convenio Colectivo. De los cambios organizativos que se produzcan en cada Centro de Trabajo se informará a los Comités de Empresa y Secciones Sindicales.

Artículo 7.

La organización del trabajo estará basada fundamentalmente en:

- a) La racionalización del trabajo.
- b) El análisis, valoración y clasificación de las tareas de cada grupo y sistemas de incentivos.
- c) Adaptación de las personas trabajadoras a los puestos de trabajo de acuerdo con sus aptitudes y adecuación de las plantillas de personal.
- d) La saturación de las instalaciones.
- e) La saturación individual del tiempo de trabajo.

Sección 2.ª Racionalización del trabajo

Artículo 8.

La racionalización del trabajo estará basada fundamentalmente en:

- a) Análisis del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales y administrativos.
- b) Análisis de los rendimientos correctos de ejecución.

Artículo 9.

La simplificación y mejora de los métodos de trabajo constituyen la primera fase de racionalización y, dada su naturaleza dinámica, será el resultado de aplicar a las necesidades de la Empresa, de acuerdo con los medios que ésta disponga, los avances técnicos que se produzcan y las iniciativas del personal, cualquiera que sea su categoría.

Artículo 10.

La determinación de los tiempos y rendimientos reales podrá hacerse por cualquiera de los procedimientos vigentes en la Empresa (por estimación previa del tiempo, cálculo, cronometraje, muestreo, etc.) o cualquier otro que de mutuo acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa pueda establecerse, previo informe de la Comisión de Productividad.

En la determinación de tiempos y rendimientos correspondientes a los métodos de trabajo para la elaboración o manipulación de explosivos, será preceptivo el informe previo del Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 11.

Cuando se establezca un tiempo o se revise, se aplicará de inmediato. Se establecerá un cauce de reclamaciones, para lo cual se rellenará un ejemplar por duplicado. Una de las copias se enviará a la Oficina de Tiempos, otra necesariamente, al Comité de Empresa, que entenderá de las mismas y emitirá su informe, previos los asesoramientos necesarios.

Artículo 12.

La revisión de tiempos y rendimientos se efectuará siempre previo aviso al Comité de Empresa, por alguno de los hechos siguientes:

1. Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos en cada caso.
2. Cuando se hubiera incurrido de modo manifiesto o indubitado en un error de cálculo o medición, o se obtengan rendimientos inferiores a lo normal o superiores al máximo establecido.
3. Si en el trabajo hubiera habido cambio en el número de personas trabajadoras o alguna otra modificación en las condiciones de aquél.

Se avisará, en todo caso, al operario/a que vaya a cronometrarse de que va a procederse a la medición del trabajo que realiza.

Artículo 13.

La garantía de un estudio de tiempos o producciones se fundamenta en:

- a) La adaptación del operario/a al puesto de trabajo.
- b) La suficiente estabilización de las operaciones.

Artículo 14.

Se dará un plazo a quien trabaje por primera vez en un determinado puesto, así como para el personal de nuevo ingreso para obtener el rendimiento mínimo exigible.

Artículo 15.

La determinación y establecimiento de las plantillas que proporcionen el mejor índice de productividad laboral de la Empresa, será consecuencia de los estudios de la división

del trabajo, análisis de rendimientos y plena ocupación de todas las personas trabajadoras, llevándose a cabo por la Dirección, de acuerdo con las necesidades de la misma, oído el Comité de Empresa.

Los Comités de Empresa tendrán al respecto las competencias que les señala el Estatuto de los Trabajadores.

Sección 3.ª Saturación de las instalaciones

Artículo 16.

Se considera incremento del grado de saturación de las instalaciones el aumento del número de horas de funcionamiento de las mismas, se obtenga bien a través de un incremento del número de días año (modificación de períodos vacacionales, etc.), bien a través del incremento del número de horas día (turnos de trabajo, etc.).

Cualquier propuesta de la Dirección de la Empresa de incrementar el grado de saturación de las instalaciones que implique la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, deberá negociarse con carácter previo, con los representantes de las personas trabajadoras, para lo cual la Empresa facilitará al menos la siguiente información.

- Medidas concretas que se proponen.
- Causas en que las mismas se apoyan.
- Personal afectado.

Sección 4.ª Saturación individual del tiempo de trabajo

Artículo 17.

A efectos de conseguir una adecuada saturación individual la Dirección de la Empresa definirá la plantilla adecuada y facilitará la cualificación precisa para la correcta adecuación a los puestos de trabajo.

El tiempo de prestación de trabajo comienza y finaliza en el propio puesto, y debe saturarse en su integridad, lo que comporta la saturación del tiempo total a un nivel de rendimiento habitual, no inferior al normal.

Con el fin de conseguir la reducción de tiempos improductivos y mejorar la productividad, las personas trabajadoras realizarán, a requerimiento de sus mandos, aquellas tareas para las que estén capacitados, aunque no sean propias de su especialidad.

Sección 5.ª Sistema de incentivos

Artículo 18.

1. Introducción.

Este sistema de incentivos tiene un carácter de conjunto, es decir, contempla objetivos globales de empresa-fábrica-taller-célula que fomenta y ayuda a implantar más el trabajo en equipo; tiende a formar equipos integrados de fabricación, calidad, planificación, ingeniería que sean responsables de las entregas del producto al cliente, externo o interno, en plazos, coste y calidad. Se fundamenta en dos parámetros básicos:

- Calidad.
- Eficiencia.

Entendiendo este binomio como la capacidad de obtener los resultados previstos con los recursos apropiados.

Este sistema de incentivos constituye un sistema vivo y en continua evolución que afecta a todos los estamentos de cada fábrica; los parámetros se deberán ir revisando a medida que se vayan mejorando e implantando nuevos conceptos.

2. Sistema.

2.1 Prima de personal directo.

Tienen la consideración de personal Directo todas aquellas personas trabajadoras que de forma inmediata y directa intervienen en la producción y aquellos indirectos cuya intervención en el proceso productivo afecta directamente a sus resultados. En cada Centro y para cada tipo de fabricación se determinarán las personas trabajadoras que tienen la consideración de directos a efectos de prima.

Se establece una prima en función de las horas efectivas trabajadas y de los objetivos obtenidos, que se liquidará mensualmente a cada persona trabajadora, independientemente de su nivel profesional, siendo su valor hora máximo el establecido en el anexo II, es decir, 1,0435 euros/hora para 2025.

En los años 2026 y 2027 se aplicarán los incrementos fijados para cada anualidad en el artículo 51, sobre el valor hora del año anterior.

2.1.1 Prima mensual (Incentivo).

Es un incentivo variable valorado hasta un máximo de 1,0435 euros/hora para el año 2025. En los años 2026 y 2027 se aplicarán los incrementos fijados para cada anualidad en el artículo 51, sobre el valor hora del año anterior. Con esta prima se incentiva la consecución de objetivos de eficiencia y calidad.

La eficiencia del taller o célula analiza la ejecución de los procesos obteniendo el producto requerido con un ahorro o mejora respecto al fijado en el estándar entendiendo siempre que hablamos de objetivos globales. Se valorará tanto el tiempo (para evaluar y fijar este criterio se utilizará el sistema de tiempos cronometrados o de tiempo estimado u otro a definir por la fábrica), como el coste (GFH, presupuesto de tarifa por centros,...).

El objetivo de calidad analiza y valora tanto conceptos de carácter individual como global en relación con:

- El grado de implicación personal en los Planes de Mejora y Competitividad.
- El grado de implantación del Sistema de Calidad en cada centro.
- El cumplimiento de los requisitos exigidos por la normativa vigente y clientes.
- La disminución en el coste de las inutilidades al detectarse estas en la operación que las genera.
- El ahorro en los tiempos de reproceso.
- La mejora en la transmisión de información de problemas.

2.1.2 Fijación de parámetros.

Los parámetros variables que sirvan de base para establecer los objetivos de la prima mensual, se fijarán por la Comisión de Incentivos y Productividad a partir de los siguientes parámetros que se enumeran a título indicativo:

- Ahorro de tiempo.
- Incidencias técnicas.
- Incidencias personales.
- Cumplimiento de plazos.
- Absentismo.
- Inutilidades de material.
- Autocontrol.
- Pertenencia a grupo de mejora o competitividad.

La Comisión establecerá la prima mensual, a partir como mínimo de cuatro parámetros, ninguno de los cuales podrá superar el 50 % de su importe.

2.1.3 Complemento *ad personam* artículo 18.

Regulado en el VI Convenio colectivo.

2.2 Prima de personal no directo.

A efectos de prima se considera personal no directo aquel que no haya sido definido como personal directo, en la forma establecida en el apartado 2.1.

El personal No Directo, en función de las horas realmente trabajadas, percibirá el 88 % de la Prima Media Variable (PMV) obtenida por el personal directo.

El valor hora de la prima media variable se obtiene a partir de la siguiente formula:

$$PMV = IPV/HD$$

Donde:

- *IPV*: Importe total de prima obtenida en el periodo liquidado por el personal directo.
- *HD*: Número de horas directas trabajadas para la obtención del IPV.

El personal del centro de trabajo de Madrid, percibirá la prima en función de los cálculos anteriores referidos a la sumatoria de IPV y HD de todos los centros. No obstante, a lo anterior, se podrá estudiar la viabilidad de que se aplique al personal que tiene la consideración de directo lo establecido en el punto 2.1. De ser viable lo anteriormente expuesto, el personal no directo percibirá la prima según lo establecido en el punto 2.2.

3. Horas de subactividad.

Se encuadran en este apartado los siguientes conceptos:

- La falta de actividad en procesos productivos, permaneciendo la persona trabajadora desocupada.
- La falta de actividad en procesos productivos realizando la persona trabajadora tareas auxiliares u otras actividades que se le pueden asignar con el fin de tener un mayor y mejor aprovechamiento de los recursos.
- Las horas imputadas a incidencias personales.

Los criterios de valoración a efectos de prima en la situación de horas de subactividad serán:

- Si la persona trabajadora en periodos de falta de actividad productiva pasa a realizar labores de no directo, cobraría la prima como un No Directo.

Para el abono de prima en este supuesto y en los dos siguientes, HD nunca será inferior al 60 % de las horas totales disponibles directas del periodo liquidado. Entendiendo como horas directas disponibles las correspondientes a la suma de horas de todo el personal directo definido en el apartado 2.1. Cuando la ocupación sea superior al 60 % se aplicará la formula del apartado 2.2. En ningún caso el valor hora de la prima media variable será inferior al obtenido con un 40 % de ocupación de las horas directas disponibles según la definición establecida en el párrafo anterior. Lo expuesto en este párrafo, igualmente se aplicará al personal no directo del punto 2.2.

- Si la persona trabajadora en periodos de falta de actividad productiva estuviese dentro de un Plan de Formación, cobraría la prima como un No Directo durante las horas efectivas dedicadas al Plan.

- Si la persona trabajadora en periodos de falta de actividad productiva participase en Grupos dentro del Plan de Mejora/Competitividad u otros, cobraría la prima como un No Directo durante las horas efectivas dedicadas a esta actividad.

– Horas imputadas como incidencias personales, se estará a lo dispuesto en el convenio en relación con permisos y ausencias del puesto de trabajo.

4. Comisión de incentivos y productividad.

La Comisión de Incentivos y Productividad (CIP) tendrá carácter ejecutivo y desarrollará las competencias siguientes:

- Desarrollar e implantar el sistema.
- Resolver los litigios que alrededor de la aplicación puedan aparecer.
- Consolidar o modificar parámetros no olvidando que este sistema de incentivos es un sistema vivo y que debe estar en continua evolución.

La Comisión velará por buscar alternativas de trabajo.

Estará constituida por tres (3) representantes de la parte social y tres (3) representantes de la Dirección de cada Fábrica. En caso de conflicto de valoraciones de referencia, siempre será el tiempo tipo o sistema de valoración y/o el incurrido histórico para los programas existentes en el momento de la conversión. En el caso de que los parámetros anteriormente expuestos no existieran o existiendo hayan sufrido modificaciones, y la Comisión de Seguimiento no logre un acuerdo de consenso, se recurrirá al Director/a del Centro, quien oyendo a la Comisión resolverá las diferencias.

Esta Comisión se reunirá necesariamente una vez al trimestre.

Igualmente serán competencias de esta Comisión:

- a) El análisis de los índices de producción.
 - Por mejora de los índices de productividad.
 - Por perfeccionamiento de la estructura.
 - Por aumento de rendimientos.
 - Por reducción del absentismo.
- b) Estudio de las reclamaciones sobre tiempos.

Artículo 19.

Definida la productividad como la relación entre el volumen de producción y los recursos humanos disponibles, los aumentos de dicha productividad, en condiciones de homogeneidad podrán ser debidos a algunos de los siguientes factores:

a) Aumento de la producción; sin variación en los recursos humanos como consecuencia de:

- Inversiones en las instalaciones y medios de producción.
- Mejora de los procesos productivos.
- Aumento del rendimiento individual.
- Reducción del absentismo en el personal directo.

Las dos primeras causas se pueden evaluar determinando la variación experimentada por los tiempos concedidos, las otras se evalúan directamente a través de los índices respectivos.

b) Reducción de las necesidades del personal indirecto, como consecuencia de:

- Inversiones en las instalaciones y medios utilizados por el personal indirecto.
- Racionalización de los procesos improductivos.
- Aumento del rendimiento individual del personal indirecto.
- Disminución del absentismo de este mismo personal.

Las dos primeras causas deben traducirse en una mejora de la estructura que pueda evaluarse por comparación de las horas realizadas por el personal indirecto en relación con el personal directo.

El rendimiento del personal indirecto puede evaluarse por muestreo de actividad en los puestos de trabajo de este personal.

El absentismo tiene su propio índice de evaluación.

Como consecuencia de lo anteriormente expuesto, se establecen los siguientes índices de Productividad:

1. Índice mensual de disminución de los Tiempos Concedidos.

Este índice evalúa el aumento de producción que se origina por mejora de las instalaciones, de los medios de producción y de los procesos productivos, determinando la disminución de los tiempos concedidos a que estas mejoras dan lugar durante el año:

$$I1 = (tc - t1c) \times n \text{ (en horas)}$$

tc = Tiempo concedido unitario en la cuantía que tenía antes de la modificación (en horas).

$t1c$ = Tiempo concedido unitario en la cuantía a que ha quedado reducido (en horas).

n = Número de unidades de producción contabilizadas con el nuevo tiempo unitario, desde su entrada en vigor hasta el mes a que corresponde el valor del índice.

Terminado un año, en el mes de enero del siguiente se indicará nuevamente la determinación de las reducciones de tiempos que se produzcan a partir del día primero.

Cuando se introduzcan sucesivas disminuciones de un tiempo, se suspenderá la contabilidad de unidades producidas con el tiempo concedido anterior, iniciándose una nueva contabilidad en base a la última disminución introducida.

En caso de utilizarse otro sistema para la medición del trabajo (toneladas/horas, tiempo por kilo, etc.), es preciso convertir este dato en tiempo concedido o tiempo tipo-hombre/mujer por unidad producida, antes de introducirlo en la expresión para la determinación del índice, de tal forma que este índice proporcione la reducción total del tiempo tipo de la plantilla afectada, como consecuencia de una mejora en las instalaciones o del proceso.

Este índice reflejará los aumentos de productividad, por los conceptos señalados, que se producen en todos los puestos de trabajo directo.

2. Índice mensual y acumulado de rendimientos del personal directo.

En el rendimiento del personal directo es preciso distinguir entre el rendimiento teórico que resulta de la relación entre los Tiempos Concedidos y los Tiempos Invertidos y el rendimiento real que resulta de la determinación de la actividad media real.

De la comparación de ambos rendimientos se extraerán las oportunas consecuencias.

2.1 Rendimiento teórico.

Los datos correspondientes al período considerado se aplicarán a la expresión.

$$I2T = \frac{\text{Tiempos concedidos}}{\text{Tiempos invertidos}}$$

Cuando se utilicen otras unidades para la medición del trabajo se convertirán las unidades señaladas, en condiciones de homogeneidad antes de su introducción en la fórmula.

2.2 Rendimiento real.

Se establecerán los muestreos de Actividades necesarias para evaluar la Actividad media real de los puestos de trabajo directo.

Este índice tendrá la denominación I2R y el valor que resulte de dividir las actividades medias obtenidas por 100.

3. Índices mensual y acumulado de rendimientos del personal indirecto.

A lo largo de cada mes se realizarán los muestreos necesarios entre el personal indirecto para disponer de valores objetivos y representativos de la Actividad de este personal.

En cada Centro de Trabajo se estudiará la forma de llevar a cabo los muestreos y la posibilidad de obtener datos parciales por áreas o departamentos.

Este índice se designará por la referencia I3 y tendrá el valor que resulte de dividir las actividades medias obtenidas por 100.

4. Índices mensual y acumulado de Absentismo.

Estos índices se obtendrán para la plantilla directa, indirecta y total, de acuerdo con los datos correspondientes al período considerado aplicados a la expresión:

$$I4 = \frac{\text{Horas convenidas} - \text{Horas ordinarias realizadas}}{\text{Horas convenidas}} \times 100$$

Horas convenidas son las horas teóricas que realizaría la plantilla afectada, de acuerdo con lo vigente en el convenio.

Horas realizadas son las horas ordinarias realizadas por la misma plantilla señalada anteriormente, por lo que habrán de excluirse, debidamente desglosadas, las correspondientes a enfermedad, nacimiento y cuidado del menor, adopción, acogimiento, accidentes, permisos retribuidos, permisos no retribuidos, retrasos, faltas injustificadas, actividades sindicales, así como cualquier otra ausencia al trabajo.

No se tendrán en cuenta las Horas Extras, en las que, lógicamente, no hay absentismo.

El acumulado se obtendrá sumando las Horas Convenidas y Realizadas, del período considerado, antes de calcular I4.

Con independencia del índice de Absentismo señalado anteriormente, se determinará el índice oficial, que excluye los permisos por nacimiento y cuidado del menor, adopción, acogimiento, permisos retribuidos, actividades sindicales y cualquier otra retribuida.

5. Índices mensual y acumulado de reducción de horas indirectas.

Los datos correspondientes al período considerado se aplicarán a la siguiente expresión:

$$I5 = \frac{\text{Horas indirectas realizadas}}{\text{Horas directas realizadas}}$$

Las horas extraordinarias, tanto directas como indirectas, se consideran como realizadas a estos efectos.

El acumulado se obtendrá sumando, por una parte, las horas indirectas y por otras, las directas realizadas, correspondientes al período considerado, antes de calcular I5.

En cada Centro se estudiará la conveniencia de establecer índices parciales por talleres, departamentos, etc., con objeto de facilitar el análisis.

Los índices señalados tienen carácter de provisionalidad en tanto se dispone de mayor experiencia para reconsiderar la conveniencia de introducir nuevos índices o modificar los que ahora se establecen.

Sección 6.^a Clasificación profesional

Artículo 20.

El personal que preste sus servicios en cualquiera de las actividades que desarrolle la Empresa, se clasificará, teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

La nueva clasificación y sus normas complementarias tienen por objeto alcanzar una estructura profesional acorde con las necesidades de la Empresa que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo, mediante la oportuna formación.

Clasificación organizativa.

Toda persona trabajadora integrada en esta nueva estructura tendrá como consecuencia de ello un determinado grupo funcional y un nivel de calificación. La conjunción de ambos datos fijará consecuentemente la clasificación organizativa de cada persona trabajadora.

Es contenido primario de la relación contractual laboral el desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa, debiendo en consecuencia ocupar cualquier puesto de la misma habiendo recibido previamente por parte de la Empresa, la formación adecuada al nuevo puesto, cuando ella sea necesaria.

Grupos Funcionales: Todas las personas trabajadoras estarán incluidas en uno de los grupos profesionales de técnicos/as, empleados/as y operarios/as.

a) Técnicos/as.

Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se puedan adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de alta cualificación y complejidad.

b) Empleados/as.

Es el personal que por sus conocimientos y experiencia puede realizar tareas administrativas, comerciales, de organización, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina informatizadas o no, que permiten informar de la gestión, de la actividad económica, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comportan atención a las personas.

c) Operarios/as.

Es el personal que por sus conocimientos y experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente actuando en el proceso productivo o indirectamente en labores de mantenimiento, transporte y otras operaciones auxiliares. Sin perjuicio de que puedan realizar a su vez funciones de supervisión o coordinación.

Niveles de calificación: Toda persona trabajadora será calificada teniendo en cuenta su nivel de conocimiento, tanto por la formación básica adquirida como por la experiencia acumulada, así como la autonomía en el desarrollo de su trabajo y todo ello teniendo en cuenta la estructura organizativa de la Empresa.

a) Nivel I.

Son personas trabajadoras que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Con titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

b) Nivel II.

Son personas trabajadoras que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, homogéneas o heterogéneas, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Con titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

c) Nivel III.

Son aquellas personas trabajadoras que con o sin responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual o interrelación humana, con un nivel de complejidad técnica media y autonomía dentro del proceso establecido. Igualmente, aquéllos cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destrezas dentro de las diferentes especialidades o un excepcional dominio de una de las mismas, siendo necesario alcanzar el máximo nivel profesional.

Con formación profesional de segundo grado o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, complementada con una experiencia contrastada en el puesto de trabajo.

d) Nivel IV.

Son aquellas personas trabajadoras que, aunque realicen tareas con instrucciones precisas, necesitan conocimientos profesionales, aptitudes prácticas o exigencia de razonamiento, comportando en todo caso responsabilidad en la ejecución, aunque bajo algún tipo de supervisión.

Con formación profesional de primer grado o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, con experiencia prolongada en el puesto de trabajo, o cualificación específica con amplia experiencia y formación.

Subnivel IV.

Integran este Subnivel todas las personas trabajadoras que actualmente se reconocen para el mismo en el anexo III, con igual formación profesional o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, o experiencia prolongada en el puesto de trabajo que las exigidas en el Nivel IV, pero con menor responsabilidad en la ejecución de los trabajos que las exigidas para el Nivel IV, y mayor necesidad de supervisión de los mismos.

e) Nivel V.

Son personas trabajadoras que realizan tareas según instrucciones concretas, con alto grado de dependencia o supervisión, que requieren conocimientos profesionales de carácter elemental o un corto período de adaptación. Igualmente, aquéllas que signifiquen la mera aportación de esfuerzo físico.

Con formación a nivel de Graduado Escolar, Certificado de Escolaridad o equivalente.

Subnivel V.

Integran este subnivel todas las personas trabajadoras que actualmente se reconocen para el mismo en el anexo III, realizando tareas según instrucciones muy concretas, con muy alto grado de supervisión, que requieran conocimientos

profesionales de carácter muy elemental, con un mínimo período de adaptación. Igualmente, aquéllas que signifiquen la mera aportación de esfuerzo físico.

La formación requerida será del nivel de Graduado Escolar, Certificado de Escolaridad o equivalente.

Por otra parte, podrán integrarse en cualquiera de los niveles o subniveles existentes, por analogía con los mismos nuevos puestos de trabajo que no se encuentren recogidos en el anexo III.

CAPÍTULO III

De la contratación laboral y del empleo

Sección 1.ª Requisitos, principios generales

Artículo 21.

La contratación de personal es facultad de la Dirección de la Empresa, dentro de la extensión y con las limitaciones contenidas en la legislación vigente y en el presente convenio.

La Dirección determinará en cada momento el tipo de contratación a celebrar, formalizándolo por escrito en todos los casos.

En los casos de nuevas contrataciones, renovaciones y modificaciones de contratos, etc., la Empresa entregará a los representantes de las personas trabajadoras y/o sindicatos representativos copia básica.

Contratación temporal.

Contrato temporal: se regula conforme a lo establecido en el convenio del sector (Convenio colectivo estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal).

Artículo 22.

Los representantes de las personas trabajadoras serán informados de los procesos de subcontratación de las actividades que viniera realizando personal de la Empresa y que conlleven el desarrollo de dichas actividades de forma permanente, por parte de la empresa contratista o subcontratista, en los centros de trabajo de SBS.

Asimismo, serán informados y consultados previamente los representantes de las personas trabajadoras en todos aquellos supuestos de modificación de la estructura y titularidad de la Empresa, sea cual sea la forma en que ésta se concrete (segregación, fusión, absorción, venta, etc.). En dicha consulta se analizarán todas las cuestiones legalmente permitidas.

Sección 2.ª Selección e ingreso. Registro de personal

Artículo 23.

La Dirección del Centro de Trabajo podrá realizar, de acuerdo con las disposiciones en vigor, las pruebas de ingreso que considere oportunas, esencialmente en cuanto se refiere a la aptitud, y clasificará al personal con arreglo a las funciones para cuyo desempeño hubiere sido contratado.

Por la Dirección del Centro de Trabajo se informará detalladamente por escrito al Comité de Empresa y Secciones Sindicales, con la debida antelación, de los puestos de trabajo a cubrir por el personal de nuevo ingreso, así como de los criterios a seguir en la selección pudiendo el Comité hacer las sugerencias que en su caso considere al respecto.

Se informará por escrito igualmente de las pruebas a realizar y de la evolución de cada una de ellas con la debida fluidez y del resultado final.

Todas las convocatorias de solicitud de personal pasarán necesariamente por la Oficina de Empleo.

Será incompatible con la condición de aspirante a persona trabajadora de la Empresa:

1. El estar incurso en cualquiera de las leyes que sobre tal fin existan o pudieran existir.
2. El percibir pensión de cualquier organismo oficial excepto aquéllos que lo sean por incapacidad física o psíquica, orfandad o viudedad.

A la persona seleccionada para la ocupación de la plaza, se le concederá un plazo de quince días para llevar a cabo su incorporación a la Empresa con el fin de atender sus propias necesidades.

Podrá concertarse por escrito en los contratos de trabajo un periodo de prueba, con sujeción a los siguientes límites: Nivel I y II, seis meses; Nivel III-Grupo Técnico, seis meses; Nivel III, Nivel IV y Subnivel IV, un mes; Nivel V y Subnivel V, quince días, tanto para los Grupos de Empleados como de Operarios/as.

Artículo 24.

El ingreso del personal indefinido tendrá lugar por los niveles que se especifican a continuación para cada grupo profesional, salvo circunstancias excepcionales, en cuyo caso será preceptivo el informe del Comité de Empresa que se emitirá en un plazo máximo de siete días.

Técnicos/as: Nivel III.

Empleados/as: Nivel V con excepción del Personal de Informática que ingresará en el Nivel IV.

Operarios/as: Subnivel IV. Nivel V.

Sección 3.^a Ceses

Artículo 25.

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento por escrito, con quince días de preaviso.

El cumplimiento de este preaviso dará derecho a la persona trabajadora a percibir su liquidación en la fecha que cause baja en la Empresa.

El incumplimiento del preaviso dará derecho a la Empresa a no efectuar la liquidación a la persona trabajadora hasta el momento habitual del pago a las restantes personas trabajadoras de los conceptos objeto de liquidación.

En la firma de los finiquitos estará presente un representante sindical a petición del interesado.

CAPÍTULO IV

Promoción y movilidad*Sección 1.ª Promoción*Artículo 26. *Promoción ordinaria.*

Se define como plantilla promocionable la comprendida en el Nivel V y Subnivel IV vinculada a la empresa con contrato indefinido, quedando exceptuados los contratos de jubilación parcial.

A los efectos de computar la antigüedad a que hace referencia el presente artículo, se tendrá en cuenta el tiempo acumulado como plantilla de la empresa, en el desarrollo real y efectivo del trabajo correspondiente a cada uno de los Niveles y Subniveles, computándose como tiempo de trabajo efectivo el tiempo que se haya permanecido en situación de incapacidad temporal motivada por accidente laboral, enfermedad profesional o incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia, o el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Promociones para el Nivel V.

Las promociones del Nivel V al Subnivel IV se producirán de forma automática basadas en los años de antigüedad en la plantilla de la empresa establecidos en la tabla anexa, según el perfil de formación indicado.

Grado superior	Grado medio/Bachiller	Formación Inferior a Grado medio
2 años	4 años	6 años

Esta promoción automática se llevará a cabo con fecha de efectos 1 de enero para aquellas personas que cumplan los requisitos en el primer semestre del año, y con efecto 1 de julio para aquellas personas que lo cumplan a lo largo del segundo semestre.

Además de las promociones automáticas citadas, se establece un mínimo adicional de plazas por año equivalente al 1 % de la plantilla promocionable computada según el párrafo primero de este artículo, que serán adjudicadas por la Dirección en atención a «los criterios de valoración para la promoción» desarrollados por la Dirección, y sin tener que respetar los plazos de antigüedad establecidos en el párrafo anterior.

La aplicación será a nivel de centro de trabajo, realizándose los cálculos de manera proporcional. Se llevará a cabo en el primer trimestre del año, teniendo carácter retroactivo a 1 de enero.

Promociones para el Subnivel IV.

Para las promociones del Subnivel IV al Nivel IV se establece una garantía mínima anual del 10 % para 2026 y el 7 % para 2027 de la plantilla promocionable computada según el párrafo primero de este artículo.

La aplicación del plan de promociones será a nivel centro de trabajo, realizándose los cálculos de manera proporcional.

Se llevará a cabo en el primer trimestre del año, teniendo carácter retroactivo a 1 de enero.

Para acceder al Nivel IV será requisito imprescindible contar con la antigüedad mínima en el Subnivel IV establecida en la tabla anexa, según el perfil de formación indicado:

Grado superior	Grado medio/Bachiller	Formación Inferior a Grado medio
4 años	6 años	8 años

Sobre las plazas de ascensos que finalmente se establezcan:

Un 20 % de las mismas serán adjudicadas siguiendo criterios de antigüedad conforme se establece más abajo. Cualquier propuesta diferente requerirá el acuerdo del Comité de Empresa.

El 80 % restante serán adjudicadas por la Dirección en atención a «los criterios de valoración para la promoción» desarrollado por la Dirección.

En lo referido al 20 % de las plazas que se adjudican por antigüedad, los criterios se establecerán sobre las siguientes premisas:

En primer lugar, antigüedad en el Subnivel IV.

En caso de empate en el criterio anterior, se tomará como nuevo criterio la fecha de alta en la empresa.

En caso de empate tras aplicar los criterios a) y b) se tomará como criterio la edad, favoreciendo este criterio a la persona trabajadora mayor de edad.

Artículo 27. *Ascenso a Mando.*

El ascenso de las personas trabajadoras a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, serán de libre designación por la Empresa.

La empresa podrá asignar las funciones de jefe/a de equipo a todas las personas trabajadoras encuadradas en el Nivel IV y Subnivel IV.

El jefe/a de equipo asume el control de trabajo de un grupo de operarios/as y efectuará su trabajo normal en el caso de que se lo permitan los cometidos propios de su función de mando. Para asignar a un jefe/a de equipo más de ocho operarios/as, deberá solicitarse informe previo al Comité de Empresa en el supuesto de disconformidad por parte del interesado/a.

La asunción de la función de jefe/a de equipo por un operario/a, conllevará el abono del denominado plus de jefe/a de equipo durante el tiempo que efectivamente se realice dicha función. Este plus no será consolidable, quedando suprimido el segundo párrafo del punto primero del artículo 53 del Convenio colectivo.

Artículo 28.

Suprimido.

Artículo 29.

Suprimido.

Artículo 30.

Suprimido.

Sección 2.^a Movilidad

Artículo 31.

Se entiende por movilidad funcional, dentro del mismo Centro de Trabajo:

- El cambio de grupo funcional dentro o no de su nivel o subnivel.

La Dirección de la Empresa podrá recurrir a la movilidad funcional cuando existan razones organizativas, técnicas o productivas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

Ante un caso de necesidad de movilidad funcional que afecte a uno o varias personas trabajadoras, la Dirección pondrá el hecho en conocimiento de los representantes de las personas trabajadoras especificando:

- Causas que motivan el cambio.
- Nombre de las personas trabajadoras afectadas y destino.
- Duración estimada del traslado.

Para llevar a efecto dicha movilidad será preciso el acuerdo entre la Dirección y los representantes de las personas trabajadoras en un plazo máximo no superior a cinco días.

De no alcanzarse el acuerdo, cualquiera de las partes podrá elevar el caso a la Comisión Paritaria, quien en aplicación de sus normas de procedimiento resolverá lo que proceda.

Si la resolución es de desacuerdo se pondrá el caso en conocimiento del Director/a de Producción correspondiente o su equivalente, quien resolverá con carácter definitivo.

Los acuerdos que se adopten en cualquiera de las tres instancias citadas serán de obligado cumplimiento para el/las personas trabajadoras afectadas.

Cuando se proceda a la movilidad funcional de una persona trabajadora a un nivel o subnivel superior al suyo percibirá la retribución económica del puesto de destino.

Si la movilidad supone para la persona trabajadora un cambio a nivel inferior se le respetará la retribución de origen.

Cuando la movilidad suponga trabajos de nivel o subnivel superior y supere el período de cinco meses en un año u ocho meses en dos años, excepto en los supuestos de sustitución por IT y excedencia, se generará una vacante que necesariamente será cubierta por el procedimiento establecido para las promociones. Lo anteriormente previsto, no es aplicable en situaciones temporales distintas a la actividad normal del Centro.

La movilidad del personal, además de por las causas expuestas y por las legalmente establecidas, podrá tener origen en una de las siguientes:

a) A petición de la persona trabajadora. En este caso, la persona trabajadora deberá solicitarlo por escrito a la Dirección del Centro. En el plazo de dos meses, la Dirección se manifestará al respecto por escrito. Caso de accederse a la solicitud, se le asignará la categoría y salario del nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

b) Por disminución de la capacidad física. En todos los casos en que fuese necesario efectuar movilidad del personal en razón de la capacidad disminuida de la persona trabajadora y cuando tuviese su origen en alguna enfermedad profesional desgaste físico natural en la Empresa, accidente de trabajo o cualquier otra enfermedad siempre que ésta no le impida desarrollar otra función con plena responsabilidad, la Dirección procurará acoplar a este personal al puesto más adecuado, percibiendo la persona trabajadora la retribución correspondiente a la categoría profesional que ostentaba anteriormente.

A este respecto se constituirá una Comisión formada por el/la Jefe/a de Organización y Recursos Humanos del Centro de Trabajo y un/a representante del Comité de Empresa, que propondrá a la Dirección las fórmulas para acoplar a la persona trabajadora disminuida en vista de las circunstancias de cada caso.

El personal acogido a tal situación no podrá exceder del cinco por ciento del total de las personas trabajadoras de cada Centro de Trabajo.

– Movilidad geográfica. La movilidad entre los Centros de Trabajo solamente podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora tenga la condición de fijo indefinido. De dicha movilidad se informará previamente al Comité de Empresa y Secciones Sindicales.

En caso de producirse necesidades que conlleven movilidad geográfica, la Empresa, de acuerdo con el Comité de Empresa, recurrirá, en primer lugar, a la posibilidad de voluntariedad, para cubrir las vacantes que se precisen.

a) En caso de embarazo o lactancia, se garantizará el cambio de turno o puesto de trabajo cuando las condiciones de trabajo puedan afectar a la madre o al hijo/a reincorporándose a su puesto anterior, una vez finalice esta situación.

Artículo 32.

Cuando el cambio de un nivel/subnivel superior a otro inferior incluso fuera de su grupo funcional, se produzca a petición del interesado/a y la Empresa acceda, éste pasará a percibir las remuneraciones que correspondan a su nuevo nivel/subnivel.

Este artículo no será de aplicación en los casos previstos en el apartado b) del artículo 31.

Artículo 33.

Se concederá por la Empresa, la permuta de puestos de trabajo entre el personal de igual nivel/subnivel y especialidad, siempre que no se cause perjuicio a terceros.

Se concederán las permutas sin derecho a dietas ni a indemnizaciones a los permutantes, conservando éstos su nivel/subnivel.

CAPÍTULO V

Formación profesional

Sección 1.^a Principios generales

Artículo 34. *Plan de Formación.*

El Plan de Formación para cada uno de los años de vigencia del convenio, se concluirá en el último trimestre del año anterior, entre la Dirección de la Empresa y el Comité Intercentros.

La determinación de las acciones de este Plan, así como su desarrollo, a nivel de Centro de Trabajo, se llevarán a cabo por los representantes de la Dirección de cada Centro, los Comités de Empresa y Secciones Sindicales.

Se procederá a optimizar las cualificaciones de las plantillas a través de un máximo aprovechamiento de las ventajas derivadas de los acuerdos sobre ayudas/bonificaciones existentes para la formación, en orden a conseguir el desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras, una mayor eficiencia económica que mejore la competitividad de la Empresa y la adaptación a los cambios motivados por el proceso de innovación tecnológica como nuevas formas de organización del trabajo.

Las acciones formativas organizadas o concertadas por la Dirección de la Empresa, en el marco de los planes de formación anuales, se desarrollarán, como principio general, dentro de los horarios de trabajo de cada centro.

Si por razones de carácter productivo u organizativo a juicio de la Dirección del Centro, no fuera posible desarrollar total o parcialmente aquellas acciones dentro del horario normal de trabajo, se compensará el tiempo de asistencia a los cursos con una cantidad equivalente al 50 % del número de horas del curso fuera del horario de trabajo, multiplicado por el equivalente al valor de la hora ordinaria según establece el artículo 65 del presente convenio. No obstante, de mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la persona trabajadora se podrá compensar el tiempo empleado en formación como de descanso.

Cuando la asistencia a un curso de formación, organizado o autorizado por la Empresa, impida comer donde la persona trabajadora lo hace habitualmente, por razón de horario y/o distancia, se cubrirán los gastos ocasionados, en concepto de compensación de comida por un importe de 12 euros.

Igualmente, si la asistencia al curso de formación implica un desplazamiento o la utilización de un medio de transporte distinto del habitual usado para cumplir la jornada laboral, el mayor coste para la persona trabajadora será cubierto por la Empresa, previa justificación del mismo.

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo

Sección 1.^a

Artículo 35. *Jornada de trabajo anual.*

Se establece una jornada normal de trabajo en cómputo anual para los años de duración del presente convenio de 1.724 horas de prestación real de servicio para todo el personal de la Empresa, cualquiera que sea el número de días al año de vacaciones o fiestas anuales y la localización de las mismas en los días de la semana. De dicho cómputo está excluido el tiempo por descanso.

El número de horas de trabajo en cómputo anual señalado anteriormente se distribuirá en los calendarios laborales compensados de cada centro de trabajo, que se someterán a la aprobación de la Dirección de la empresa, acompañados del informe que al respecto emitan los Comités de Empresa.

No obstante, con el objetivo de adaptar la actividad productiva a la demanda del mercado y procurar el mantenimiento de la misma, así como la estabilidad del empleo, la empresa dispondrá de una bolsa del doce por ciento (12 %) de la jornada anual como jornada irregular.

Los periodos de descanso que en cada centro de trabajo se establezcan para la comida o bocadillo, se añadirán a la jornada laboral fijada en los párrafos precedentes y no serán retribuidos.

Se establecerá un calendario de trabajo anual para los grupos de personas trabajadoras que no estén comprendidos en la jornada anual.

La disponibilidad de la bolsa de horas podrá consistir en:

– Realización de horas por encima de las que inicialmente estén determinadas como jornada diaria, semanal o mensual en el calendario laboral, dentro de los límites señalados en este artículo, para ser compensadas posteriormente mediante el disfrute de descansos.

– Realización de horas por debajo de las inicialmente determinadas en el calendario laboral, mediante el adelanto de horas de descanso, para ser recuperadas mediante su realización posterior, dentro de los límites señalados en este artículo.

Para la aplicación de esta bolsa de horas se establecen las siguientes reglas:

– La jornada diaria en los días laborables no podrá ser superior a 11 horas, si bien aquellos sábados, domingos y días festivos en los que se realicen horas de bolsa, la jornada máxima será de ocho horas.

– La jornada irregular aplicada a los días laborables no podrá superar el diez por ciento (10 %).

– Para que sea de obligado cumplimiento, la empresa preavisará a la persona trabajadora con una antelación de cinco días naturales. Con esta misma antelación se preavisará al Comité de Empresa del centro. Una vez realizado el preaviso, la persona trabajadora afectada por el mismo no podrá solicitar el permiso establecido en el artículo 44-L.

– Atendiendo a la actividad productiva, la compensación con descanso podrá producirse tanto con carácter previo como con posterioridad a la realización de las horas. En cualquier caso, será de aplicación el preaviso de cinco días naturales.

– El disfrute del descanso compensatorio podrá realizarse en jornadas completas o con reducciones de jornadas, debiendo coincidir en este último caso con el comienzo o la finalización de la misma.

– Será de aplicación preferente el desarrollo de la jornada irregular en los días laborables del calendario laboral de cada centro.

– Se permitirá la permuta en la aplicación de la bolsa de horas entre dos personas trabajadoras, de la misma especialidad y encuadrado en el mismo sistema de rotación, siempre por acuerdo entre las personas trabajadoras y con la autorización del mando, de manera que la convocatoria de bolsa de horas quede cubierta.

En el caso de ser necesaria la realización de horas en días no laborables, la Dirección del centro informará al Comité de Empresa y secciones sindicales sobre dicha necesidad.

En cualquier caso, la jornada irregular que se realice en días no laborables no podrá exceder inicialmente de un máximo de catorce días al año, o aquel número que se entienda más adecuado a la dirección de cada uno de los centros de trabajo, previa información al Comité de Empresa.

Se exceptúa de la aplicación de distribución irregular de la jornada los días 24, 25 y 31 de diciembre, así como los días 1 y 6 de enero.

– La retribución correspondiente al periodo de disfrute del descanso compensatorio de la bolsa de horas se calculará conforme a lo señalado en el artículo 59 del convenio colectivo, exceptuando los complementos salariales de puesto de trabajo recogidos en el artículo 51 del presente convenio, denominados «De puesto de trabajo», que se abonarán en el momento de su realización. Esta modificación entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2020.

– Tanto la disponibilidad horaria como el disfrute compensatorio de descanso tendrán cómputo anual, por lo que llegado el 31 de diciembre se procederá a su liquidación conforme a las reglas siguientes:

- Para la retribución de las horas de bolsa trabajadas y no compensadas se establece una prórroga hasta el 31 de octubre del año siguiente a aquel en que se realizaron. Si llegada esta fecha no se hubiesen podido hacer efectivas la empresa las abonará al mismo precio que las horas extraordinarias.

- La prórroga establecida hasta 31 de octubre del año siguiente para la retribución de las horas de bolsa trabajadas y no compensadas con descansos se ampliará por un plazo equivalente al que la persona trabajadora haya estado en situación de IT, dentro del año siguiente a la realización de las horas de bolsa a regularizar.

- Para la realización de las horas de la bolsa descansadas con carácter previo a su realización, se establece una prórroga hasta el 31 de octubre del año siguiente a aquel en que se descansaron. Si llegada esta fecha no se hubiesen podido hacer efectivas por razones de producción, la empresa renunciará a exigir la realización de las mismas.

- **Compensación:** se abonará 4 euros/hora en concepto de compensación de gastos de cualquier tipo (ej: comida, transporte) por cada hora de bolsa realizada. Si se realizan en días no laborables, se abonarán 5 euros por cada hora.

En los casos en que se anule la comunicación de realización de bolsa de horas en un plazo inferior al que marca el convenio, se abonarán las compensaciones establecidas en este punto.

La ejecución de estas horas tendrá la misma consideración que en un día laborable.

– Trimestralmente se informará a la Comisión de Incentivos y Productividad de la utilización de la bolsa de horas. En el caso de discrepancias en la aplicación y utilización de la bolsa de horas, se convocará, de acuerdo con su reglamento de funcionamiento, la Comisión Paritaria del Convenio colectivo que resolverá en consecuencia.

Artículo 36.

La jornada diaria de trabajo se determinará en función del cómputo anual correspondiente, teniéndose en cuenta al respecto los días de trabajo efectivo, así como las circunstancias que puedan concurrir en cada centro de trabajo.

Sección 2.^a Horas extraordinarias

Artículo 37.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se trabajen sobre la jornada diaria establecida en los calendarios laborales de cada Centro de Trabajo, salvo las realizadas en aplicación de la bolsa de horas establecidas en el artículo 35.

Consecuentemente con el criterio finalista que ha determinado la legislación restrictiva en materia de horas extraordinarias, es decidido propósito de ambas representaciones, reiteradamente manifestado, reducir a lo estrictamente imprescindible la realización de esta clase de horas dentro del ámbito de los Centros de Trabajo.

Para vigilar el cumplimiento de lo expuesto, su realización deberá ser autorizada previamente por la Dirección del Centro e informados el Comité de Empresa y Secciones Sindicales para conocer su criterio.

Sección 3.^a Vacaciones

Artículo 38.

Todo el personal de la Empresa, disfrutará de un período de vacaciones retribuidas de treinta días naturales al año, o la parte proporcional que le corresponda en función del tiempo de prestación de sus servicios. A estos efectos se entenderá que ha prestado sus servicios el personal que se reincorpore a la Empresa después de un período de IT dependiente de la Seguridad Social, por no conseguir una declaración de incapacidad permanente.

Todo el personal devengará las vacaciones del 1 de enero al 31 de diciembre. El personal que ingrese a lo largo del año, se le aplicará esta proporcionalidad desde la fecha de su ingreso hasta el 31 de diciembre.

Las vacaciones se disfrutarán en el período oficialmente establecido y para las incorporaciones con posterioridad a dicho período lo llevarán a cabo antes de finalizar el año.

Artículo 39.

Una vez fijado el período de vacaciones, si la Dirección tuviera necesidad de variarlo respecto a alguno o algunas personas trabajadoras, deberá avisarlo con una antelación de al menos dos meses; en el caso de no poder hacerlo y previo informe del Comité de

Empresa, el cual deberá emitirse en el plazo de tres días laborables, se le indemnizará en la medida correspondiente.

En todo caso a la persona trabajadora a quien se le modifique su período de vacaciones con relación al que tuviera antes de dos meses, se indemnizarán los gastos que justificadamente acredite; si el aviso para el cambio de vacaciones se realiza en un plazo igual o inferior a dos meses, la indemnización será de quince días de salario real más los gastos que justificadamente acredite. La persona trabajadora afectada por la modificación disfrutará su período de vacaciones en los meses comprendidos entre junio y septiembre siempre que así lo solicite y las necesidades del Centro lo permitan.

La persona trabajadora que tuviera necesidad de disfrutar sus vacaciones total o parcialmente en período distinto al del resto del personal lo pondrá en conocimiento de la Dirección, resolviéndose la petición previo informe del Comité de Empresa.

La persona trabajadora deberá cursar su petición, salvo circunstancias muy excepcionales, con dos meses de antelación a la fecha prevista para las vacaciones del resto del personal.

La permanencia en el período general de vacaciones, del personal de mantenimiento, se hará eligiendo entre los que voluntariamente lo hayan solicitado, en caso contrario, serán designados de forma rotativa entre los/las afectados/as.

Las trabajadoras embarazadas podrán elegir la fecha de disfrute de sus vacaciones, siempre que exista trabajo efectivo a realizar en el mes de vacaciones oficiales.

Artículo 40.

Las vacaciones anuales de cualquier productor/a, quedarán interrumpidas en caso de que durante el disfrute de las mismas se produzcan situaciones de baja por incapacidad temporal. El disfrute de vacaciones no consumidas se efectuará de mutuo acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora, dentro del año natural. Si no existiese acuerdo, los días que queden se disfrutarán a continuación del período oficial establecido de vacaciones o de la fecha de alta médica, ello siempre a salvo de lo establecido en el párrafo siguiente.

De conformidad con la regulación actual del artículo 38.3 del ET, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal por contingencias distintas al embarazo, el parto, la lactancia, etc., 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 y aunque hubiera terminado el año natural al que corresponden.

Sección 4.^a Trabajo nocturno

Artículo 41.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, serán abonadas con el importe establecido en el artículo 53 apartado a) del presente convenio para trabajos nocturnos.

Artículo 42.

El personal que trabaje en turnos rotativos y su jornada tenga horas comprendidas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, percibirá el Plus de nocturnidad establecido en el presente convenio en función de las horas trabajadas dentro del período señalado anteriormente.

*Sección 5.ª Turnos*Artículo 43. *Turnos.*

El sistema de turnos rotativos podrá realizarse, turnos de mañana, tarde, y noche. No obstante, cuando la Dirección del Centro constatare la necesidad de implantar el turno de noche en alguna sección donde no exista, deberá comunicarlo con una semana de antelación al Comité de Empresa, argumentando la necesidad para que éste conozca las razones de su implantación y emita si lo cree oportuno informe al respecto. De esta normativa quedan exceptuados los servicios de carácter permanente y aquellas fabricaciones que por su índole no lo permitan.

Los turnos rotativos se realizarán entre el mayor número posible de personas trabajadoras, pudiendo ser la periodicidad de rotación semanal, quincenal o mensual.

En los procesos productivos en que sea necesario trabajar a turnos, y el número de personas o la complejidad del trabajo lo justifiquen, previo informe del Comité de Empresa, existirá al menos una persona con categoría de mando.

Las personas trabajadoras de cada sección que se encuentren realizando su trabajo en régimen de turnos rotativos por tiempo superior a dos meses, podrán solicitar su pase a jornada normal por tiempo mínimo de un mes. La Dirección estudiará la solicitud y solo por circunstancias excepcionales de las que se informará al Comité de Empresa se podrá denegar la petición. Esta disposición no será aplicable a los servicios de carácter permanente.

En los calendarios laborales, se determinarán aquellas secciones, en las que se prevea la necesidad de implantar turnos rotativos en base al volumen de producción previsto para ese año, con indicación del horario.

Cualquier tipo de modificación al calendario aprobado contará con el informe preceptivo del Comité de Empresa, que deberá emitirse en el plazo de tres días.

La Dirección avisará, individualmente por escrito al menos con dos días laborales de antelación, a las personas trabajadoras su incorporación a los turnos rotativos o su modificación, salvo casos excepcionales debidamente justificados. Para la finalización del turno se deberá preavisar con un mínimo de dos días naturales, de todo lo cual se pasará copia al Comité de Empresa. De no cumplirse los plazos anteriormente citados, a la persona trabajadora afectada se le indemnizará con el pago de cinco días más de turno, bien sea por la falta de preaviso para la incorporación o finalización de turnos.

Artículo 43 bis. *Turnos 24 horas/7 días a la semana y 16 horas/7 días a la semana.*

Dados los compromisos que la Empresa debe abordar durante el periodo de vigencia de este convenio y en base a las necesidades de producción existentes, se establece el régimen de turnos exceptuados de descanso en sábados, domingos y festivos. La implantación de este Turno de ciclo continuo, consistente en cubrir la totalidad de los días de la semana, bien a 3 turnos (3T5) o bien a 2 turnos (2T3), en las áreas que resulte necesario en cada centro de trabajo (máquina, agrupaciones de máquinas, células, líneas, talleres, servicios, departamentos, etc.).

Es facultad de la Dirección de la empresa la organización de los turnos de trabajo que estime necesario en cada momento para adaptarse a las exigencias de la producción, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

1. Que se comunique a las personas trabajadoras afectadas, informando previamente al comité de empresa del centro de la necesidad, con una antelación mínima de quince días.
2. Se abonará un complemento denominado complemento T4 por un importe de 18,18 euros por día de trabajo efectivo para el año 2025, que vendrá a añadirse al resto de los complementos salariales regulados en el anexo II de este convenio.
3. En los periodos en que la persona trabajadora esté sujeta a estos regímenes de turnos, no se le aplicará la distribución irregular de la jornada.

En el supuesto de que la persona trabajadora no esté sujeta a este régimen durante todo el año, se ajustará la bolsa de horas de forma proporcional.

Ej.: persona trabajadora sometido a este régimen durante seis meses. Durante ese periodo su bolsa será 0 h. Para los otros seis meses su bolsa será de 206 h/12 meses*6 meses = 103 h. Total año 103 h.

4. La permanencia mínima de una persona trabajadora en estos regímenes de turnos será de seis meses.

Para el resto de los años de vigencia, se establecerá el/los calendarios laborales de los sistemas de turnos que puedan resultar de aplicación en cada centro de trabajo, en el último trimestre del año anterior, y según lo establecido en el párrafo segundo del artículo 35. En estos regímenes de turnos de ciclo continuo se fijará en los calendarios laborales un mínimo de veinte días continuados de vacaciones en los meses comprendidos entre junio y septiembre.

En caso de que sea necesario suspender el régimen de turno de ciclo continuo antes del periodo mínimo de seis meses, se abonará el complemento T4 correspondiente a un mes (estimado en veinte días de trabajo efectivo), es decir, 363,60 euros.

5. En el supuesto de que la implantación de estos turnos requiera contrataciones, las mismas se realizarán directamente por SBS o a través de Empresas de Trabajo Temporal.

6. Quedarán excluidos los días 24, 25 y 31 de diciembre y el 1 y 6 de enero.

7. En el supuesto de que la aplicación de los turnos de ciclo continuo genere excesos de jornada, las jornadas a recuperar (JAR) deberán compensarse mediante descansos. Dichas jornadas JAR y sus descansos compensatorios, tendrán cómputo anual. Si llegado el 31 de diciembre no se hubiesen podido hacer efectivos, la empresa las abonará al mismo precio que las horas extraordinarias.

Sección 6.^a Conciliación de la vida laboral y familiar

En desarrollo de lo regulado sobre la materia en el Real Decreto Legislativo 2/20215, de 23 de octubre, y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y al objeto del establecimiento de medidas orientadas a lograr una real y efectiva igualdad entre hombres y mujeres, se establece la siguiente regulación en materia de conciliación de la vida laboral y familiar:

Artículo 44. Permisos retribuidos.

La persona trabajadora tendrá derecho, con aviso o previa solicitud, a licencias con sueldo en los casos y cuantías máximas siguientes, tantas veces como se produzcan los hechos:

- a) Por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos/as, cinco días naturales.
- b) Tres días naturales consecutivos en caso de fallecimiento de progenitores y hermanos/as; en caso de abuelos/as y nietos/as, dos días, en cada caso prorrogable dos días más si hubiera desplazamiento con necesidad de pernoctar fuera de la localidad de residencia.
- c) 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 consanguineidad o afinidad, 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.

La gravedad de la enfermedad o intervención vendrá determinada por el facultativo correspondiente, en todo caso se considerará la enfermedad como grave si conlleva ingreso hospitalario.

- d) Cinco días naturales por nacimiento de hijos/as, adopción.

- e) Quince días naturales por contraer matrimonio, pudiendo ser acumulados al período de vacaciones.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes públicos, a tenor de lo previsto en el apartado d) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Hasta veinte horas anuales para consulta al médico de medicina general.
- h) Un día por cambio de domicilio de la persona trabajadora. En caso de necesidad acreditada podrá ampliarse a dos días.
- i) Un día natural por contraer matrimonio hijos/as, hermanos/as y progenitores, prorrogables en dos días en caso de desplazamiento con necesidad de pernoctar fuera de la localidad de residencia.
- j) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para las personas trabajadoras que se encuentren cursando estudio en un Centro Oficial.
- k) Hasta un total de cinco días laborales por año natural para asuntos propios inaplazables; quedarán comprendidos los siguientes casos y cuantías:
 - a) Un día natural por celebración de actos por nacimiento de hijos/as.
 - b) Un día natural por primer aniversario de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho, progenitores, hijos/as y hermanos/as.
 - c) Un día natural por fallecimiento de tíos/as, sobrinos/as y primos/as carnales.
 - d) Cualquier otro que, a juicio de la Dirección, a propuesta del Comité de Empresa, pudiera tener la misma consideración.
- l) Cuatro días o 32 horas al año de permiso retribuido de libre disposición por la persona trabajadora, entendiéndose que el permiso de un día completo equivale a 8 horas. El disfrute de estos días no podrá ser acumulado a los períodos de vacaciones, ni podrá producirse en los supuestos de que solicitándose por varias personas trabajadoras en un mismo taller o departamento se limite el normal desarrollo de la producción o de los servicios de la Empresa.

Estos días de libre disposición, no se tendrán en cuenta para el cálculo del absentismo.

Los permisos enumerados en los apartados a), b) c), i) y k) en los casos que procedan, se concederán a las personas trabajadoras, tanto si el parentesco es por consanguinidad como por afinidad.

Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, y siempre que se acredite la convivencia mediante certificación del registro de parejas de hecho, generarán los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio.

Se entiende que existe pareja de hecho, siempre que antes de la solicitud del permiso se haya acreditado ante la Jefatura de Recursos Humanos su existencia. El disfrute de estos permisos será incompatible con el que en su caso podría derivarse como consecuencia de vínculos matrimoniales.

Artículo 45.

La persona trabajadora deberá presentar siempre, justificantes acreditativos del motivo alegado y en todo caso quedará a criterio de la Dirección el determinar el número de días de permiso en los casos a que se refiere el apartado k) del artículo anterior. De este apartado están exentos los permisos contemplados en el apartado l) del mismo artículo.

En el supuesto del apartado f) del artículo anterior, se deducirá, en su caso, la cantidad que la persona trabajadora perciba en concepto de indemnización, por el deber público que ha de cumplir.

Los conceptos retributivos a percibir por la persona trabajadora durante la aplicación de su derecho de licencia con sueldo por los motivos correctamente justificados serán

los mismos que hubiese percibido en caso de haber acudido durante ese tiempo o periodo al puesto de trabajo que en ese momento le correspondiera, teniendo en cuenta por tanto los complementos salariales de puesto de trabajo o de calidad o cantidad que hubiese generado de haber desempeñado funciones en ese puesto durante ese tiempo o periodo.

Artículo 46. *Personas trabajadoras cursando estudios.*

Sin perjuicio de lo que establece la ley, en los casos en que por necesidad acreditada las personas trabajadoras que se encuentren cursando estudios en un Centro Oficial deban variar su horario de trabajo o disponer de permiso, lo someterán al criterio de la Dirección del Centro de Trabajo, la cual, de acuerdo con el Comité de Empresa, resolverá lo procedente en su caso, en consecuencia, con las repercusiones que se deriven del proceso productivo al respecto.

Artículo 47.

La persona trabajadora podrá solicitar licencia sin sueldo por el tiempo mínimo de quince días y que no exceda de cuatro meses, prorrogables hasta seis, para atender asuntos propios. Estas licencias no podrán ser solicitadas sin que haya transcurrido al menos un año desde la concesión de la última y no podrán ser utilizadas para prestar servicios en Empresa de actividad similar a Santa Bárbara Sistemas. Se concederán por los/las Directores/as cuando lo permitan las necesidades del servicio.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una nueva licencia sin sueldo por nacimiento de hijos aun cuando no hubiere transcurrido un año de la licencia anterior.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses

Artículo 48.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento o guarda con fines de adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando las personas trabajadoras trabajen en la Empresa, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito y

ofrecerá un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Durante el tiempo de duración de esta excedencia la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y que el citado período sea computado a efectos de antigüedad.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Artículo 49.

La excedencia no podrá ser utilizada para prestar servicios en Empresas de similar actividad a la de Santa Bárbara Sistemas o que puedan considerarse competidoras de ésta. El conocimiento fehaciente del incumplimiento de esta condición producirá la baja inmediata y definitiva de la persona trabajadora, sin derecho a indemnización, comunicándose por escrito.

La persona trabajadora excedente deberá solicitar su reingreso al trabajo al menos con veinte días de antelación al término de la excedencia, causando baja en la Empresa de no hacerlo en dicho plazo.

Artículo 50.

Las excedencias solicitadas por las personas trabajadoras para el desempeño de funciones públicas, políticas o sindicales durarán el tiempo que la persona trabajadora desempeñe el cargo o función para el que fue nombrado o elegido teniendo derecho a ocupar la plaza que dejó al ser designado para aquel. Su incorporación al trabajo deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

CAPÍTULO VII

Retribuciones

Sección 1.^a Definiciones

Artículo 51.

Todas las retribuciones que se fijan en este convenio, a percibir por el personal afectado por el mismo, quedarán encuadradas en alguno de los epígrafes y apartados que se enumeran a continuación:

- a) Salario garantizado: Será el que se devengue por jornada ordinaria de trabajo, siendo especificado en el anexo I de este convenio.
- b) Complementos salariales:

Ad personam:

- a) Complemento *ad personam* 52, para las personas trabajadoras que lo tuvieran reconocido, según lo establecido en el artículo 52 del V Convenio colectivo.
- b) Complemento *ad personam* 62, para las personas trabajadoras que lo tuvieran reconocido, según lo establecido en el artículo 62 del V Convenio colectivo.
- c) Complemento *ad personam* 18, para las personas trabajadoras que lo tuvieran reconocido, según lo establecido en el artículo 18 del VI Convenio colectivo.

De puesto de trabajo:

- d) Plus Jefe/a de Equipo.
- e) Plus de Trabajos Nocturnos.
- f) Plus de Trabajos Tóxicos, Penosos y Peligrosos.
- g) Plus de Turnicidad.
- h) Plus de Cambio de Horario.
- i) Plus de Domingos y Festivos.
- j) Complemento T4.

De calidad o cantidad de trabajo:

- k) Primas a la producción directa.
- l) Primas del personal no directo.
- m) Horas extraordinarias.

De vencimiento periódico superior al mes:

- n) Importe de las vacaciones retribuidas.
- ñ) Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad y, en su caso, complemento *ad personam* 62 para las personas trabajadoras que los tuvieran reconocido.
- o) Prima de productividad.

Incremento Tablas Salariales (anexos I y II).

Se acuerdan los siguientes incrementos sobre las Tablas Salariales del año 2024:

Incremento salarial para 2025: 3 %.

Incremento salarial para 2026: 3 %.

Finalizado 2026, si el IPC interanual de diciembre 2026 fuera superior a 3 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efecto 1 de enero de 2027.

Incremento salarial para 2027: al resultado del incremento del párrafo anterior se aplicará un 3 %.

Finalizado 2027, si el IPC interanual de diciembre de 2027 fuera superior a 3 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2028.

Respecto a la garantía de incremento salarial contenida en el artículo 2 del presente convenio el importe será el resultado de aplicar las subidas pactadas en convenio a las cantidades establecidas como salarios de referencia de entrada de cada nivel.

Artículo 52.

Regulado en el V Convenio colectivo.

Artículo 53. *Complementos de puesto de trabajo.*

a) Plus Jefe/a de Equipo. Se establece un Plus de Jefe/a de Equipo en la cuantía de 81,48 euros mensuales, para el personal que realice dicha función durante 2025.

b) Plus de trabajos nocturnos; Plus de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos; Plus de Turnicidad; Plus de Cambio de Horario. Atendiendo al resto de las condiciones económicas que se contienen en el presente convenio, se conviene expresamente fijar, a todos los efectos legales, que las cuantías que se perciban por el personal al que afecten estos pluses serán las que a continuación se especifican para cada uno de ellos, respetándose las condiciones más beneficiosas que su caso hubiera:

1. Plus de Trabajos Nocturnos: Se establece su importe en 3,92 importe euros por hora de trabajo, de las comprendidas entre las 22 horas y las 6 horas. No será de aplicación a aquellas personas trabajadoras que hayan sido contratadas específicamente para trabajar en jornada de noche. Esta percepción será incompatible con cualquier otra que viniera percibiéndose por esta circunstancia.

2. Plus de Trabajo Tóxicos, Penosos y Peligrosos: Se determina un importe en la cuantía de 0,0219 euros por hora de trabajo y para cada 1 por 100 para el año 2025.

3. Plus de Turnicidad: Se fija su cuantía en 6,90 euros por día de trabajo durante el año 2025. Los domingos, festivos o días inhábiles, éste importe será de la misma cuantía.

4. Plus de Cambio de Horario: Se determina su cuantía en 1,34 euros por día de trabajo. Los domingos, festivos o días inhábiles este importe será de 2,64 euros. Ambas cantidades tendrán vigencia durante el año 2025.

5. Plus de Domingos y Festivos: Se percibirá por las personas trabajadoras de servicios de carácter permanente que realicen su trabajo en estos días como jornada ordinaria, la cantidad de 6,49 euros por domingo o día festivo trabajado durante el año 2025.

Artículo 54.

Será objetivo permanente de la Empresa en colaboración con el Comité de Seguridad y Salud de cada Centro de Trabajo la mejora de las instalaciones y procedimiento para hacer desaparecer o al menos reducir las condiciones de penosidad, peligrosidad o toxicidad de los puestos de trabajo que las tuvieren, así como la preservación del medio ambiente.

En tal caso dejará de abonarse el Plus o se reducirá en la proporción adecuada.

El citado Plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad se percibirá por el tiempo que preste su trabajo siempre que el número de horas no llegue a 4, y por la totalidad de la jornada cuando el tiempo de trabajo sea igual o exceda de 4 horas.

Artículo 55. *Plus de Turnicidad.*

Tendrá derecho al Plus de Turnicidad el personal que realice su trabajo en la modalidad de jornada por el sistema de turnos rotativos, su cuantía será la que se especifica en el apartado c) del artículo 53, sin que en ningún momento pueda limitarse el derecho de la persona trabajadora para formular la reclamación que a este respecto pueda derivarse.

El cambio del sistema de turnos, para pasar a la jornada normal de trabajo, no dará derecho al plus de cambio de horario.

Artículo 56. *Plus de Cambio de Horario.*

Todo el personal que por necesidades del Centro de Trabajo tenga que variar el horario de trabajo que pudiera tener establecido, siempre que no implique horas extraordinarias, percibirá como compensación por esta circunstancia la cantidad que se establece en el apartado d) del artículo 53. Este plus se devengará durante treinta días consecutivos como máximo sin que en ningún momento se limite el derecho que pudiera formularse la reclamación correspondiente. Dicho plus no se percibirá cuando el cambio de horario se produjese a petición de la persona trabajadora o cuando ésta se incorpore a la jornada normal de trabajo.

Sección 2.^a Complementos salariales de calidad o cantidad de trabajo

Artículo 57. *De calidad o cantidad de trabajo.*

Se estará a lo dispuesto en el sistema de incentivos establecido en el artículo 18.

Artículo 58. *Horas extraordinarias.*

Se abonarán con el valor de la hora ordinaria que resulte de la aplicación de la fórmula del artículo 65, multiplicado por 1,75.

No obstante, de mutuo acuerdo entre la Dirección y personas trabajadoras se podrá compensar por tiempo equivalente de descanso. Se considerará tiempo equivalente de descanso el trabajado en horas extraordinarias aplicándose el coeficiente 2.

Quienes voluntariamente a propuesta de la Dirección realicen trabajos en domingo, festivos o día no laborable según los calendarios laborales, tendrán una compensación de 6,50 euros por hora trabajada. En todo caso, se respetará el descanso semanal establecido por la ley. Quedan exceptuados de esta compensación aquellas personas trabajadoras que hayan sido contratadas para realizar su actividad normal en domingos, festivos o día no laborable. Se acuerda específicamente que este importe por hora trabajada se mantendrá con el mismo valor durante toda la vigencia del convenio.

Sección 3.^a Complementos salariales de vencimiento superior al mes

Artículo 59. Vacaciones retribuidas.

Se abonarán por los importes que correspondan al salario garantizado, más los pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad, Jefe/a de Equipo, Plus de Idiomas, y diferencia de categoría superior que en su caso corresponda y, los complementos *ad personam* 18 y 52 para las personas trabajadoras que lo tengan reconocido.

Al personal que perciba prima directa o no directa, pluses de nocturnidad, turnicidad, complemento T4, cambio de horario, se le incluirá como base diaria para el cálculo de la cantidad que en concepto de vacaciones retribuidas le corresponda, el promedio percibido por los citados conceptos en los tres meses naturales inmediatamente anteriores a la iniciación de aquéllas, entendiéndose por tal promedio el total de lo percibido por dichos conceptos dividido entre 90.

En los casos en que el periodo anteriormente citado hubiera comprendido algún tiempo por enfermedad o accidente de trabajo o permiso retribuido, la media se obtendrá sin tener en cuenta los días en que se haya permanecido en esta situación de IT. Si durante el periodo que se cita en este artículo no se hubiera trabajado a prima ningún día cualquiera que sea la circunstancia, excepto por IT, el importe de las vacaciones se devengará de acuerdo con la retribución que se indica en el primer punto de este artículo. En IT se calculará la prima y los pluses tomando la media de los últimos tres meses trabajados anteriormente a tal situación dentro del año natural.

Cualquier persona trabajadora podrá percibir la paga correspondiente a las vacaciones antes del disfrute de las mismas, sin más requisito que solicitarlo.

Artículo 60. Gratificaciones extraordinarias.

El personal comprendido en este convenio percibirá en Julio y Navidad, sendas gratificaciones extraordinarias equivalentes cada una de ellas al importe de un mes de retribución calculado de igual forma que en el artículo anterior referente a vacaciones retribuidas. La fecha tope para hacer efectivas las pagas extraordinarias, serán: el día 20 de julio para la paga extraordinaria de julio y el día 20 de diciembre para la paga extraordinaria de diciembre.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre, percibirá la gratificación que le corresponda en proporción al tiempo trabajado desde 1 de enero al 30 de junio, por lo que respecta a la de julio, y el 1 de julio al 31 de diciembre, en lo que se refiere a la de Navidad.

Al personal en situación de IT, que se encuentre de alta en la Empresa, se le considerará este período como de permanencia a efectos de la percepción de estas gratificaciones.

Al personal en situación de IT que no se encuentre de alta en la Empresa, se le considerará este período como en activo en el supuesto de reingreso por no conseguir una declaración de invalidez. En este caso se deducirá del importe total de la paga extraordinaria la parte proporcional que haya recibido como pago directo por la Seguridad Social.

Artículo 61. *Prima de productividad.*

El importe de la prima especial de productividad se devengará en la misma cuantía que la gratificación extraordinaria de Navidad, abonándose de la forma siguiente:

- a) Cien euros mensuales a cuenta de la misma al personal que lo solicite.
- b) Percepción de hasta 800 euros, de una sola vez, a devengar en el mes de Septiembre por la persona trabajadora que lo solicite. Esta opción es incompatible con lo previsto en el apartado a).
- c) Resto, en el mes de diciembre.

En todos los casos en que la prestación de servicios en la Empresa no alcance una permanencia total del año, bien por causar alta o baja en la misma en el transcurso del año, la Prima de Productividad deberá devengarse proporcionalmente al tiempo de la prestación de servicios en el año, tomándose como base de cálculo para determinar su cuantía el importe que por el concepto de gratificación extraordinaria de Navidad les hubiera correspondido percibir, de haber sido devengada dicha gratificación por su importe íntegro total, según las circunstancias salariales que en cada caso concurren.

Cálculo a efectuar para la determinación del importe correspondiente:

$$\frac{\text{Extra Navidad}}{365} = \times \text{n.}^{\circ} \text{ de días de permanencia en la empresa en el año} = \text{Importe prima de productividad}$$

En el supuesto de que el importe que se perciba sea superior al que le correspondiera, caso de cesar en la Empresa antes de finalizar el año, al efectuar la liquidación de haberes se deducirá la cantidad que en demasía hubiera percibido.

Artículo 62.

Regulado en el V Convenio colectivo.

Sección 4.ª Otras retribuciones

Artículo 63. *Plus de distancia y/o transporte.*

El reconocimiento del Plus de distancia que se contempla en el segundo párrafo del artículo 5 de la derogada Orden de 10 de febrero de 1958, se realizará automáticamente a las personas trabajadoras que cambien de domicilio y tengan derecho al plus de distancia, cuando el motivo del cambio se deba a haber contraído matrimonio, o haberse constituido como pareja de hecho, desahucio, cambio de residencia por estudios universitarios de los hijos o necesidad de ir a vivir con los padres para atenderlos, y tales motivos sean suficientemente acreditados ante la Dirección.

El reconocimiento del derecho que se contempla en el presente artículo solo se dará para los cambios de domicilio que se produzcan a partir del 1 de enero de 2009.

Sección 5.ª Comisiones de servicio

Artículo 64.

La dieta nacional para personal afectado por el presente convenio será de 140 euros/día, salvo revisión por la Comisión de Trabajo establecida en la disposición transitoria del presente convenio colectivo.

La compensación que se fija por kilómetro recorrido en vehículo propio será de 0,30 euros, desde la firma del convenio y durante toda su vigencia.

El desplazamiento en vehículo propio deberá ser autorizado por la Dirección, y en ningún caso el importe resultante de aplicar el módulo fijado por kilómetro, recorrido,

podrá ser superior al del medio de transporte público que corresponda según la normativa de viajes.

No obstante, si la Empresa estableciera un sistema de gastos pagados se estará a lo dispuesto en la misma.

Dieta internacional. Se aplicarán las mismas condiciones que al personal titulado. Se acuerda específicamente que la cantidad de bolsillo desde la firma del convenio y durante toda su vigencia será de 15 euros/día.

Sección 6.^a Salario hora ordinaria y salario día individual

Artículo 65.

El salario hora ordinaria correspondiente a cada persona trabajadora, que solo servirá de base para aplicar los descuentos que tengan efectuarse con motivo de permisos no retribuidos, ausencia injustificada y retrasos, así como para determinar el valor de la hora extraordinaria, será el siguiente:

$$\frac{\text{Devengos mensuales fijos} \times 11}{\text{Jornada anual vigente en cada momento}}$$

Artículo 66.

Salario día individual es el correspondiente a cada persona trabajadora, y se obtiene dividiendo los devengos mensuales fijos, entre los días naturales del mes.

Este salario día individual se aplicará en los descuentos que se tengan que efectuar con motivo de enfermedad o accidente de trabajo.

Sección 7.^a Forma de pago

Artículo 67.

El pago del salario se efectuará mediante transferencia bancaria.

La Empresa queda obligada, al verificar las pagas periódicas, a entregar a las personas trabajadoras el recibo de salarios oficial o autorizado.

Las personas trabajadoras podrán solicitar un solo anticipo quincenal el cual se percibirá antes del día 15 de cada mes, a cuenta de los salarios devengados, en la forma que habitualmente se viene realizando en cada Centro.

Todo el personal percibirá sus devengos en el último día laborable del mes correspondiente.

Cualquier modificación en el sistema de pago se hará de acuerdo entre la Dirección del Centro y el Comité de Empresa.

Artículo 68. *Quebranto de moneda.*

Se establece una indemnización en la cuantía de 390,24 euros, a devengar en doce meses durante cada uno de los años de vigencia del convenio.

CAPÍTULO VIII

Seguridad y salud*Sección 1.ª Principio generales*

Artículo 69.

En relación al nuevo marco jurídico establecido por la Ley de Prevención (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales), se acuerda realizar las acciones necesarias para adecuar su desarrollo y aplicación en la Empresa.

Sección 2.ª Prendas de seguridad y ropas de trabajo

Artículo 70.

La Empresa facilitará a todas las personas trabajadoras las prendas o medios de protección personal que cada puesto de trabajo requiera.

Es competencia del Comité de Seguridad y Salud definir el tipo de prenda o equipos necesarios para cada puesto.

Las prendas y equipos de protección personal que se faciliten, se ajustarán a lo establecido en la normativa vigente.

El uso de las prendas o medios de protección será obligatorio. La persona trabajadora responderá económicamente de los mismos en caso de mal uso intencionado.

Artículo 71.

La Empresa proporcionará ropa de trabajo adecuada a todo el personal cada doce meses, dentro del 1.º trimestre del año. Para el personal de talleres, las prendas de trabajo consistirán en 3 monos o equipos cada dos años, así como 2 toallas y 2 pares de calcetines para el calzado de seguridad cada año. Se entregarán monos o equipos a juicio del Comité de Seguridad y Salud. Asimismo, a todo el personal que trabaje a la intemperie o en talleres que no reúnan las debidas condiciones climatológicas, se le entregará un anorak a juicio del Comité de Seguridad y Salud.

Al restante personal se le facilitará, además de una toalla, si no hay otro sistema de secado, la ropa de trabajo en la forma que a continuación se especifica:

Al personal de nueva incorporación se le entregarán en el momento de su ingreso 2 equipos completos.

a) Conserje, Ordenanzas, Porteros/as y Conductores/as.

Prenda	Número	Duración
Uniforme verano/invierno.	2 (verano, invierno)	2 años.
Anorak.	1	2 años.
Impermeable.	1	3 años.
Camisas verano/invierno.	4 (2 ver. 2 inv.)	1 año.
Pares de zapatos ver./inv.	3	2 años.
Corbatas.	2	2 años.

b) Personal de Oficina, Limpieza, Laboratorio, Enfermería, etc.

Prenda	Número	Duración
Bata, guardapolvo o chaquetilla.	2	2 años.

El uso de las prendas de trabajo se regirá por los mismos principios establecidos para las prendas de protección, pudiéndose utilizar únicamente durante la jornada de trabajo y dentro del período de duración establecido.

En los casos de trabajos en los que se utilicen sustancias tóxicas o peligrosas que, a juicio del Comité de Seguridad y Salud, impregnen la ropa en tal grado que pueda suponer un peligro excepcional de efectuarse la limpieza en su propio domicilio, se establecerán las garantías siguientes:

- Sistema de dobles taquillas acotadas y catalogadas.
- Limpieza de prendas de trabajo a cargo de la Empresa.

Por los Comités de Seguridad y Salud se procederá a efectuar un estudio sobre puestos de trabajo que excepcionalmente y como consecuencia de la prestación del trabajo se considere deban tener un período de descanso o pausa. Así mismo, los Comités de Seguridad y Salud por mayoría de sus miembros, en los casos que se manipulen productos químicos que por su especial peligrosidad para la salud y el método de trabajo empleado lo requieran, considerando los datos técnicos expresados en la ficha de seguridad química del producto, determinarán la necesidad de establecer una pausa al finalizar la jornada laboral con el fin de atender su aseo personal acorde con el trabajo desempeñado.

En relación con lo que antecede, en los Centros de Trabajo que proceda se establecerán las correspondientes áreas de descanso, donde la persona trabajadora pueda llevar a cabo el mismo. Estas áreas deberán reunir un mínimo de confort necesario para el fin que se pretende.

Medioambiente. Semestralmente la Dirección de cada centro informará a los Delegados/as de Prevención de los aspectos más relevantes relacionados con el medioambiente; esta información, será llevada a cabo en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

Sección 3.^a Servicios médicos

Artículo 72.

Se estará a lo previsto en la normativa vigente.

Artículo 73.

El Servicio Médico proporcionará a todo el personal del Centro de Trabajo, a través de clases que se impartan en los cursillos de Salud Laboral, los conocimientos técnicos de primeros auxilios, tales como práctica de respiración artificial, cortes de hemorragias, etc.

Ocurrido un accidente, se estará a lo establecido en el procedimiento de investigación de accidentes.

Cada Centro de Fabricación en que sea necesario dispondrá de un servicio de ambulancias.

Artículo 74. *Comités de Seguridad y Salud.*

Los Comités de Seguridad y Salud de los Centros de Trabajo se registrarán por lo dispuesto en la Ley y Reglamento de Prevención de Riesgos Laborales.

a) No obstante, en cuanto a su composición, de los tres miembros representantes sociales, se acuerda que el 50 % puedan ser elegidos por el Comité de Empresa de cada Centro sin que sean miembros de dicho Comité. Los así elegidos dispondrán de 25 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones.

b) En base al artículo 38.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de Noviembre) se crea el Comité Intercentros de Seguridad y Salud, el cual, estará formado por cuatro representantes por cada una de las partes firmantes del convenio. Los representantes de la parte social deberán ser a su vez miembros del Comité de Empresa y del Comité de Seguridad y Salud Laboral del Centro al que pertenezcan.

Las reuniones tendrán una periodicidad semestral.

Este Comité, tendrá como competencias el conocer y ser informado de todos los asuntos generales en materia de prevención de riesgos y específicamente en las siguientes materias:

- Ser informado de los planes y programas de prevención de riesgos a implantar en la Empresa.
- Ser informado de los recursos preventivos asignados por la Empresa.
- Ser informado sobre los conciertos de actividades preventivas con servicios de prevención ajenos.
- Ser informado de las estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Ser informado sobre la situación medioambiental de todos los Centros de Trabajo.

CAPÍTULO IX

Código de conducta laboral

Sección 1.^a Premios

Artículo 75.

Cuando exista una mejora de métodos o procesos, por parte del operario/a, éste lo pondrá en conocimiento de los Departamentos Técnicos, al mismo tiempo que del Comité de Empresa. Vista su conveniencia, se aplicará el nuevo método o proceso y su tiempo correspondiente, y el/la operario/a en cuestión será premiado/a en consecuencia.

Dicho premio consistirá en una gratificación equivalente al producto del tiempo ahorrado durante doce meses en jornada normal, por el valor de la hora ordinaria personal.

En el supuesto de que la mejora sea aportada por más de una persona trabajadora, el premio correspondiente se calculará prorrateando proporcionalmente al tiempo ahorrado. A cada uno se le abonará un importe en base al valor de su hora ordinaria.

Sección 2.^a Faltas

Artículo 76.

A efectos laborales se entiende por falta toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes de cualquier índole, impuestos por las disposiciones laborales vigentes y, en particular, las que figuran en el presente convenio.

Toda falta cometida por la persona trabajadora se clasificará atendiendo a su importancia, transcendencia o malicia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 77.

En general, se consideran faltas leves aquéllas que, sin afectar al normal funcionamiento de la Empresa, su comisión implique descuido en el trabajo o alteración de las formas sociales de normal observancia. A título enunciativo se indican las siguientes:

- a) Dos o tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de un mes sin la debida justificación.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la motivación de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) Abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve espacio de tiempo.
Si como consecuencia del mismo se causara perjuicios a la Empresa o fuera causa de accidente a sus compañeros/as, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material o instalaciones de la Empresa.
- e) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- f) No comunicar al Departamento correspondiente del Centro de Trabajo, dentro de los cinco días laborables siguientes, los cambios de domicilio.
- g) Una falta injustificada al trabajo.
- h) Verter basura fuera de los lugares establecidos para ello.
- i) No someterse al control de presencia establecido por la Empresa, tanto a la entrada como a la salida del trabajo, o faltar al orden durante el mismo.
- j) Uso inadecuado o falta de uso de un elemento de protección personal establecido como obligatorio.

Artículo 78.

En general se considerará como falta grave toda acción u omisión que revele un grado de negligencia o ignorancia inexcusable o que cause perjuicio a sí mismo, a la Empresa o a terceros.

A título enunciativo, se indican las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante un período de un mes.
- b) La no asistencia al trabajo al menos dos días sin causas justificadas, en el plazo de un mes.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección familiar.
- d) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
- e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo.
- f) Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por él. En este caso y probada la connivencia, se sancionará tanto a la persona trabajadora que realizó el hecho como al suplantado.
- g) La introducción o tenencia de bebidas alcohólicas.
- h) Dar información falsa acerca de su personalidad cuando así fuera requerido por sus jefes/as o servicios de vigilancia y seguridad establecidos.
- i) Dormir durante la jornada de trabajo.
- j) Faltar a prohibiciones y órdenes terminantes en materia de Seguridad.
- k) La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, excluida la puntualidad, dentro de un plazo de noventa días siempre que hubiere mediado sanción.
- l) Falsear intencionadamente los datos de tiempos y producciones.

m) El abuso de autoridad, cuando afecte gravemente a la dignidad de la persona trabajadora.

Si como consecuencia de una falta calificada como grave se ocasionase algún perjuicio de diversa consideración a la Empresa, compañeros/as o terceras personas, la misma podrá ser considerada como muy grave.

Artículo 79.

En general se considerará falta muy grave toda acción u omisión que implique perjuicio de gran trascendencia a los compañeros/as de trabajo, a la Empresa o a terceras personas relacionados con la misma.

A título enunciativo se enumeran las siguientes faltas muy graves:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de un mes.
- b) La falta al trabajo, sin justificar, durante tres días consecutivos o cinco alternos cometidos en el período de un mes.
- c) El hurto, robo o deterioro voluntario de los bienes, tanto de sus compañeros/as de trabajo como de la Empresa, o a cualquier otra persona, realizado en las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando una persona trabajadora en baja por uno de los motivos indicados, realice trabajos de cualquier clase por cuenta ajena o propia incompatible con su situación de baja. Asimismo, se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) La reincidencia en faltas graves, aun cuando éstas sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un semestre y hayan sido sancionadas.
- f) Ceder, subarrendar o traspasar la vivienda que de la Empresa se tenga concedida o arrendada.
- g) Ausentarse del Centro de Trabajo sin someterse a los controles administrativos de salida que se hayan establecido, salvo casos de extrema urgencia debidamente justificada.
- h) El abuso de autoridad cuando conlleve menosprecio o afecte muy gravemente a la dignidad de la persona trabajadora.
- i) La difusión de información clasificada de carácter especial bien por la Empresa bien por el Ministerio de Defensa y que hubiere sido entregada en custodia a la Empresa.

Artículo 80.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.
- b) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por falta muy grave:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
 - Despido.

En todo caso, antes de que sea firme la sanción por faltas graves y muy graves, tendrá conocimiento previo el Comité de Empresa, el cual deberá informar a la Dirección del Centro en el plazo máximo de tres días siguientes a la fecha de comunicación; de éstas faltas se informará a los Delegados/as Sindicales.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entenderán sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a la Autoridad Judicial competente, cuando se presuma que los hechos originarios de la sanción sean constitutivos de faltas o delitos.

Todas las faltas leves que impliquen suspensión de empleo y sueldo serán comunicadas al Comité de Empresa y Delegado/a Sindical de la persona trabajadora, si fuese conocida por la Empresa su afiliación.

Sección 3.^a Abuso de autoridad

Artículo 81.

Se considerará abuso de autoridad el que un mando superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta de un precepto legal o normas de procedimiento interno, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea tal perjuicio de orden material o moral.

La persona trabajadora que se considere perjudicado podrá reclamar directamente, o a través del Comité de Empresa, si lo considera oportuno, hasta la Dirección del Centro.

Contra la resolución adoptada se estará a lo dispuesto en las normas laborales vigentes.

CAPÍTULO X

Prestaciones sociales

Sección 1.^a Principios generales

Artículo 82.

La Empresa desarrollará los servicios de tipo social a su alcance, para conseguir una mayor y más lograda integración del personal y la mejora de las relaciones humanas dentro de la misma.

Artículo 83.

En la gestión de las instituciones y servicios correspondientes participarán directamente las personas trabajadoras a través de los Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales.

Artículo 84.

Tendrán la consideración de prestaciones sociales a todos los efectos las siguientes:

a) Mejora de prestaciones de IT derivada de Enfermedad Común, o Accidente no Laboral.

1. Del día 1 al 15: 100 % del salario real del mes natural anterior al de la fecha de la baja.

2. Del día 16 al 30: 100 % del salario garantizado más en su caso complemento *ad personam* 52.

3. Del día 31 en adelante, hasta 7 meses: 100 % del salario real del mes natural anterior al de la fecha de la baja.

El salario real comprende los conceptos salariales del mes anterior excepto las horas extraordinarias y los devengos periódicos superiores al mes. A los efectos del salario real, los complementos salariales serán el promedio de los tres meses anteriores a la fecha de baja.

b) Prestación por Accidentes de Trabajo. La Empresa complementará hasta el 100% del Salario real desde el 1.º día de la baja. El Salario real comprende los conceptos salariales del mes anterior excepto horas extras y los devengos periódicos superiores al mes. A los efectos de salario real los complementos salariales serán el promedio de los tres meses anteriores a la fecha de baja.

c) Ayuda a hijos con discapacidad. Toda persona trabajadora que tenga hijos/as con discapacidad y perciba la aportación económica que por tal concepto abona la Seguridad Social, recibirá de la Empresa una ayuda económica de 150 euros por cada mes natural e hijo/a con discapacidad, mientras perciba por cada uno de ellos la ayuda económica de la Seguridad Social. Su aplicación se iniciará a partir del 1 de enero de 2024.

La misma ayuda se concederá al cónyuge o pareja de hecho que sin percibir ayuda de la Seguridad Social acredite a través de los servicios médicos de la Seguridad Social –IMSERSO– análogas circunstancias de incapacitación.

Si llegara el caso de que la Seguridad Social cambiara los niveles de incapacidad, se estudiaría el mantener la ayuda a quien la Seguridad Social se la retirara.

d) Anticipos de pago diferido. La Empresa concederá anticipos al personal que lo solicite cuando justifique necesidad apremiante o inaplazable motivada por causa grave ajena a la voluntad de la persona trabajadora.

Los fondos de anticipo en euros asignados para cada Centro de Trabajo para los años 2025, 2026 y 2027, serán los siguientes:

Trubia: 141.325,52 euros.

Madrid: 11.503,24 euros.

Sevilla: 33.335,92 euros.

Estos fondos se actualizarán, en su caso, en un porcentaje igual al que se pudiera incrementar la tabla salarial del año anterior.

Estos anticipos no devengarán interés y pueden determinar la obligación de que la persona trabajadora haya de continuar prestando sus servicios en la Empresa hasta el total reintegro de la cantidad percibida como anticipo.

No se podrán solicitar anticipos por cantidad superior al importe de tres mensualidades de los devengos fijos que la persona trabajadora tenga asignados como tampoco pedir un anticipo en tanto que se halle pendiente de liquidación uno anterior.

El reintegro del anticipo se hará distribuyendo su importe en dieciocho plazos como máximo, los cuales se descontará de los sueldos correspondientes a los meses inmediatamente siguientes al de su concesión; no se impondrá reintegro alguno durante el tiempo que la persona trabajadora permaneciese en baja por accidente o enfermedad.

La Empresa hará las gestiones pertinentes ante Entidades bancarias relacionadas con ella, con el fin de tratar de conseguir créditos para la adquisición de viviendas al mínimo interés posible para sus personas trabajadoras.

e) La Empresa concertará una póliza que cubra la cobertura de riesgos por fallecimiento, incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajos o gran incapacidad, derivados todos ellos de accidente de trabajo o enfermedad profesional, garantizando al interesado/a, persona o personas que libremente designe o en su defecto a sus derechohabientes, la percepción de la cantidad para los años 2025, 2026 y 2027 del importe será de 67.500 euros.

f) La Empresa en caso de fallecimiento de la persona trabajadora por enfermedad común o accidente no laboral o por pase a la situación de incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajo, o gran incapacidad, derivados todos ellos de accidente no laboral o enfermedad común, mediante póliza garantizará al interesado/a, persona o personas que libre y expresamente designe o en su defecto a sus

derechohabientes la percepción de la cantidad de 28.500 euros. La calificación del grado de incapacidad que sé específica será la que en cada caso dictamine la Seguridad Social.

CAPÍTULO XI

Derechos de las personas trabajadoras

Sección 1.ª Participación, derechos y garantías

Artículo 85.

El texto del convenio se publicará íntegro en el Tablón de Anuncios de cada Centro de Trabajo, en el que deberá permanecer durante toda su vigencia, facilitándose además a cada persona trabajadora un ejemplar con todo el contenido del mismo, en un plazo máximo de dos meses a partir de su publicación en el BOE.

Artículo 86.

La Empresa facilitará al Comité de Empresa de cada Centro de Trabajo un local y material adecuado para su funcionamiento. Igualmente, se les dotará de medios informáticos actualizados e internet.

Artículo 87.

Cada miembro de los distintos Comités de Empresa dispondrá de 30 horas mensuales para desarrollar sus funciones, quedando excluido de este cómputo el tiempo de reunión a instancias de la Empresa, autoridad laboral o autoridad judicial.

A efectos organizativos las personas trabajadoras miembros del Comité de Empresa que vayan a hacer uso del crédito de horas que les corresponden, deberán comunicar a su superior inmediato o en su defecto a quien en ese momento realice tal función, cada vez que van a ausentarse de su puesto de trabajo.

Los Comités de Empresa podrán acumular las horas de distintos miembros en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total, mediante compromiso escrito comunicado a la Dirección del centro de trabajo.

Artículo 88.

La Empresa pondrá a libre disposición del Comité de cada Centro de Trabajo, tabloneros de anuncios con las suficientes garantías de publicidad e inviolabilidad en los que expondrá la información a las personas trabajadoras.

Artículo 89.

Las garantías reconocidas a los representantes de las personas trabajadoras referentes a despidos y sanciones, serán mantenidas durante tres años después de haber cesado en el cargo sindical.

Artículo 90. *Sección Sindical de centro de trabajo.*

Se estará a lo que dispone la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

Se facilitará un local y material adecuado para su funcionamiento, a las Secciones Sindicales que de conformidad con lo previsto en la LOLS les corresponda. Igualmente, se les dotará de medios informáticos actualizados e internet.

Los Sindicatos mayoritarios en la Empresa, UGT, CC. OO. y CSIF, en el caso de constituir Sección Sindical de Empresa podrán celebrar reuniones trimestrales, siempre que lo estimen oportuno, abonándose los desplazamientos como comisión de servicio.

Cada Sección Sindical de estos Sindicatos, estará formada por un representante de los mismos en los distintos centros de trabajo.

Artículo 91. *Delegado/a sindical.*

Se estará a lo previsto en la LOLS.

Asimismo, aquellas Centrales Sindicales que tengan reconocido Delegado/a Sindical en todos los centros de trabajo de la Empresa, podrán designar un Delegado/a Sindical ante la Dirección de la Empresa.

Estos nombramientos deberán recaer en personas trabajadoras afiliadas y en activo. Sus funciones son las siguientes:

a) Delegado/a Sindical de centro.

1. Se estará a lo establecido en la LOLS.
2. Representar ante la Dirección y las personas trabajadoras del centro de trabajo los intereses de su Sindicato y canalizar las relaciones entre la Central y la Dirección del Centro.
3. El/La Delegado/a Sindical dispondrá de 30 horas al mes, pudiendo las Secciones Sindicales acumular las horas del Delegado/a Sindical y miembros del mismo Sindicato en el Comité de Empresa.
4. En aquellos centros de trabajo con una plantilla inferior a 250 personas trabajadoras se reconocerá la existencia de Delegado/a Sindical, que dispondrá de 20 horas mensuales.

b) Delegado/a Sindical de Empresa.

1. Representar ante la Dirección de la Empresa o persona en quien delegue, los intereses de su Sindicato y canalizar la relación entre la Central Sindical y la citada Dirección.
2. El/la Delegado/a Sindical de Empresa tendrá las garantías que se reconozcan a los representantes del Comité de Empresa disponiendo de 30 horas al mes para desarrollar su actividad.
3. Podrá asistir con voz y sin voto a todas las reuniones en que haya representación de los Comités de Empresa, así como en las que haya representación de la Dirección de la Empresa y de las personas trabajadoras, no computándose a efectos de las 30 horas mensuales de que dispone para desarrollar su actividad el tiempo invertido en estas reuniones.

Artículo 92. *Asambleas.*

Las Secciones Sindicales reconocidas podrán convocar Asamblea General, fuera de las horas de trabajo y dentro del Centro de Trabajo, comunicándolo a la Dirección del Centro correspondiente con 24 horas de antelación.

Artículo 93. *Afiliación y recogida de cuotas.*

Se estará a lo que dispone la LOLS.

La Empresa dará todas las facilidades a las Secciones Sindicales de cada Centro de Trabajo para la recogida de cuotas de sus afiliados. La Empresa descontará en la nómina la cuota sindical de cada Central, previa autorización escrita de los/las afiliados/as al Sindicato correspondiente, y hará la entrega a la Sección Sindical o Central de que se trate.

Artículo 94. *Cargos Sindicales de Dirección.*

Se estará a lo que dispone la LOLS.

Artículo 95.

Constituido el Comité Intercentros al amparo de lo dispuesto en el artículo 63, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, el Comité Intercentros es el órgano colegiado de representación de las personas trabajadoras ante la Dirección de la Empresa y cualquier entidad u organismo. Estará compuesto por 7 miembros con voz y voto, que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de centros, según los resultados electorales de la últimas Elecciones Sindicales celebradas, supeditados a las posibles reclamaciones que en este sentido se puedan producir. Se elegirá de entre sus miembros un/a Presidente/a y un Secretario/a, debiendo dotarse de un reglamento de funcionamiento propio.

El Comité Intercentros tendrá las siguientes competencias:

– Recibir información trimestral sobre la situación de carga de trabajo y ventas de cada Centro de Trabajo, la previsión de contratación y situación general del mercado, así como la previsible evolución del volumen de empleo.

– Recibir la Memoria Anual de la Sociedad, con el Balance y la Cuenta de Resultados de cada ejercicio.

– Negociar con la Dirección el convenio colectivo.

– Conocer, negociar y emitir informe sobre las medidas que pretenda abordar la Empresa, en materia de:

- Reestructuración de plantilla, temporal o definitiva, siempre que afecte a más de un centro de trabajo.

- Reducción de jornada en más de un centro de trabajo.

- Traslado total o parcial de las instalaciones de un centro de trabajo a otro.

- Las medidas que vaya a implementar la Empresa en orden a posibles fusiones, absorciones o modificaciones de su *status* jurídico, si suponen alteración en el volumen de empleo.

– Conocer los planes de formación profesional elaborados en cada centro de trabajo y actuar en nombre de sus representantes sociales en cuantas gestiones esté prevista la actuación de éstos frente a los órganos de la Administración.

– Participar en cuantos estudios, informes o actuaciones, tengan como marco materia que afecten a las relaciones laborales de la plantilla de la Empresa.

El Comité Intercentros, siempre que lo estime necesario y para tratar temas de su competencia, podrá reunirse cada tres meses en cualquiera de los centros de trabajo de la Empresa. Las solicitudes de reunión serán comunicadas a la Dirección de Organización y Recursos Humanos al menos con una semana de antelación, dichas reuniones se abonarán como Comisión de Servicio.

CAPÍTULO XII

Comisión paritaria*Sección 1.ª Definición y funciones*

Artículo 96.

La Comisión Paritaria queda compuesta por tres miembros de cada una de las representaciones firmantes del presente convenio, fijando su domicilio en la Sede Central de la Empresa, Parque Empresarial «Cristalia», calle Vía de los Poblados, número 3, edif. 7/8 de Madrid.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite una de las partes por mayoría de la misma mediante escrito al Secretario donde figurarán necesariamente el tema objeto de la reunión y los puntos de controversia que existan.

Será Secretario/a de la Comisión Paritaria, el/la Senior Manager de Compensación y Administración de RRHH, o la persona que lo sustituya. Será competencia del Secretario/a convocar la reunión dentro de los cinco siguientes días hábiles a la recepción de solicitud, y establecer el orden del día.

Artículo 97.

Serán funciones específicas de esta Comisión las siguientes:

- a) Interpretación del presente convenio.
- b) Rectificación de errores que se adviertan en el convenio.
- c) Resolución de los Conflictos colectivos que puedan plantearse en aplicación del convenio colectivo.
- d) Conocer las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 98. *Procedimiento de solución de Conflictos.*

Los Acuerdos que se adopten por la Comisión Paritaria en las materias señaladas como de su competencia, serán vinculantes para las partes, pasando a formar parte del convenio a título de notas interpretativas o aclaratorias.

La Comisión Paritaria resolverá los Conflictos que se le planteen mediante decisión adoptada por acuerdo del 60 % de cada una de las partes que la componen.

En caso de imposibilidad de alcanzar dicho acuerdo por la Comisión Paritaria, y en todo caso si transcurrieran seis días hábiles desde la formalización del Conflicto sin que la solución se produzca, dicha Comisión levantará Acta, facilitando copia a los interesados/as, quedando abierta la vía prevista en el anexo IV del presente convenio sobre el Procedimiento de Solución Extrajudicial de Conflictos.

Disposición adicional primera. *Igualdad de trato y no discriminación.*

Declaración de principios.

A los efectos de garantizar la efectividad práctica del principio de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación reconocido en los artículos 14 de la Constitución Española y 4.2.c) y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, Santa Bárbara Sistemas quiere dejar constancia expresa del rechazo de actitudes que vayan contra estos principios, limiten las oportunidades y generen desigualdades o favorezcan un entorno que atente contra la dignidad de las personas trabajadoras, ya sean por razón de sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como de su voluntad de incidir en la prevención de estas actitudes, eliminación de barreras y establecimiento de acciones positivas que corrijan estas situaciones.

En el ámbito de Santa Bárbara Sistemas, no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso, esto es, acoso moral, acoso sexual o acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, acoso discriminatorio por cualquier causa (entre las que se encuentra el acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales), ni tampoco cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conforman Santa Bárbara Sistemas. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No discriminación en las relaciones laborales.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación se garantizará: en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, en el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Igualdad entre mujeres y hombres.

Será adoptadas cuantas medidas tiendan a hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres en todos los aspectos del régimen de trabajo, conforme a lo establecido en el Plan de Igualdad negociado y suscrito el 24 de abril de 2024 en el seno de la Comisión de Igualdad constituida en la Empresa.

Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

Se establecen las siguientes medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo de las personas LGTBI, en aplicación de lo establecido en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI:

a. Acceso al empleo.

La empresa adoptará medidas concretas para erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, estableciendo criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

b. Clasificación y promoción profesional.

Los criterios de clasificación profesional, promoción profesional y ascensos regulados en el presente convenio colectivo se basan en elementos objetivos, y no conllevan discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

c. Formación, sensibilización y lenguaje.

La empresa integrará en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos y contemplará los aspectos mínimos establecidos en el anexo I del Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

d. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Con la finalidad de garantizar la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, la empresa implementará el Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, conforme a lo establecido por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI incluido en el anexo V del presente convenio.

e. Permisos y beneficios sociales.

La empresa garantizará el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos establecidos en la normativa vigente y en el convenio colectivo, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, en particular los relativos a asistencia a consultas médica establecidos en nuestro convenio colectivo o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

f. Régimen disciplinario.

La empresa queda supeditada al régimen disciplinario que legalmente corresponda.

Disposición transitoria primera. *Relevo y jubilación parcial.*

Las partes acuerdan, para los años de vigencia del IX Convenio colectivo de Santa Bárbara Sistemas, SA, el compromiso de la empresa contenido en la presente disposición transitoria, siempre que dicho compromiso sea acorde a la legislación vigente.

La Dirección de la Empresa se compromete durante dicho periodo, a aplicar la jubilación parcial anticipada a las personas trabajadoras que, reuniendo los requisitos legales, soliciten voluntariamente acogerse a la misma, junto con el correspondiente contrato de relevo.

Siendo voluntario para la persona trabajadora solicitar esta medida, para la Dirección de la Empresa será obligatorio conceder la misma, al menos al 75 % de los que lo soliciten en el conjunto SBS durante la vigencia del presente convenio.

A partir del 1 de enero de 2026 las personas trabajadoras que reúnan los requisitos legales podrán solicitar formalmente su acogimiento, remitiendo escrito al Departamento de RRHH de cada centro de trabajo. La Empresa tendrán un plazo máximo de seis meses para dar respuesta a la solicitud, en los términos establecidos en este punto.

En el caso de cambios legislativos o normativos, las partes analizarán sus implicaciones en el cumplimiento de este compromiso, negociando –en su caso– los acuerdos que requiera su adaptación.

ANEXO I

Tablas salariales 2025

Nivel	Coficiente	Salario mensual garantizado	Salario anual garantizado
Nivel III Técnicos/as.	1,47	2.310,02	34.650,30
Nivel III Empleados.	1,45	2.283,67	34.255,05
Nivel IV.	1,26	1.928,68	28.930,20
	1,35	2.049,55	30.743,25
Subnivel IV.	1,20	1.848,06	27.720,90
	1,26	1.928,68	28.930,20
Nivel V.	1,16	1.794,35	26.915,25
	1,20	1.848,06	27.720,90
Subnivel V.	1,08	1.686,88	25.303,20

Las personas trabajadoras con la antigua categoría de Conserje (subnivel IV) tendrán la siguiente retribución:

- Salario mensual garantizado: 1.903,55 euros.
- Salario anual garantizado: 28.553,29 euros.

Salarios de referencia año 2025. Niveles I y II

Nivel	Bandas salariales de referencia
Nivel I.	Entre 29.000,00 y 36.050,00.
Nivel II.	Entre 27.000,00 y 32.960,00.

Tablas salariales 2026

Nivel	Coficiente	Salario mensual garantizado	Salario anual garantizado
Nivel III Técnicos/as.	1,47	2.379,32	35.689,80
Nivel III Empleados.	1,45	2.352,18	35.282,70
Nivel IV.	1,26	1.986,54	29.798,10
	1,35	2.111,04	31.665,60
Subnivel IV.	1,20	1.903,50	28.552,50
	1,26	1.986,54	29.798,10
Nivel V.	1,16	1.848,18	27.722,70
	1,20	1.903,50	28.552,50
Subnivel V.	1,08	1.737,49	26.062,35

Las personas trabajadoras con la antigua categoría de Conserje (subnivel IV) tendrán la siguiente retribución:

- Salario mensual garantizado: 1.960,66 euros.
- Salario anual garantizado: 29.409,89 euros.

Salarios de referencia año 2026. Niveles I y II

Nivel	Bandas salariales de referencia
Nivel I.	Entre 29.870,00 y 37.131,50.
Nivel II.	Entre 27.810,00 y 33.948,80.

ANEXO II

Complementos salariales 2025

Jefe/a de Equipo: 81,48 euros/mes.

Nocturnidad: 3,92 euros/hora.

Tóxicos, Pen., Pelig.: 0,0219 euros/hora/1 %.

Turnicidad: 6,90 euros/día.

T4: 18,18 euros/día efectivo de trabajo.

Cambio de horario:

Laborables: 1,34 euros/día.

Festivos: 2,64 euros/día.

Domingos y Festivos: 6,49 euros/día.

Prima mensual (Incentivo). Valor máximo: 1,0435 euros/hora.

Complementos salariales 2026

Jefe/a de Equipo: 83,93 euros/mes.
 Nocturnidad: 4,04 euros/hora.
 Tóxicos, Pen., Pelig.: 0,0226 euros/hora/1 %.
 Turnicidad: 7,11 euros/día.
 T4: 18,72 euros/día efectivo de trabajo.
 Cambio de horario:

Laborables: 1,38 euros/día.
 Festivos: 2,72 euros/día.

Domingos y Festivos: 6,68 euros/día.
 Prima mensual (Incentivo). Valor máximo: 1,0748 euros/hora.

ANEXO III

Grupos funcionales y niveles de calificación

	Técnicos	Empleados	Operarios	Coficiente de referencia
Nivel I.	T. Superior.			
Nivel II.	T. Medio.			
Nivel III.	Maestro/a Industrial.	Maestro/a Taller.		1,47 1,45
		Delineante Proyectista.		
		Jefe/a Administrativo 1. ^a .		
		Jefe/a Organización 1. ^a .		
		J.S. Laboratorio.		
		Contraamaestre (*).		
		Encargado/a (*).		
		Analista Programador (*).		
		Jefe/a Administrativo 2. ^a .		
Jefe/a Organización 2. ^a .				
Nivel IV.		Programador/a.	Oficial 1. ^a .	
		Téc. Organización 1. ^a .	Oficio Conductor/a.	
		Delineante 1. ^a .	Mecánico/a.	
		Analista 1. ^a .		
		Oficial Administrativo/a 1. ^a .		
Subnivel IV.		Operador/a.	Oficial 2. ^a Oficio.	
		Téc. Organización 2. ^a .	Oficial 3. ^a Oficio.	
		Delineante 2. ^a .	Prof-Fabricac. 1. ^a .	
		Analista 2. ^a .	Prof-Fabricac. 2. ^a .	
		Oficial Administrativo 2. ^a .		
		Conserje.		

	Técnicos	Empleados	Operarios	Coefficiente de referencia
Nivel V.		Aux. Organización.	Conductor/a.	
		Calcador.	Prof-Fabricac. 3. ^a .	
		Aux. Laboratorio.	Especialista.	
		Almacenero/a.	Limpiador/a.	
		Telefonista.		
		Ordenanza.		
		Portero/a.		

(*) A extinguir.

Las personas trabajadoras de las antiguas categorías de Programador/a, Operador/a y Conductor/a mantendrán a título personal distinto coeficiente del de referencia a su nivel, siendo éste el de 1,35-1,26 y 1,20 respectivamente.

ANEXO IV

Procedimiento de solución autónoma de conflictos del VIII Convenio colectivo de Santa Bárbara Sistemas, SA

Los conflictos colectivos de trabajo que durante la vigencia del presente convenio puedan suscitarse y que no hayan sido resueltos por acuerdo de la Comisión Paritaria, según lo establecido en el artículo 98, serán tramitados obligatoriamente a través de los siguientes procedimientos:

1. Adhesión al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC-VI BOE de 23 de diciembre de 2020 o cualquier acuerdo posterior que lo modifique o sustituya). Las partes se adhieren al ASAC VI, a cuyos procedimientos se someterán obligatoriamente los conflictos de trabajo colectivos previstos en el artículo 4 de dicho Acuerdo, cuando el conflicto afecte a varios centros de trabajo radicados en diferentes Comunidades Autónomas.

2. Solución autónoma de conflictos laborales en otros ámbitos.

Los conflictos de trabajo colectivos, indicados en el punto anterior, que se susciten en ámbito no superior a una Comunidad Autónoma, quedarán sometidos obligatoriamente al procedimiento de solución autónoma de conflictos, propio de dicho ámbito territorial, salvo que éste no disponga de un sistema específico, en cuyo caso se someterán obligatoriamente al procedimiento que establece el presente acuerdo, que es el previsto en los artículos 8 al 22 del ASAC VI.

Con el fin de equiparar los dos procedimientos establecidos en este anexo, las partes expresamente acuerdan aplicar con carácter supletorio las disposiciones del ASAC VI para lo no previsto en los distintos ámbitos de aplicación.

3. Normas comunes.

El planteamiento de un conflicto colectivo de interpretación, aplicación o inaplicación de este convenio requerirá la previa sumisión del mismo ante la Comisión Paritaria, según lo previsto en el artículo 98.

En caso de imposibilidad de acuerdo en dicha Comisión y según establece el último párrafo del artículo 98, es decir, transcurridos seis días hábiles desde la formalización del conflicto sin que la solución se produzca, la Comisión Paritaria levantará acta, facilitando copia a los interesados y dando traslado de la misma al Mediador/a, junto con toda la información al respecto de que disponga, en un plazo máximo de tres días hábiles.

La iniciación de estos procedimientos, desde su planteamiento ante la Comisión Paritaria, impedirá la convocatoria de huelgas, cierre patronal, así como el ejercicio de

acciones judiciales o administrativas o cualquier otra medida dirigida a la solución del conflicto planteado, en tanto dure el procedimiento correspondiente.

ANEXO V

Protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales en el entorno laboral

1. Declaración de principios

La Constitución española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas «el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo», garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras.

La concienciación y la colaboración son esenciales para impedir y perseguir este tipo de comportamientos.

Las partes firmantes del presente protocolo manifiestan su compromiso para prevenir, evitar, resolver y, en su caso, sancionar los supuestos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales que puedan producirse en el ámbito de aplicación, como requisito para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades en todos los niveles de la empresa.

Todas las personas afectadas por este protocolo tienen la responsabilidad de colaborar a conseguir un entorno laboral libre de acoso. De manera particular quienes tienen personal a su cargo. Todas las personas, y en especial quienes dirigen equipos, deben reaccionar y comunicar conductas que atenten contra lo dispuesto en el presente protocolo.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación tienen derecho a emplear este procedimiento con garantías, a no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio, degradante o desfavorable. Dicha protección se extiende a todas las personas que intervengan en los mismos.

Las partes firmantes se comprometen a investigar con diligencia todas las denuncias que se presenten al amparo de este protocolo.

2. Ámbito de aplicación

El presente Protocolo será de aplicación, a toda la plantilla de Santa Bárbara Sistemas, SA en todos los centros de trabajo e incluso cuando las personas trabajadoras se encuentren prestando servicios fuera del centro de trabajo por desplazamientos profesionales o laborales (repartos, viajes, jornadas de formación, reuniones, actos sociales de la empresa...).

Asimismo, el protocolo será de aplicación directa a todas las personas vinculadas contractualmente a la empresa, ya sea mediante contrato mercantil, laboral o de confianza, que haga labores de voluntariado o personal becario y deberá ser respetado

por el personal de cualquier empresa auxiliar, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

En los supuestos en los que una persona pueda ser objeto de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género en el entorno laboral, ya sea personal interno o externo de Santa Bárbara Sistemas, SA, se comunicará a la empresa contratante la situación con la finalidad de que activen las medidas preventivas correspondientes o aquellas medidas que sean oportunas para garantizar la protección de las personas trabajadoras de Santa Bárbara Sistemas, SA ante una situación de riesgo de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género

En los supuestos en los que una persona pueda ser considerada posible acosadora, ya sea personal interno o externo de Santa Bárbara Sistemas, SA, se enviará notificación a la empresa contratante para informar de los hechos y que valoren la activación de su protocolo, activen las medidas preventivas que corresponda o consideren sean oportunas para garantizar la protección de las personas trabajadoras de la empresa.

3. Definición y conductas constitutivas de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género

Se entiende por acoso LGTBIfóbico cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en función de su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

a) Discriminación directa:

Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

b) Discriminación indirecta:

Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) Discriminación múltiple e interseccional:

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional, cuando concurren o interactúan diversas causas, generando una forma específica de discriminación.

d) Acoso discriminatorio:

Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

e) Discriminación por asociación y discriminación por error:

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de

discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

f) Represalia Discriminatoria:

Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso:

- Acoso descendente: el autor o la autora tiene una posición jerárquica dominante sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).
- Acoso ascendente: aquel donde el autor o la autora tiene una posición subordinada jerárquica a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).
- Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima tienen una posición ni dominante ni subordinada en su relación (de compañero/a a compañero/a).

4. Principios rectores y garantías del procedimiento

Las actuaciones previstas en el presente protocolo se regirán por los siguientes principios:

- Tolerancia cero: Santa Bárbara Sistemas, SA no tolerará ningún tipo de acoso en el trabajo.
- Igualdad de trato: no se aceptará la discriminación directa o indirecta por razón del estado civil, situación familiar, nacimiento, origen racial o étnico, edad, discapacidad, enfermedad, sexo, expresión o identidad de género, identidad u orientación sexual, diversidad de sexo genérica o familiar, convicciones, ideas religiosas o políticas, adhesión a sindicatos o cualquier otra condición o circunstancia personal o social de una persona, así como por razón de lengua.
- Cooperación: todos los integrantes de Santa Bárbara Sistemas, SA tienen la responsabilidad de colaborar para garantizar un entorno de trabajo en que se respete la dignidad, y todas aquellas personas con responsabilidades de gestión de equipos tendrán específicamente encomendada la labor de procurar que no se produzca ningún tipo de acoso en su ámbito de organización.
- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

– Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

5. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso

5.1 Comisión Instructora.

Se constituye una comisión instructora para casos de acoso que recoge el presente protocolo. Estará integrada por 2 personas: 1 por parte de la representación empresarial, designada por ésta y 1 designada por los órganos de representación unitaria de la empresa y llevará a cabo el procedimiento de investigación de las denuncias que se presenten por un supuesto acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género.

Estas personas, reunirán las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento. No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes. Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada y denunciante. Por este motivo, se nombrará a otras dos personas para desempeñar esta labor, a modo de suplentes, posibilitando así también que el cargo tenga carácter rotativo.

La incompatibilidad de alguna de las personas que forman parte de la Comisión Instructora para actuar en un procedimiento concreto puede ser alegada por ella misma, por cualquier otra persona trabajadora de la empresa, o por cualquiera de las partes que intervienen en el proceso.

En caso de discrepancia será la Dirección de la empresa quien, oídas las partes, resolverá de acuerdo con su mejor criterio.

La Comisión Instructora Paritaria prestará apoyo a las personas presuntamente acosadas, incluida la recomendación de medidas cautelares y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

5.2 Denuncia.

El procedimiento se inicia con la queja o denuncia, realizada por la persona agraviada o por terceras personas con aportación de indicios suficientes por escrito.

La presentación de denuncias por acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género se efectuará ante:

- La persona responsable de Recursos Humanos.
- La Representación Social.
- La Comisión Instructora Paritaria.
- O mediante el correo electrónico habilitado por la Empresa para canalizar este tipo de denuncias por acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género

Se pretende así facilitar a la víctima un entorno de confianza que le ayude a presentar la queja o la denuncia.

La persona o personas que reciben la queja o denuncia garantizarán la confidencialidad en el tratamiento de los casos, independientemente de la vía utilizada para formalizar la queja o denuncia.

La denuncia deberá quedar documentada por escrito y deberá contener la siguiente información:

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación de la persona denunciada y puesto que ocupa.

- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.).
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

En cualquier caso, la omisión de alguno de los datos fijados en este apartado no impedirá la actuación de la Comisión Instructora siempre que del escrito remitido pueda deducirse la existencia de una posible situación de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género sin perjuicio de que en la investigación se subsanen todos los datos requeridos.

En caso de denuncia presentada por terceras personas, la presunta víctima deberá ser conocedora de la denuncia y confirmar los hechos denunciados, decidiendo ésta, en última instancia, si quiere ser llamada al proceso de investigación, en base al principio de respeto y protección a las personas, reconocido en el presente Protocolo.

Con independencia del canal utilizado, se hará llegar la denuncia a la Comisión Instructora, una vez reemplazada la persona a sustituir, a la mayor brevedad posible.

La denuncia se presentará por *mail* o mediante un escrito utilizando el formulario establecido en este protocolo.

5.3 Procedimiento de instrucción.

Ante una denuncia presentada por acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género, se protegerá en todo momento, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, procurando la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud física y psicosocial, y teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psicológicas, que se puedan derivar de esta situación.

La iniciación del procedimiento interno de queja o denuncia que se describe a continuación no impide a la víctima la utilización, paralela o posterior, de vías administrativas o judiciales.

La Comisión Instructora designada como responsable de instruir el expediente de investigación analizará la queja o denuncia, iniciando las investigaciones preliminares.

Si la denuncia fuere presentada por tercera persona, la Comisión Instructora se pondrá en contacto con la supuesta víctima para comunicarle el inicio del expediente y solicitarle su conformidad o rechazo a ser parte activa en la instrucción del expediente. El rechazo no impide que la Dirección de la empresa deba realizar actuaciones preventivas en aras a evitar la existencia de riesgos para otras personas.

Una vez recibida la denuncia, la Comisión Instructora iniciará una investigación de los hechos, con total respeto de las partes implicadas, en base a los principios reconocidos en el presente Protocolo, y siempre que no se reconozca incompatibilidad, en cuyo caso se sustituirá por una de las personas designadas como suplentes.

A continuación, se informará de la denuncia a la persona denunciada mediante notificación fehaciente.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente de investigación, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todas las personas intervinientes, inclusive a la representación legal del personal, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

La persona denunciada podrá responder por escrito y aportar los elementos que considere necesarios para la investigación de los hechos denunciados o solicitar la

práctica de diligencias de averiguación pertinentes y en virtud del derecho de contradicción.

El procedimiento de investigación concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de la Empresa. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de sesenta días laborables. Si finalizado este plazo establecido no se hubiese llegado a una conclusión para el informe, la Comisión Instructora podrá establecer una prórroga de hasta un máximo de treinta días laborables.

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de si se constatan o no indicios de acoso objeto del protocolo.
- Firma de las personas de la Comisión Instructora.

5.4 Acciones a adoptar durante la tramitación del procedimiento.

Durante la tramitación del expediente a propuesta de los instructores, la Dirección podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de supuesto acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Durante sus comparecencias en este expediente, las partes implicadas podrán acudir asistidas por una persona cualificada o de su confianza, o un/a Representante Legal de las personas trabajadoras a su elección.

5.5 Acciones a adoptar tras el cierre del procedimiento.

La dirección de la Empresa, una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, en un plazo de 10 días laborables, adoptará las decisiones que considere oportunas, teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la Comisión Instructora, que podrán consistir en:

- Si se determina la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador en los términos y con el alcance establecidos en el convenio colectivo, en el Estatuto de los Trabajadores y legislación concordante.
- Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo o cualquier infracción recogida en el régimen disciplinario, los instructores trasladarán esta conclusión a su informe para que la dirección de la empresa actúe en consecuencia, pudiendo trasladar una propuesta en el primer caso.

Si con motivo de la investigación realizada se constata la inexistencia de acoso y que la persona utilizó el protocolo de acoso comunicando hechos falsos o infundados se dará traslado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de diez días hábiles.

En todo caso, los representantes de las personas trabajadoras tendrán conocimiento de la apertura y resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, salvo la identidad y circunstancias personales de la víctima o de las personas implicadas, cuando ésta no haya solicitado su presencia en la denuncia.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a las partes implicadas y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

6. *Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento en el que se ha constatado el acoso*

La dirección de Santa Bárbara Sistema, SA podrá adoptar las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, a título meramente ilustrativo las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la víctima.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso y la discriminación en el ámbito laboral dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

DESCRIBA LAS CONDUCTAS MANIFESTADAS POR LA PERSONA DENUNCIADA COMO PRESUNTA PERSONA ACOSADORA QUE AVALARÁN LA DENUNCIA

Señale desde hace cuánto tiempo se produce esta situación y con qué frecuencia han sucedido los hechos que denuncia

Para acompañar lo anterior se complementa con:

- Ninguna evidencia específica.
- Documentos que avalan y/o respaldan.
- Fotografías.
- Testigos.
- Correos electrónicos.
- Otros.

Si respondió «Otros», identifíquelos:

OBSERVACIONES:

FECHA ____/____/____

FIRMA DE LA PERSONA DENUNCIANTE

NOMBRE Y FIRMA DE LA PERSONA RECEPTOR/A