

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

13128 *Resolución de 30 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Dürr Systems Spain, SAU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Dürr Systems Spain, SAU (código de convenio n.º 90100261012016), que fue suscrito con fecha 17 de diciembre de 2024, de una parte por las personas designadas por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los delegados de personal y comités de empresa, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido definitivamente subsanado en fecha 28 de mayo de 2025, 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 citado 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, 30 de mayo de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ANEXO

Convenio colectivo Dürr Systems Spain, SAU

Artículo 1. *Ámbito territorial, funcional y personal.*

Este convenio colectivo afectará a la plantilla de la empresa «Dürr Systems Spain, SAU», de los centros de trabajo de San Sebastián, Viladecans y Madrid. Excluido el personal de Alta Dirección.

Artículo 2. *Vigencia y duración.*

El presente convenio, exceptuando las revisiones salariales y de compensación de gastos, que se tendrán que acordar anualmente, tendrá una vigencia de cinco años. Entrará en vigor a todos los efectos a partir del 1 de enero de 2025 finalizando el 31 de diciembre del año 2029.

Este convenio se dará por denunciado expresamente el próximo 30 de junio de 2029, esto es, seis meses antes de su vencimiento, comprometiéndose las partes a constituir la comisión negociadora antes del 31 de julio, e iniciar la negociación del nuevo convenio en el plazo de treinta días desde la constitución de la comisión negociadora.

Se acuerda expresamente, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya, y como plazo máximo, durante un año (es decir, hasta el 31 de diciembre de 2030).

Transcurrido el periodo de un año de ultraactividad previsto, y en el caso de no se hubiera alcanzado acuerdo para la firma de nuevo convenio, las partes firmantes manifiestan su voluntad expresa de continuar las negociaciones de buena fe, en el plazo improrrogable de un mes, con el objetivo de alcanzar un nuevo acuerdo.

Por aplicación de lo previsto en el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

Artículo 3. *Absorción y Compensación.*

Las condiciones económicas y de jornada fijadas en el presente convenio son absorbibles y compensables con las mejoras de toda clase que existan con anterioridad, salvo las excepciones que expresamente se determinan en este convenio.

Artículo 4. *Jornada de trabajo.*

El número máximo de horas de trabajo efectivo, en cómputo anual, para los años de vigencia del presente convenio será la siguiente:

Jornada anual.

Las horas efectivas de trabajo serán 1.695 horas. No obstante, si durante la vigencia del presente convenio colectivo algún convenio colectivo de ámbito provincial aplicable establece una jornada laboral efectiva inferior, ésta será de aplicación exclusivamente a las personas trabajadoras que se encuentren dentro del ámbito geográfico de dicho convenio provincial.

En cuanto a la prestación de la jornada, sea de forma continuada o partida, podrá tener carácter flexible. El uso de la flexibilidad en ningún caso alterará el cómputo anual de horas.

Para el personal de obra/mixto, la jornada anual podrá ser prestada de forma flexible conforme al pacto suscrito entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores, sin que esto suponga incremento alguno de la jornada partida anual.

Artículo 5. *Calendarios y horarios de trabajo.*

La fijación de los horarios de trabajo y los calendarios laborales será facultad de la Dirección de la Empresa, previa intervención de la representación legal del personal y delegados/as sindicales en su caso.

La Dirección de la Empresa, en el plazo de un mes a partir de la publicación del Calendario Oficial para cada provincia, y previa la intervención a que hace referencia el párrafo anterior, señalará el calendario de trabajo para todo el personal, que deberá incluir, al menos, el cuadro horario de la jornada de trabajo.

Si la jornada anual sufriese modificaciones una vez fijados por la Dirección de la Empresa los calendarios y horario de trabajo, ésta, en el plazo de quince días, establecerá los ajustes necesarios en los mismos.

Si transcurrido un mes natural desde la fecha indicada en el párrafo segundo no se hubiese establecido el cuadro horario y calendario laboral en los términos anteriores, por falta de iniciativa de la empresa, el personal tendrá facultad dentro del mes siguiente de fijar el calendario que deseen, respetando el tope horario anual y siempre que no afecte al normal desarrollo del negocio.

Artículo 6. Vacaciones.

Para los años de vigencia del presente convenio se retribuirán, en concepto de vacaciones reglamentarias, treinta días naturales, debiendo disfrutarse exclusiva y necesariamente veintidos días laborables.

A raíz de la implantación de la digitalización de estos permisos, a partir del 2020 la unidad de medida de las vacaciones es en horas. La fórmula de conversión es de 7,61 horas por cada día de vacación.

Para el personal de obra, mientras tenga vigencia el calendario específico de obra, se deberá adaptar la fórmula de conversión al horario teórico de obra.

A efectos exclusivos de este artículo, los sábados no se considerarán como laborables.

1. Devengo de días de vacaciones por antigüedad.

En el saldo de la cuenta de días de vacaciones a disfrutar se incluirá el número de días correspondiente devengado por las siguientes circunstancias:

- a) Por cinco años de antigüedad, se incrementará en 7,61 horas la cuenta de vacaciones.
- b) Por diez años de antigüedad, se incrementará en 7,61 horas más la cuenta de vacaciones.
- c) Por quince años de antigüedad, se incrementará en 7,61 horas más la cuenta de vacaciones (en total, por tanto, 22,83 horas a los quince años de antigüedad).

Para el personal de obra, mientras tenga vigencia el calendario específico de obra, se deberá de adaptar la fórmula de conversión al horario teórico de obra.

2. Compensación por modificación de las fechas de disfrute de vacaciones.

Si, por necesidades de la empresa, se modificaran las fechas pactadas y aceptadas¹ para el disfrute de vacaciones, dos meses antes de su inicio, serán compensados los perjuicios demostrados y se tendrá derecho a disfrutar 7,61 horas más de vacaciones.

¹ Se entenderán aceptados los periodos de disfrute de vacaciones propuestos por la plantilla cuando así conste expresamente en el Portal del Empleado, o bien, tácitamente, por el trascurso de un mes desde la recepción de la solicitud por la Jefatura correspondiente.

Para el personal de obra, mientras tenga vigencia el calendario específico de obra, se deberá de adaptar la fórmula de conversión al horario teórico de obra.

3. Compensación por interrupción del disfrute de vacaciones.

Si, a propuesta de la empresa, se interrumpiera el disfrute de los días de vacaciones, la persona trabajadora afectada será indemnizada por los perjuicios demostrados y tendrá derecho a 15,22 horas complementarias de vacaciones.

Sin perjuicio del inmediato cumplimiento de la decisión de la Dirección, se entregará al trabajador, a la mayor brevedad posible, la oportuna instrucción escrita y motivada.

De acuerdo con lo establecido en el Convenio n.º 132 de la OIT, las ausencias al trabajo por maternidad y por motivos independientes a la voluntad del personal, como accidente o enfermedad, serán consideradas como tiempo de trabajo efectivo, a los efectos del cómputo y disfrute de las vacaciones.

Al dejar de pertenecer a la empresa se abonará a todo el personal el importe proporcional de vacaciones que les corresponda. En caso de fallecimiento del personal este importe se satisfará a sus derechohabientes.

Sin perjuicio de que la jurisdicción competente resuelva el posible desacuerdo en el disfrute de vacaciones, el personal tendrá derecho, en todo caso, a disfrutar dos semanas laborales consecutivas.

4. Disfrute diferido de vacaciones por causa de IT.

En caso de que durante el periodo de disfrute de las vacaciones se produzca una situación de Incapacidad Temporal, se reconoce el derecho a que la persona trabajadora disfrute de los días de vacaciones que coinciden con dicho periodo, dentro de los dieciocho meses siguientes a la fecha de alta, siempre que la situación de IT quede acreditada a la empresa mediante los correspondientes partes de baja, de confirmación de la baja y del alta, información que se facilitará a la misma bien a través de la Mutua o del INSS.

En los casos previstos en el artículo 38.3, párrafo segundo de la LET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la IT o a la de disfrute del permiso a que se refiere el artículo 48.4 LET en sus apartados 4, 5 y 7, al finalizar el periodo de suspensión del contrato, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Las vacaciones se cobrarán por el salario que realmente venga percibiendo el/la trabajador/a en jornada ordinaria de día de trabajo.

Para el personal con retribución diaria, los días de vacaciones, aún los festivos y domingos comprendidos entre ellos hasta completar los treinta días naturales, deberán abonarse con el promedio que señala este artículo.

El abono de la retribución de vacaciones se efectuará en la forma y fechas que habitualmente se vengán realizando en la empresa.

5. Preferencia en el disfrute de días de vacaciones.

En el caso de que haya varias solicitudes de disfrute de vacaciones simultáneamente, afectando de manera importante al desarrollo del trabajo, se atenderá el mayor número posible siguiendo un orden rotatorio según el criterio de necesidad por carga de trabajo.

Artículo 7. Horas extraordinarias.

La compensación de las horas extraordinarias se realizará conforme al siguiente cuadro:

Tabla de compensación de horas extra

Horas equivalentes por cada hora trabajada		Compensación en tiempo equivalente de descanso retribuido
Horas extra de lunes a viernes laborables y las 4 primeras de sábados laborables	Resto de horas extra de sábados laborables, así como horas de domingos, festivos y puentes	
1 h 20 min	1 h 40 min	En tiempo

Con respecto a los desplazamientos, se consideran tiempo de trabajo efectivo para toda la plantilla, entendiéndose por tal el tiempo que la persona se encuentra a disposición de la empresa y efectuando su trabajo. Se exceptúan los desplazamientos habituales al centro/lugar de trabajo habitual de cada persona. Las horas extraordinarias de viaje tendrán en todo caso el coeficiente indicado en la anterior tabla.

Las horas extraordinarias se compensarán mediante descanso retribuido en el plazo más breve posible desde la realización de las mismas.

Las personas que quieran solicitar la compensación por horas extra deben de seguir los procedimientos establecidos en cada momento. (DSES-F.11/00).

Sólo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible.

Artículo 8. *Trabajo nocturno.*

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22 y las 6 horas.

La bonificación por trabajo nocturno se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

a) Trabajando en dicho período nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, la bonificación se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

b) Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de cuatro, se cobrará con la bonificación correspondiente toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal período.

El trabajador podrá optar entre la compensación económica y la compensación en tiempo equivalente de descanso retribuido de las horas nocturnas trabajadas, tal y como se ve en la tabla adjunta.

Tabla de compensación de nocturnidad

Horario de trabajo	Opciones de compensación a cada hora equivalente (a optar entre una opción u otra)	
	En tiempo	Bonificación por nocturnidad
De 22,00 h a 6,00 h.	+20 min en tiempo (con el tope de 1 h 40 min).	De 1 a 4 horas trabajadas: Bonificación por nocturnidad a las horas correspondientes.
		Más de 4h trabajadas: Bonificación por nocturnidad para toda la jornada.

Queda exceptuado de la aplicación de este artículo el personal que hubiera sido contratado para realizar su función durante dicho periodo nocturno.

Salvo que haya comunicación específica en contra, por defecto esta incidencia se compensará económicamente. En este caso el personal disfrutará de un complemento de remuneración, denominado bonificación por nocturnidad, equivalente al 20 % sobre la totalidad del salario individual percibido en jornada ordinaria de trabajo, sin incluir variables (ayuda transporte, ayuda comedor, horas extra...), ni gratificaciones extraordinarias y vacaciones.

Artículo 9. *Compensación salarial en situación de IT.*

La empresa compensará el 100 % del salario individual sin variables (Ayuda comedor, ayuda transporte, ayuda escolar, nocturnidad, dietas, horas extras, Primas anuales variables...) en situación de IT desde el primer día y hasta el momento de finalización de la IT.

Artículo 10. *Licencias.*

La plantilla, preavisando con al menos veinticuatro horas de antelación, salvo hecho infortunado y/o imprevisible, y en todos los casos con la debida y suficiente justificación, tendrá derecho a licencias retribuidas que se disfrutarán y abonarán con arreglo a lo que se establece en el presente artículo.

Las licencias retribuidas se abonarán a salario real sin incluir primas de producción o primas de carencia de incentivo, en su caso.

Igualmente, con las mismas condiciones de preaviso y justificación, las personas trabajadoras podrán disponer de las licencias no retribuidas que se señalan.

Todos los permisos comienzan en día laborable clarificándolo en todos los permisos.

La empresa concederá licencias en los siguientes supuestos, siempre que los mismos sean previamente justificados.

Los permisos retribuidos contenidos en este artículo, excepto el permiso por matrimonio o inscripción como pareja de hecho previsto en el apartado a), se aplicarán en los mismos términos y condiciones a las parejas cuando se acredite su convivencia

de forma suficiente desde al menos dos años antes del hecho que suponga la causa del permiso. Se entenderá acreditada la convivencia con un certificado de empadronamiento común o con cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite su situación de convivencia en pareja.

No obstante, en los supuestos de enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, muerte, matrimonio de padre/madre, hermanos/as, hijos/as y lactancia, se referirá exclusivamente al compañero/a, así como a los hijos/as y padres de los convivientes, no siendo extensible la licencia para los hermanos/as, nietos/as y abuelos/as del otro conviviente.

a) Por matrimonio/inscripción como pareja de hecho:

Dieciocho días naturales de licencia. Esta licencia podrá ampliarse hasta un máximo de diez días naturales más de licencia no retribuida.

No podrá devengarse esta licencia por matrimonio tras haber hecho uso de la licencia por inscripción como pareja de hecho con la misma persona.

Solo se podrá conceder esta licencia una vez cada cinco años.

b) Por nacimiento de hijo/a:

El plazo duración y la forma de disfrute de los permisos por nacimiento de hijos será la establecida en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y en su caso, la que pueda instituir la normativa autonómica que resulte de aplicación.

Por nacimiento de hijos prematuros u hospitalizados después del parto:

La madre y el padre tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo al día mientras dure dicha situación.

c) Por enfermedad grave u hospitalización:

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, 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.

Mientras se mantenga la situación de enfermedad grave el trabajador/a tendrá opción a elegir, de acuerdo con la empresa, las fechas de disfrute de la licencia. Si no hay acuerdo, los días de disfrute serán consecutivos.

Cuando la enfermedad grave persistiera:

Pasados treinta días consecutivos desde la finalización del disfrute de la primera licencia, tendrá derecho a una segunda licencia retribuida de tres días naturales en caso de referirse al cónyuge o hijos, y de dos días naturales si se refiere a padres o hermanos que convivan con el/la trabajador/a, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

Tendrá derecho a sucesivas licencias no retribuidas, en los mismos supuestos y por igual tiempo, siempre que hayan transcurrido treinta días consecutivos desde la finalización de la anterior, sin que tampoco sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario justificado:

Del cónyuge, hijos/as, padre/madre, hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, padre y madre política, hermanos/as políticas, hijos/as políticas, nietos/as políticas o abuelos/as políticas: dos días, ampliables en dos días naturales más en caso de desplazamiento.

d) Por muerte:

– Del cónyuge e hijos/as: cinco días naturales ampliables en dos días en caso de desplazamiento.

– De padre/madre, hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, padre/madre política, hermanos/as políticas, hijos/as políticas, nietos/as políticas o abuelos/as políticas: dos días, ampliables en dos días naturales más en caso de desplazamiento.

La licencia por muerte del cónyuge, hijos/as, padre/madre, hermanos/as no podrá ser absorbida si coincidiese con el disfrute de las vacaciones o licencia por matrimonio del trabajador/a.

e) Por matrimonio de padre/madre, hermanos/as, hijos/as: un día.

f) Por traslado del domicilio habitual: un día.

g) Para consultas médicas: Se precisará justificación suficiente.

– Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador/a al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, como asistencia a consulta médica del médico de cabecera de la Seguridad Social (facultativo/a de Medicina General), o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 16 horas al año retribuidas, que deberán asimismo ser justificadas.

– Asimismo, podrán incluirse, por el tiempo necesario y dentro de ese límite conjunto de dieciseis horas al año, las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas, revisiones médicas, ingreso hospitalario e intervenciones quirúrgicas de menor importancia del cónyuge, así como de hijos/as y padres. En caso de duda, se podrá acudir al dictamen de la Comisión Mixta Interpretativa.

h) Para exámenes prenatales: Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

i) Por lactancia:

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), del Estatuto de los Trabajadores, 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.

La persona trabajadora por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una 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 las dos personas trabajadoras prestan servicios en esta empresa y pretenden ejercer este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas. La negativa irá acompañada de un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

j) Por cumplimiento de deber inexcusable:

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando el cumplimiento del deber antes indicado suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 % de las horas laborales, en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

k) Por renovación del pasaporte para el ejercicio del puesto de trabajo: Por el tiempo indispensable para la realización de la gestión.

l) Por Acompañamiento a Familiar de 1.º grado para tratamiento oncológico o diálisis: Por el tiempo necesario y bajo presentación de justificante médico. La mitad de dicho tiempo será retribuido, mientras que la otra mitad será recuperable.

m) Por Acompañamiento a Familiar de 1.º grado para consulta oncológica:

Hasta el límite de 16 horas al año retribuidas, que deberán asimismo ser justificadas.

A los efectos del presente artículo se entenderá que existe desplazamiento cuando éste efectivamente se produzca y sea justificado, y siempre que la distancia entre el domicilio y el lugar del hecho causante sea superior a 300 km.

La fecha de entrada en vigor de este artículo será la correspondiente a la firma del convenio.

n) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6. Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

ñ) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 11. *Excedencias.*

La empresa concederá excedencia al personal con al menos una antigüedad de un año en la empresa, con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que los motivos de la misma sean de carácter familiar, de estudio o similares.
- b) Que dicha excedencia no sea superior a seis meses.
- c) Que el número de personas que coincidan en este tipo de excedencias no sea superior al 2 % de la plantilla.

Con el fin de salvaguardar el buen funcionamiento de la compañía, se establece el mismo plazo de preaviso para los casos de excedencia que para los casos de cese voluntario.

Artículo 12. *Otras excedencias.*

La empresa concederá excedencias al personal con al menos un año de antigüedad en la empresa, con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo, siempre que cumplan los requisitos siguientes:

- a) Que los motivos de la misma sean la realización de estudios de formación profesional o reciclaje que con posterioridad puedan ser incorporados a la propia empresa.
- b) Que la excedencia no sea superior a un año, salvo acuerdo entre las partes.
- c) Que el número de personas que coincidan en este tipo de excedencias no sea más de uno en las empresas de menos de 50 trabajadores/as, de dos en las empresas de 50 a 100 trabajadores/as y de un 2 % de su plantilla en las empresas de más de 100 trabajadores/as.
- d) Dicha excedencia se exceptúa, salvo acuerdo en contrario, en los directivos y mandos de la empresa.

En cuanto al resto de las excedencias, será de aplicación lo establecido en la legislación en vigor.

Artículo 13. *Retribuciones salariales.*

Las retribuciones que se señalan en las tablas salariales anexas a este convenio, en las condiciones establecidas por el mismo, tienen carácter de mínimas para las diversas categorías profesionales, exceptuándose las relaciones no laborales, como pueden ser los convenios de prácticas o de fin de proyecto.

Dichas retribuciones se entienden referidas a la jornada anual pactada en este convenio.

La empresa deberá garantizar que todo el personal perciba como mínimo lo establecido en las tablas salariales según categoría profesional.

La elaboración de la tabla se ha elaborado partiendo de la tabla del convenio Provincial del Metal de Gipuzkoa de 2024, realizando las siguientes adaptaciones:

- Añadiendo las categorías «Jefatura de Proyecto de 2.º grado o en formación» y «Personal técnico titulado de 2.º grado o en formación» dentro del grupo de Personal Técnico Titulado.
- Incorporando la categoría «Capataz especialista» dentro del grupo de Personal Técnico de Taller/Obra.

Estas nuevas categorías se hacen en virtud de contemplar casos de contrataciones particulares o con poca experiencia, y están diseñadas para permitir un seguimiento y evaluación del desempeño de las personas que entren en ella.

En particular, se establece que, como mínimo, se realizará una evaluación del desempeño de las personas ubicadas en estas categorías dentro de un plazo máximo de dos años a partir de su contratación. En base a los resultados de esta evaluación, se considerará la posibilidad de un cambio de categoría.

La actualización anual de estas tablas se llevará a cabo conforme se publique oficialmente la nueva tabla provincial del metal de Gipuzkoa.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que a título individual pudieran venir disfrutándose «*ad personam*».

A partir de la entrada en vigor de este convenio Colectivo de empresa, se modificarán las nóminas adaptándolas a los conceptos de retribución e importes previstos en las tablas del convenio Colectivo de empresa.

En ningún caso, el importe de la retribución que se establece en las tablas anexas de este convenio será inferior a la establecida para las mismas categorías en el convenio Colectivo Provincial de la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa que resulte vigente.

Artículo 14. Revisiones salariales.

Las modificaciones salariales colectivas se negociarán entre la Dirección de Dürr Systems Spain, SAU y la Representación Legal de los Trabajadores debidamente constituida.

En caso de acuerdo, quedará recogido en documento escrito y firmado por las partes, detallándose en el mismo los diferentes puntos del acuerdo.

Artículo 15. Compensación por gastos.

Con carácter general, se mantienen las ayudas de comida y plus de transporte en las mismas condiciones que se venían percibiendo anteriormente. Por tanto, será incompatible la ayuda comida con la percepción de dietas devengadas en lugar distinto al del trabajo habitual.

Con carácter individual, toda persona trabajadora podrá solicitar la incorporación de sus incidencias de ayuda comedor y transporte en su salario fijo. Para las personas que así lo soliciten, la empresa incorporará al salario fijo de dichas personas el valor medio de incidencias comedor y transporte que tuvieran en los años 2022 y 2023.

En estos casos de incorporación de incidencias, las mismas dejarán de computarse y reflejarse autónomamente en la nómina.

La cantidad incorporada computará, a todos los efectos, como salario fijo ordinario.

Las personas interesadas deben dirigir su petición por escrito al Dpto. de Recursos Humanos, en el plazo de seis meses a partir de la publicación oficial de este convenio. La adhesión a este sistema es definitiva, y no es reversible por ninguna de las partes.

Artículo 16. Publicación de ofertas de empleo internas.

Siempre que las circunstancias específicas del proceso de selección lo permitan, la compañía se compromete a publicar internamente las ofertas de empleo abiertas.

Los trabajadores/as que actualmente se encuentran en plantilla, tendrán preferencia en la valoración a realizar para optar a un puesto de superior grupo, sobre las personas que pudieran contratarse externas.

Artículo 17. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias, una de verano y otra de Navidad, ambas de treinta días para todas las categorías profesionales, calculándose las mismas sobre el salario fijo individual más el plus de antigüedad.

Se acuerda prorratear las dos gratificaciones extraordinarias en las doce mensualidades, sin que ello suponga alteración/variación sobre la remuneración bruta anual de cada empleado.

Artículo 18. Salidas, Dietas y Viajes.**a. Gastos de locomoción (Vehículo Propio).**

Las cantidades a percibir para compensar los gastos ocasionados con motivo de viajes fuera de la oficina, para realizar el trabajo en lugar distinto utilizando un vehículo propio, serán las siguientes, según viaje solo el conductor o uno, dos, tres o más compañeros, respectivamente.

Número de ocupantes	Cuantía de la compensación 2024 - Euros/km
1 persona.	0,46
2 personas.	0,47
3 personas.	0,48
> de 3 personas.	0,51

Debe indicarse en las Notas de Gastos los nombres de los ocupantes.
Su devengo será incompatible con la compensación del importe del transporte público percibido por el traslado desde el domicilio al centro de trabajo y regreso. b. Dietas de manutención y estancia.

b.1 Desplazamiento en territorio español.

Concepto	Cuantía de la compensación 2024 – Euros
Desayuno.	05,09
Comida.	26,58
Cena.	21,94
Varios.	04,68
Total.	58,29

Para que proceda aplicar el concepto de «varios», la duración del viaje deberá dar lugar, como mínimo, a una comida o a una cena.

b.2 Desplazamiento al extranjero.

b.2.1 Para estancias hasta quince días (por viajes ocasionales o esporádicos): gastos justificados o dietas, optando por una u otra modalidad en cada viaje, aplicando dicha opción a la duración total del viaje.

b.2.2 Para estancias superiores a quince días (o inferiores a quince días por sucesivos viajes ocasionados por una obra de larga duración), se aplicarán los siguientes importes a los conceptos que se indican:

Año 2024

Concepto	Países Europeos – Euros	Otros Países – Euros
Desayuno.	11,20	06,55
Comida.	36,71	43,88
Cena.	29,95	36,06
Varios.	08,92	08,88
Total.	86,78	95,37

Nota: En situaciones concretas o en casos de especial dificultad, pueden negociarse condiciones especiales.

b.3 Norma Reguladoras para realización de viajes y liquidación de gastos.

Se tendrá derecho a percibir la cantidad fijada para gastos por cena cuando la salida sea anterior o el regreso sea posterior a las 20.00 h.

También se tendrá derecho a percibir los gastos por cena, siempre y cuando las horas en tránsito en el mismo día sea mayor de 12 h.

Artículo 19. *Pago de nóminas.*

La empresa abonará los salarios de forma mensual a la totalidad de su personal. Este pago se efectuará a través de entidades Bancarias o de Ahorro.

Artículo 20. *Grupo profesional.*

El personal que preste sus servicios, tanto manuales como intelectuales, en cualquiera de las actividades encuadradas en el presente convenio, se clasificará en atención a la función que desarrolla, en los siguientes grupos profesionales:

- a) Personal subalterno.
- b) Personal administrativo.
- c) Personal técnico titulado.
- d) Personal técnico de taller/obra.
- e) Personal técnico de oficina.
- f) Personal en convenio no laboral.

Por otra parte, la Empresa podrá asimilar a cualquiera de los grupos existentes, por analogía con las mismas, nuevos puestos de trabajo que no se encuentren definidos específicamente.

Para obtener en cada caso el grupo que corresponda al/a trabajador/a en la empresa, a partir de la valoración del puesto de trabajo, se tomará como base la puntuación correspondiente al criterio de conocimientos, experiencia, etc.

Al personal que realiza con carácter de continuidad funciones correspondientes a distintas tareas o grupos profesionales se le asignará el grupo correspondiente al trabajo o actividad predominante, siempre que no sea inferior a la que ostentaren.

La Empresa realizará, de acuerdo con las disposiciones en vigor, las pruebas de ingreso que consideren oportunas y clasificarán al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado y no por las que pudiera estar capacitado para realizar.

Artículo 21. *Fomento de igualdad de oportunidades en la contratación. Prohibición de discriminación en razón de sexo o edad.*

Los firmantes del presente convenio, conscientes de la necesidad de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y que ésta se efectúe sin discriminación de ningún tipo y con respeto a la igualdad de oportunidades, coinciden que son objetivos para lograr la igualdad los siguientes:

1. Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.
2. Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Se prohíbe toda discriminación en razón de sexo o edad en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo similares en una misma empresa en razón de sexo o edad. De incumplirse por las empresas tal prohibición el personal discriminado tendrá derecho a las diferencias salariales que procedan.

3. Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Con el fin de alcanzar los tres objetivos descritos, la empresa ha confeccionado un plan de igualdad que se encuentra inscrito en el Registro de Planes de Igualdad y un protocolo antiacoso sexual y por razón de sexo, a los que se remiten los firmantes de este convenio colectivo.

Derecho de las personas trans: las personas trans tendrán derecho a ser llamadas por el nombre que escojan desde el momento en que lo comuniquen formalmente a la empresa, aún cuando los trámites administrativos no se hayan llevado a cabo.

Artículo 22. *Promoción del teletrabajo.*

La Dirección de la Compañía y la Representación de los Trabajadores se comprometen a avanzar en el fomento del trabajo a distancia o teletrabajo para aquellas situaciones que interesen a las partes afectadas, buscando favorecer la flexibilidad de la empresa en la organización del trabajo, y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar de la persona trabajadora.

Con ese fin, la Dirección de la Compañía promovió la publicación por parte del departamento de Recursos Humanos de la «Guía Trabajo a Distancia» en febrero de 2022. Dicha guía podrá ser revisada y actualizada.

Artículo 23. *Nuevas tecnologías en el trabajo.*

La empresa se compromete con el cumplimiento de las normas de grupo y de la normativa legal vigente en cada momento en lo que respecta a la protección de datos de carácter personal, y al derecho a la desconexión digital.

Con el fin de alcanzar este objetivo la empresa ha desarrollado un procedimiento específico para el uso de medios tecnológicos y regulando el derecho a la desconexión digital al que se remiten los firmantes de este convenio colectivo.

Artículo 24. *Período de Prueba.*

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses.

Durante el período de prueba el/a trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Artículo 25. *Ceses.*

El personal que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Jefe/a de 1.^a, jefe/a de 2.^a, jefe/a de Proyecto, jefe/a de obra, y Delineantes Projectistas: dos meses.
- b) Resto de personal: un mes.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del/a trabajador/a una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo avisado con la referida antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa llevará aparejado el derecho del/a trabajador/a a ser indemnizado/a con el importe de un día de salario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el/a trabajador/a incumplió la de avisar con la antelación debida.

Artículo 26. *Finiquitos.*

Toda persona podrá solicitar la presencia del Representante del Personal o un miembro del Comité de Empresa o del/a Delegado/a de la Sección Sindical a la que esté afiliado, con el objeto de recibir el asesoramiento que estime oportuno, antes de proceder a la firma del recibo-finiquito.

Artículo 27. *Contratos Eventuales.*

Al amparo de lo establecido en el artículo 15 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, podrán celebrarse contratos de duración determinada bajo la regulación establecida por dicho artículo.

Este tipo de contratos de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

1. Situaciones imprevisibles u ocasionales.

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores que regula los contratos fijos-discontinuos indefinidos.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

La duración máxima del contrato de duración determinada, cuando obedezca a circunstancias de la producción, será la máxima que permita el convenio sectorial para la industria siderometalúrgica, que de manera subsidiaria a este convenio de empresa resulte de aplicación en razón del territorio en el que se encuentre ubicado el centro de trabajo del que dependa la persona trabajadora.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

2. Situaciones ocasionales y/o previsibles.

Igualmente, la empresa podrá formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo.

La empresa solo podrá utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

La empresa, en el último trimestre de cada año, trasladará a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

3. Por sustitución.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

Artículo 28. *Contratos formativos para la obtención de la práctica profesional.*

Con el objeto de facilitar al personal la obtención de la formación práctica necesaria acorde a su nivel de estudios, la empresa podrá contratar personal bajo esta modalidad contractual, de acuerdo con las características que a continuación se especifican:

1. Podrá concertarse con personal que esté en posesión de alguno de los títulos siguientes: título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo que habiliten para el ejercicio de la actividad profesional, siempre y cuando no hayan transcurrido más de tres años desde la obtención del título hasta la formalización del contrato. En el caso de los contratos en prácticas celebrados con personal discapacitado, dicho plazo será de cinco años.

2. El período de prueba no podrá exceder de un mes.

3. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder un año. Asimismo, las partes podrán acordar una prórroga como máximo, sin que pueda ser inferior a la duración mínima del contrato, y sin que la duración total del contrato pueda exceder del período máximo de un año.

4. El puesto de trabajo asignado al/a trabajador/a en prácticas, deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

5. El salario que perciba el personal contratado bajo esta modalidad será del 60 % durante el primer semestre, 65 % en el segundo, del salario fijado en este convenio para un/a trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, sin que en ningún caso pueda ser inferior a 15.493,85 euros o 16.784,99 euros respectivamente, en cada uno de los dos períodos reseñados.

En el caso de trabajadores/as en prácticas contratados/as a tiempo parcial, el salario se aplicará proporcionalmente en función de la jornada pactada.

6. La empresa asignará de entre su personal a un/a trabajador/a del mismo o superior nivel para coordinar el desarrollo de las actividades objeto del contrato.

7. A la terminación del contrato, el/a empresario/a deberá entregar al/a trabajador/a un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

Artículo 29. *Empresas de Trabajo Temporal. Contratos de puesta a disposición.*

La empresa cuando contrate los servicios de Empresas de Trabajo Temporal, garantizará que el personal puesto a su disposición tenga los mismos derechos laborales así como las retribuciones mínimas de tablas de convenio a que tenga derecho el personal afectado por este convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria que esté afectada por el presente convenio.

Artículo 30. *Subcontratación de Obras y Servicios.*

Sin perjuicio de la información sobre las previsiones de contratación o subcontratación que vayan a realizarse, la empresa, en los supuestos en que formalicen un contrato de prestación de obra o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a la representación legal del personal, sobre los siguientes extremos:

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Lugar de ejecución de la contrata.

d) En su caso, número de personas que serán ocupadas, por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal, así como la normativa de aplicación con relación a sus condiciones laborales y de Seguridad Social.

e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Artículo 31. *Código de Conducta Laboral.*

Principios ordenadores.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los/as trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la Empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al/a trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a la representación legal del personal de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

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

Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por los/as trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: leve, grave o muy grave.

Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del/a trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.

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

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

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

l) La embriaguez o consumo de drogas en el trabajo.

Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

l) La embriaguez o consumo de drogas, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as en el trabajo.

Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sanciones:

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

a) Por faltas leves:

– Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

– Amonestación por escrito.

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

c) Por faltas muy graves:

– Amonestación por escrito.

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

– Despido.

Prescripción:

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

– Faltas leves: diez días.

– Faltas graves: veinte días.

– Faltas muy graves: sesenta días.

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

Artículo 32. Seguridad y Salud Laboral.

I. En cumplimiento del deber a la protección eficaz de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, el/a empresario/a adoptará cuantas medidas sean necesarias: Evaluación de riesgos, información, formación, vigilancia de la salud, participación y consulta con los/as delegados/as de prevención.

El/a empresario/a desarrollará una acción permanente para combatir los riesgos con arreglo a los siguientes principios:

1. Evitar los riesgos.
2. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
3. Combatir los riesgos en el origen.
4. Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo, ya reducir los efectos del mismo en la salud.
5. Tener en cuenta la evolución técnica.
6. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
7. Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales.
8. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
9. Dar las instrucciones a los/as trabajadores/as.
10. El/a empresario/a tomará en consideración las capacidades profesionales de los/as trabajadores/as en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.
11. El/a empresario/a adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los/as trabajadores/as que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

Por su parte, los/as trabajadores/as individualmente considerados están obligados, previa información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica, a la que se hace referencia en el apartado IV, a cumplir las instrucciones recibidas en materia de Seguridad y Salud Laboral. Especialmente serán asesorados en las que se refieran al uso de medios y prendas de protección personal.

No se imputarán en el crédito horario las horas destinadas a la representación legal de los trabajadores, el tiempo correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número dos del artículo 36 de la Ley 31/1995 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Asimismo, los Delegados de Prevención dispondrán de los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a cursos de formación en materia de Seguridad y Salud Laboral y que sean convocados por los Organismos o Instituciones Oficiales competentes en la materia (art. 37.2 de la Ley 31/1995) o por los Servicios de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente convenio, en aquellas materias que le sean facultadas por los Organismos competentes. El disfrute de dichos permisos deberá ser autorizado por la empresa. En caso de denegación podrá elevarse recurso a la Comisión Mixta Interpretativa del convenio quién resolverá al efecto.

II. En aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales todas las empresas están obligadas a que cada trabajador/a reciba formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación se podrá impartir mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos homologados. La representación legal del personal deberá ser informada de los procesos de formación que la empresa desarrolle de conformidad con lo establecido en este apartado.

El tiempo destinado a la formación será considerado a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

III. El Delegado de prevención de Seguridad y Salud Laboral junto con los Servicios de Prevención, tendrán las siguientes facultades y responsabilidades específicas, sin perjuicio de las que le están atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento (principalmente las atribuidas a los Servicios de Prevención, en el artículo 31 de la Ley 31/1995).

a) Participar en la elaboración, puesta en marcha y control de aplicación, tanto de los programas especificados en el anterior apartado I de este artículo, como de las normas de seguridad y salud laboral que han de tener obligado cumplimiento en el centro de trabajo.

b) Proponer al/a empresario/a el orden de prioridades que considere conveniente antes de la aprobación de las inversiones necesarias para llevar a cabo los programas previstos.

c) Conocer la información relativa a materiales, instalaciones, maquinaria y demás aspectos del proceso productivo en la medida que sea necesaria para constatar los reales o potenciales riesgos existentes y para proponer las medidas encaminadas a eliminarlos o reducirlos.

d) Transmitir al personal afectado, la información precisa relativa a las medidas de salud o investigación de riesgos o accidentes, a través de los medios que estime más adecuados, siempre que no interfieran la marcha normal de la producción.

e) Requerir al/a empresario/a para la adopción de medidas especiales de protección o vigilancia en aquellos puestos de trabajo cuya evidente peligrosidad o demostrado riesgo para la salud de los/as trabajadores/as lo aconsejen.

f) Colaborar activamente con el Servicio Médico, con los Mandos y con el Técnico de Seguridad en la implantación y control de su eficacia y resultados, de medidas preventivas que intenten evitar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales.

g) Disponer del asesoramiento del Servicio Médico y del Técnico de Seguridad en todas las materias que profesionalmente les son propios o específicos.

h) Solicitar asimismo la intervención y asesoramiento de Organismos Oficiales especializados en seguridad y salud laboral y, en su caso, de otros Organismos especializados previo acuerdo con el/a empresario/a, para investigar el nivel de riesgo o la real concentración de agentes contaminantes en los puestos de trabajo. En todo caso, ambas partes aceptarán los resultados de las mediciones efectuadas y aplicarán las prescripciones y medidas correctoras que propongan los informes en que se recoja la investigación efectuada, una de cuyas copias se entregará al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

IV. La empresa principal establecerá las medidas necesarias para la coordinación de las actividades relativas a la prevención de riesgos laborales, con las empresas contratistas o de servicios, a fin de garantizar al personal de éstas las mismas condiciones de seguridad que las de sus trabajadores/as.

Los órganos responsables de la prevención de la empresa principal tendrán, en esta materia, las competencias que se establezcan en las medidas previstas para la coordinación de las actividades de prevención.

V. Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieren de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

En los trabajos que requieran contacto con ácidos, se les dotará de ropa de lana adecuada.

Dichas prendas y calzado sólo podrán ser usados para y durante la ejecución de las labores que se indican.

A los/as Porteros/as, Vigilantes, Guardas, Conserjes y Chóferes se les proporcionará uniforme, calzado y prendas de abrigo e impermeables.

Con independencia de las prendas de protección a que anteriormente se hace referencia, las empresas proveerán a todos los/as trabajadores/as de ropa o vestuario de protección adecuada. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia, serán resueltas por la Autoridad Laboral competente.

Artículo 33. *Vigilancia de la Salud.*

La empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función a los riesgos inherentes al trabajo que realiza. (Incorporando las informaciones de salud a las Evaluaciones de Riesgo y Planes de Prevención).

Esta vigilancia médica se realizará con una periodicidad mínima anual (salvo legislación expresa) por los/as especialistas Sanitarios de los Servicios de Prevención propios o contratados.

A tal efecto, la empresa comunicará a los Delegados de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud el Servicio de Prevención a través del cual se realizará la Vigilancia de la Salud. En el caso de que se opte por un Servicio de Prevención ajeno entregará tanto a los Delegados de Prevención como al Comité de Seguridad y Salud Laboral información sobre las características técnicas de dicho concierto.

La referida vigilancia de la salud se realizará aplicando los Protocolos Específicos o criterios de las autoridades sanitarias (ruido, manipulación manual de cargas, posturas forzadas, pantallas de visualización, plomo...) teniendo en cuenta especialmente las Enfermedades profesionales reconocidas o que la evaluación de riesgo lo contemple.

La vigilancia de la salud debe ser voluntaria, salvo en los supuestos de riesgo a terceros. La información será entregada individualmente a cada trabajador/a respetándose la confidencialidad (salvo autorización expresa) y no-discriminación. Esta vigilancia deberá estar garantizada tras la incorporación al trabajo o a un nuevo puesto de trabajo y tras una ausencia prolongada por motivos de salud.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores/as se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

No obstante lo anterior, el/a empresario/a y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención, serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del/a trabajador/a para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Cuando los reconocimientos se efectúen fuera de las horas de trabajo, no será retribuido el tiempo que se dedique a los mismos.

De conformidad con lo establecido en el artículo 37.3 c) del Reglamento de los Servicios de Prevención, los exámenes de salud, incluirán, en todo caso, una historia clínico-laboral, en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y las medidas de prevención adoptadas.

Artículo 34. *Personal con capacidad disminuida.*

Todos aquellos/as trabajadores/as que, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos a sus condiciones que existan en la empresa, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto, respetándose la retribución que se viniese percibiendo.

Artículo 35. *Mujer embarazada.*

Toda mujer embarazada, previo informe del Médico de empresa o del especialista si aquél no existiese, y cuando la trabajadora o la empresa lo soliciten, si desarrollase un trabajo penoso, o peligroso para su estado, se le cambiará provisionalmente de su puesto de trabajo a otro más cómodo, si lo hubiere, sin riesgo para su estado, conservando el derecho a reintegrarse en su puesto y categoría originales.

En este supuesto, la Dirección de la empresa, designará a la persona que obligatoriamente deberá cubrir el puesto dejado vacante por la embarazada, y que por el carácter de provisionalidad de la situación, se incorporará a su anterior puesto, cuando la embarazada se reintegre a su puesto de trabajo de origen.

Tanto la trabajadora embarazada como el trabajador/a afectado/a por el cambio, percibirán las retribuciones correspondientes al puesto que ocupen en cada momento.

Artículo 36. *Modificación sustancial de condiciones de trabajo y movilidad geográfica.*

A) Las modificaciones sustanciales, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de las condiciones reconocidas a los/as trabajadores/as por acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos, en virtud de una decisión unilateral del/a empresario/a de efectos colectivos, afecten a uno, varios o todos los/as trabajadores/as del centro de trabajo, se adecuarán al siguiente procedimiento:

a) Notificación previa a la representación del personal, con indicación de los motivos en que se fundamenta tal modificación.

b) Establecimiento de un período de consultas con la representación legal del personal de una duración de quince días.

c) En caso de que en dicho plazo no se alcanzase un acuerdo mayoritario sobre la necesidad de tal modificación, se someterá la cuestión al procedimiento arbitral de los servicios de resolución de conflictos laborales correspondiente a la comunidad autónoma que resulte competente en razón del territorio, (el PRECO en el ámbito autonómico del País Vasco, y los organismos similares que existen en las comunidades de Cataluña y Madrid). El organismo de arbitraje que resulte competente deberá dictar el correspondiente Laudo en un plazo que no exceda a los quince días desde la finalización del período de consultas establecido en el apartado anterior. En el caso de que la representación legal del personal no acepte el arbitraje obligatorio, la decisión de modificación será ejecutiva por parte de la empresa en los términos establecidos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores a contar desde la finalización del período de consultas salvo en las modificaciones de la cuantía del salario de carácter colectivo, en cuyo caso será necesario el acuerdo colectivo.

B) El procedimiento señalado en el apartado anterior será igualmente de aplicación para las movilidades geográficas de tipo colectivo que pueda plantear la Dirección de la empresa.

Artículo 37. *Constitución Sección Sindical.*

El personal de la empresa Dürr Systems Spain, SAU, afiliados/as a una Central Sindical, legalmente constituida, podrán constituir una Sección Sindical de Empresa.

Artículo 38. *Garantías Sección Sindical.*

Las Secciones Sindicales de Empresa tendrán las siguientes garantías:

a) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la empresa; recaudar las cotizaciones de sus afiliados/as y no podrán ser obstaculizadas en sus tareas de afiliación sindical, sin que el ejercicio de tales derechos pueda interferir el trabajo o la marcha general de la producción.

b) Proponer candidatos/as a elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa.

En la empresa en que la elección de los miembros del Comité se haya efectuado por el sistema de listas cerradas, las Centrales Sindicales presentes en el mismo podrán destituir a aquel miembro del Comité que haya causado baja en la Central Sindical por la que fue elegido, y designar en su caso al/a trabajador/a que le haya de sustituir.

c) Elegir Delegados/as Sindicales que representen a los/as afiliados/as de la Sección Sindical ante el/a empresario/a.

d) Utilizar, previa notificación y autorización de la empresa, los servicios de expertos/as sindicalistas, economistas, abogados/as, etc., en los temas colectivos (negociación colectiva, revisiones salariales, expedientes de regulación de empleo, etc.) con acceso a los locales de la empresa.

e) Los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos establecidos en el artículo siguiente, podrán convocar a los/as Delegados/as de Personal y Comités de Empresa, dentro de las horas retribuidas a estos últimos, con los mismos requisitos y preavisos establecidos para sus reuniones ordinarias.

f) Los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos establecidos en el artículo siguiente:

– Dispondrán de la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición de los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal en su caso.

• Deberán ser informados, y oídos por la empresa, de cuantas cuestiones afecten colectivamente al personal, y en especial las relativas a:

- Expedientes de regulación de empleo.
- Traslados totales o parciales de empresa.
- Introducción de nuevos sistemas de trabajo e incentivos.
- Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

En los casos de expedientes de regulación de empleo, podrán emitir informe en los plazos previstos en la legislación vigente, que se adjuntará en el expediente ante la Autoridad Laboral correspondiente, conjuntamente con el que emita el Comité de Empresa, en su caso, junto al acta de finalización de consultas.

• Tendrán el mismo tratamiento que los miembros de los Comités de Empresa o Delegados/as de Empresa, en su caso, en cuanto a la prioridad de permanencia en la misma, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

g) La empresa permitirá reuniones a los y las afiliados/as a una Sección Sindical de Empresa en los locales de la misma, fuera de las horas de trabajo. A las reuniones de los y las afiliadas de una Sección Sindical de Empresa que cumpla los requisitos establecidos en el siguiente artículo, podrá acudir, previa notificación y autorización de la empresa, un/a responsable de la Central Sindical. Dentro de las posibilidades de la empresa, se facilitarán locales donde celebrar dichas reuniones, así como espacios propios para el/a Delegado/a de la Sección Sindical que cumpla los requisitos establecidos en el artículo siguiente.

h) En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves o muy graves contra cualquier trabajador/a afiliado/a, y siempre que esta condición haya sido puesta en conocimiento de la empresa por la respectiva Sección Sindical, la dirección de la empresa notificará al/a Delegado/a Sindical la propuesta de sanción. En el término de las 48 horas siguientes, éste emitirá informe, que no tendrá carácter vinculante y la empresa podrá adoptar, sin más trámite, la sanción que estime adecuada.

Artículo 39. *Horas retribuidas Sección Sindical.*

Los/as Delegados/as Sindicales de Empresa, que agrupen como mínimo en la empresa, los porcentajes de afiliación que para cada tamaño se señalan, o en su caso hayan obtenido los porcentajes que asimismo se señalan, en las elecciones a los órganos de representación de los/as trabajadores/as, dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes, a salario real, en la cuantía siguiente:

Tamaño	N.º afil.	% Voto	Elec. Sind.	N.º Deleg.	N.º Horas
6 a 25 trabajadores/as.	25 %			1	Ninguna
25 a 100 trabajadores/as.	20 %			1	10 horas/mes

Con cargo a estas horas, si los/as citados/as Delegados/as Sindicales lo desean, podrán participar en las reuniones del Comité de Empresa o de Delegados/as de Personal en su caso.

Artículo 40. *Excedencias Sección Sindical.*

Se exceptúan del período mínimo necesario de permanencia en la empresa al personal que solicitase excedencia con ocasión de ocupar un cargo sindical de carácter, al menos, provincial. Dichas excedencias tendrán el carácter de forzosas por el tiempo que dure el mandato sindical y se regularán por las disposiciones generales de aplicación en dicha materia.

Artículo 41. *Reuniones Trimestrales Sección Sindical.*

La Dirección de la empresa o persona en quien delegue y los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa se reunirán trimestralmente para informar sobre la situación general de la empresa.

Artículo 42. *No discriminación (Garantías Sindicales).*

Para el ejercicio de sus derechos sindicales, a las trabajadoras y a los trabajadores se les garantizará lo que posteriormente se enumera, considerándose nulos cuantos actos o pactos tengan por objeto la discriminación sindical y en concreto:

- Condicionar el empleo de un/a trabajador/a a la afiliación o no afiliación a una Central Sindical.
- La constitución o el apoyo por parte del/a empresario/a de una Central Sindical o Sección Sindical de Empresa mediante ayuda financiera o de otro tipo.

c) Despedir a un/a trabajador/a, sancionarle, discriminarle o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no afiliación a una Central Sindical, siempre que ésta se ajuste a la legislación vigente.

Artículo 43. Número y composición, Representantes Legales de los Trabajadores.

El/a Delegado/a de Personal es el órgano de representación del personal. Tendrán la composición y garantías que se señalan en la legislación vigente en cada momento, sin perjuicio de las específicas que se establecen en el presente convenio.

El número de Delegados/as de Personal o miembros del Comité de Empresa con derecho al uso del crédito horario retribuido para el ejercicio de su actividad, se acomodará, a iniciativa de la Dirección de la empresa, o de los/as promotores electorales a que hace referencia el artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores, a las disminuciones de la plantilla.

Operará la citada disminución cuando en un período ininterrumpido de al menos seis meses, la plantilla que sirvió de censo para las correspondientes elecciones sindicales, haya sufrido una disminución de al menos el 10 % de la misma con una reducción mínima de 10 trabajadores/as.

La disminución operará automáticamente, en el caso de candidaturas abiertas, sobre el/la representante o representantes con menor número de votos en las correspondientes elecciones sindicales, y en el caso de candidaturas cerradas sobre el o los/las representantes elegidos con el menor número de votos en la correspondiente lista.

Los afectados por la aplicación del presente artículo mantendrán su condición de representantes de los/as trabajadores/as (Delegados/as de personal o miembros del Comité de empresa) y gozarán de iguales garantías que el resto de los mismos, a excepción del crédito horario retribuido que se limitará al necesario para acudir a la reunión mensual ordinaria, si la hubiera, con la Dirección de la empresa, con un tope en todo caso de tres horas mensuales.

Artículo 44. Horas retribuidas, Representantes Legales de los Trabajadores.

Las horas retribuidas para el ejercicio de la actividad de los/as Delegados/as de Personal y miembros del Comité de Empresa, serán las siguientes en función del tamaño de la empresa:

Tamaño	Horas retribuidas - Horas/mes
Hasta 30 trabajadores/as.	20
De 31 a 75 trabajadores/as.	25
De 76 a 150 trabajadores/as.	30

Los/as Delegados/as de Personal, miembros de los Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales, dispondrán de hasta un máximo de cuarenta horas, cualquiera que sea el tamaño de la empresa, durante el mes en que se esté tramitando un expediente de regulación de empleo en la misma, o en su caso, se esté negociando un plan de viabilidad o una reconversión sectorial que afecte a la misma. (En estos últimos casos la ampliación horaria sólo podrá referirse a un mes como máximo).

Las horas de los/as Delegados/as, Miembros de Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales, podrán ser mensualmente acumuladas en uno o varios miembros (incluido el/a Delegado/a Sindical):

– Hasta el límite máximo del doble a las que por tamaño tengan reconocidas en este artículo, en la empresa de menos de 250 trabajadores/as, siempre que cumplan los requisitos siguientes:

- a) Que se trate de acumulación entre miembros de una misma Central Sindical y con autorización de los Órganos Provinciales de la misma.
- b) Que la Central Sindical tenga un mínimo de afiliación del 10 % de la plantilla de la empresa.
- c) Que se ponga en conocimiento de la empresa, dentro del mes anterior y con un plazo mínimo de ocho días, el nombre del titular o titulares que hayan de disfrutar de la acumulación.
- d) Que la acumulación se mantenga como mínimo por un período de tres meses consecutivos, sin perjuicio de la posibilidad de la Central Sindical correspondiente de revocar tal acumulación.

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, las horas retribuidas para la acción sindical de los miembros del Comité de Empresa, no podrán ser objeto de otras acumulaciones, salvo acuerdo expreso con la Dirección de la empresa.

En las horas retribuidas establecidas para los miembros de estos organismos se incluye una reunión mensual ordinaria con la Dirección de la empresa, y las convocadas por ésta a iniciativa de los/as representantes, pero quedan excluidas las restantes que puedan convocarse por iniciativa de la Dirección.

Artículo 45. *Funciones, Representantes Legales de los Trabajadores.*

Serán funciones del/a Delegados/as o Comités de Empresa, y de los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales, las siguientes:

- a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad y salud laboral en el trabajo y Seguridad Social vigentes para la empresa, advirtiendo a la Dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.
- b) Informar en los expedientes administrativos de clasificación profesional y en aquellos otros en que por necesidad legal fuese necesario.
- c) Ser informado con antelación suficiente de los puestos de trabajo que la empresa piensa cubrir, así como de las modalidades de los nuevos contratos (fijo, eventual, interino, tiempo parcial, trabajo a domicilio, etc.), razones que los motivan, duración, categoría profesional y demás condiciones generales de los mismos.

Asimismo la empresa deberá entregar mensualmente a la representación del personal información sobre los contratos de duración determinada celebrados en dicho período.

En dicha información deberá constar nombre del personal contratado, modalidad de la contratación, vigencia de los contratos y categoría profesional. Igual información deberá facilitarse sobre las prórrogas de los contratos realizados.

- d) Ser informados, en el caso de que existiesen, de las pruebas y exámenes que el personal haya de realizar.
- e) Ser informados anualmente de la situación de seguridad y salud laboral en la empresa y de las medidas adoptadas para su mejora.
- f) Ser informado y consultado de cuantas medidas afecten directamente al personal y especialmente de aquéllas que pudieran adoptarse sobre:

- Expedientes de regulación de empleo.
- Traslados totales o parciales de la empresa.

- Introducción de nuevos sistemas de trabajo o incentivos.
- Incorporación de nuevas tecnologías que puedan afectar al empleo, condiciones de trabajo, salud laboral o formación.
- Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

La validez de las actuaciones de la empresa en las materias comprendidas en este apartado estará condicionada a los requisitos de información y consulta establecidos.

g) Proponer a la empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de producción o mejoras técnicas.

Artículo 46. *Información sobre la empresa a los Representantes Legales de los Trabajadores.*

La empresa facilitará a los representantes legales de los trabajadores, información periódica acerca de la situación y marcha general de la empresa.

Todo ello sin perjuicio de las obligaciones de información establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y disposiciones concordantes.

Tendrán el carácter de secretas las informaciones confidenciales dadas por la Dirección de la Empresa en las reuniones con el Comité. Los miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal estarán obligados a guardar dicho secreto incluso con los propios/as trabajadores/as de la empresa.

Artículo 47. *Planificación de la plantilla.*

Para llevar a cabo la implantación de la política de la Dirección relativa a la adecuada planificación de la plantilla, se prestará particular atención, entre otros aspectos, a las actuaciones tendentes a la sustitución y renovación de la misma (por ejemplo, mediante la combinación de la jubilación parcial y el contrato de relevo) y a facilitar al CE la información precisa acerca de tales actuaciones, según la legislación vigente.

Artículo 48. *Jubilación obligatoria.*

En el uso de la facultad conferida por el legislador a la Negociación Colectiva en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores conforme a su redacción llevada a cabo por la Ley 21/2021 de 28 de diciembre, se conviene la jubilación obligatoria de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, en la medida que la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo cumpla los siguientes requisitos: (1) Tener cumplida la edad de 68 años, (2) tener derecho al cien por cien de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. (3) que se contrate de manera indefinida y a tiempo completo a un nuevo trabajador o trabajadora.

Por último, las personas trabajadoras que a la publicación en el BOE del presente convenio ya hubieran cumplido los requisitos de acceso a la jubilación ordinaria en los términos explicitados en la Ley General de Seguridad Social y demás normativa de aplicación, para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva, deberán causar baja en la Empresa en un plazo máximo de 1 mes a partir de la publicación en el BOE del presente convenio.

Si por necesidades de la empresa no se pudiera llevar a cabo dicha jubilación obligatoria, se podría negociar la inaplicación del presente artículo.

Artículo 49. *Información sobre medidas disciplinarias.*

Las medidas disciplinarias de carácter grave o muy grave impuestas por la empresa a cualquier trabajador/a, deberán ser puestas en conocimiento previo del/a Delegado/a de Personal o Comité de Empresa, quienes podrán emitir su opinión sobre las mismas. Asimismo podrán emitir informe las Secciones Sindicales de Empresa respecto de sus afiliados/as.

Artículo 50. *Garantías comunes de los Representantes Legales de los Trabajadores.*

Los/as Delegados/as de Personal, miembros de los Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales, tendrán las siguientes garantías comunes:

a) Utilizar, con conocimiento previo de la empresa, el espacio de Noticias de la DürrNet para fijar comunicaciones de carácter sindical o laboral.

b) A que sean facilitados locales de reunión, para uso común, dentro de las posibilidades de cada empresa, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 8 de la LOLS.

Las reuniones de los representantes legales de los trabajadores serán preavisadas al menos con veinticuatro horas de antelación, salvo casos urgentes y fundamentados en los que el preaviso podrá tener un plazo inferior.

Se procurará que las reuniones del Comité de Empresa sean programadas con la antelación suficiente.

c) Con carácter previo a cualquier medida disciplinaria por faltas graves o muy graves y para la validez de las mismas, se notificará la propuesta de sanción, con una antelación de veinticuatro horas a:

- En caso de representantes de los/as trabajadores/as al Comité de Empresa.
- En caso de Delegado/a Sindical al Sindicato local o provincial al que pertenezca.

En el término de las cuarenta y ocho horas siguientes, estos organismos emitirán informe, que no tendrá carácter vinculante, y la empresa podrá adoptar, sin más trámite, la sanción que estime adecuada.

Esta garantía se mantendrá durante los dos años siguientes a la expiración del mandato.

d) Los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales tendrán las garantías establecidas en el apartado c) del artículo 68.º del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 51. *Normas para el ejercicio de la Acción Sindical, comunes para Comités de Empresa y Secciones Sindicales.*

La utilización de las horas retribuidas para la acción sindical deberá comunicarse con un plazo de 24 horas como mínimo de antelación a la Dirección de la Empresa.

El ejercicio de la actividad sindical no podrá interferir el trabajo de los restantes productores ni la marcha general de la producción. El personal que desee dirigirse a sus representantes o Delegados/as Sindicales lo harán fuera de las horas de trabajo.

La empresa estará facultada para trasladar de puesto de trabajo, provisionalmente y durante el tiempo que dure su mandato, a aquellos productores/as que, como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical, interfirieran gravemente la continuidad normal del proceso general de la empresa.

Dicho traslado será comunicado y consultado previamente al Comité de Empresa.

El personal afectado no podrá ser perjudicado económicamente ni en el desarrollo de su actividad sindical como consecuencia del traslado. El nuevo puesto de trabajo deberá ser, dentro de las posibilidades existentes en la empresa, lo más similar al anterior.

Las horas retribuidas para la acción sindical podrán ser utilizadas tanto dentro como fuera de la empresa. En todo caso, el personal deberá justificar la utilización de las mismas, sin que, a tales efectos, sea obligatoria la presentación del orden del día o de los temas a tratar.

Artículo 52. *Asambleas.*

La empresa autorizará la celebración de asambleas retribuidas, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo anual de ocho asambleas y cuatro horas.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa, a iniciativa del mismo, o a requerimiento del/a Delegado/a de la Sección Sindical de Empresa, en las condiciones establecidas en el siguiente párrafo y hasta el límite de las ocho asambleas

y cuatro horas señaladas, se entenderá a efectos de cómputo horario, como una única asamblea realizada, todas las asambleas parciales realizadas.

Los Comités de Empresa estarán obligados a convocar asambleas retribuidas dentro del límite establecido, cuando a tal fin sean requeridos por el/a Delegado/a de una Sección Sindical de Empresa, siempre que la misma agrupe a un número de afiliados/as que represente, como mínimo, el 33 % de la plantilla total de la empresa o directamente por petición formulada por un tercio de los trabajadores de la plantilla.

La convocatoria de las asambleas se comunicará con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas a la Dirección de la empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la asamblea y el orden del día de la misma.

La hora de celebración de la asamblea se fijará de común acuerdo con la Dirección de la empresa.

Por razones excepcionales y fundamentadas, la empresa podrá modificar la fecha de celebración, y de igual forma, la representación del personal podrá reducir el plazo de preaviso a veinticuatro horas.

La retribución de estas asambleas, hasta el límite establecido, se realizará sobre los salarios reales, sin inclusión de prima de producción o primas por carencia de incentivo, en su caso.

En cuanto a las asambleas no retribuidas seguirán celebrándose fuera de las horas de trabajo, conforme a los usos y costumbres que se tengan establecidos en cada centro de trabajo de la empresa.

Artículo 53. *Formación Profesional.*

Las partes firmantes de este convenio reconocen la necesidad de la formación permanente del personal.

En la empresa se constituirá una Comisión Paritaria de empresa integrada por representantes de la Dirección de la misma y de los/as representantes sindicales, con el objeto de analizar las necesidades de formación en la misma, así como determinar en su caso los cursos que sean de interés para la actividad de la empresa y adecuados para completar la formación del/a trabajador/a y los/as trabajadores/as que hayan de participar en los mismos.

Dicha Comisión determinará asimismo las licencias y cualquier otro tipo de compensación para los/as trabajadores/as participantes en dichos cursos. Si el trabajador/a que ha utilizado la licencia o compensaciones establecidas causara baja voluntaria en la empresa en los doce meses siguientes, ésta podrá deducir de la liquidación que le corresponda el importe de las mismas.

La empresa facilitará la incorporación de sus trabajadores/as que lo soliciten a planes externos a la empresa, siempre que éstos se realicen fuera de sus horas de trabajo.

A tal efecto autorizarán mediante la correspondiente adhesión la incorporación de sus trabajadores/as a dichos planes.

Disposición adicional primera. *Fomento de igualdad de oportunidades.*

La representación legal de los trabajadores y la dirección de la empresa manifiestan la necesidad de fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Con tal finalidad acuerdan realizar un diagnóstico general de la situación en la empresa, y establecer las acciones necesarias para la sensibilización entre empresa y trabajadores respecto a la igualdad de oportunidades, favoreciendo el respeto entre todas las personas y el incremento de la presencia de la mujer en el ámbito industrial, a través de medidas de acción positiva en materias de contratación, formación y promoción.

Disposición adicional segunda. *Procedimiento de resolución de conflictos. PRECO.*

1. Ambas partes asumen el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO) publicado en el BOPV

n.º 66, de 4 de abril de 2000, que será de aplicación en el ámbito del presente convenio, referido a la resolución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación de las cláusulas del mismo, en el ámbito autonómico del País Vasco. Para conflictos de ámbito superior o los que no afecten a personas trabajadoras y centros del País Vasco, se someterán a los servicios de resolución de conflictos laborales correspondientes en cada ámbito geográfico.

2. Sin perjuicio de lo anterior, la aplicación de procedimientos de resolución de conflictos se realizará atendiendo a lo establecido en los reglamentos de los correspondientes órganos de resolución de conflictos.

Disposición adicional tercera. *Comisión paritaria.*

Se constituye una Comisión Paritaria Interpretadora del Convenio, así como de las cuestiones recogidas en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, que estará compuesta paritariamente por los representantes de la Dirección de la Empresa y los representantes del Comité de Empresa. Que será la única con exclusividad, a la que se someterá cualquier cuestión que surja durante la vigencia del convenio en razón de cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del mismo.

Esta Comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes cuando se produzcan divergencias (individuales o colectivas) acerca de la interpretación o cumplimiento de este convenio y del resto de materias reguladas en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores debiendo adoptar una resolución en el plazo de siete días. Cuando la Comisión Paritaria no alcanzara acuerdo, las partes podrán recurrir a los Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos que correspondan. Se considerará como petición formal aquella que tenga la totalidad de las firmas de una de las partes firmantes del convenio.

Disposición adicional cuarta. *Cumplimiento de lo previsto 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 en las empresas.*

De conformidad con lo previsto en el artículo 5.3 del Real Decreto 1026/2024, habiendo transcurrido más de tres meses desde la publicación del mismo sin que el convenio colectivo de la empresa incluya las medidas planificadas en dicha norma, al estar la empresa obligada a negociar dichas medidas planificadas, hasta que se logre el acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores, se aplicarán el conjunto de medidas establecidas en el Real Decreto 1026/2024 a las que nos remitimos. Dichas medidas se continuarán aplicando hasta que entren en vigor las que posteriormente se puedan acordar mediante el convenio colectivo o acuerdo de empresa específico.

ANEXO I

Convenio Dürr Systems Spain, S.A.U.

Tabla de retribuciones mínimas

Categorías profesionales	Sal. base - Euros	Quinquenio - Euros	Retribución mensual (12 pagas) - Euros	Retribución anualizada - Euros
PERSONAL DE APOYO OPERATIVO:				
Personal de almacén.	515,31	25,77	2.344,36	28.132,35
PERSONAL ADMINISTRATIVO:				
Jefatura de 1. ^a	794,72	39,74	3.189,72	38.276,64
Jefatura de 2. ^a	732,99	36,65	3.016,29	36.195,43
Oficial de 1. ^a	642,82	32,14	2.763,75	33.165,05
Oficial de 2. ^a	582,15	29,11	2.561,58	30.738,95
Auxiliar.	508,62	25,43	2.313,46	27.761,54
PERSONAL TÉCNICO TITULADO:				
Jefatura de Proyecto.	1.044,51	52,23	3.913,31	46.959,66
Personal técnico titulado.	972,37	48,62	3.689,98	44.279,77
Maestría Industrial y Jefatura de Proyecto de 2. ^o grado o en formación.	709,83	35,49	2.954,09	35.449,08
Capataz especialista/Personal técnico titulado de 2. ^o grado o en formación.	563,71	28,19	2.500,40	30.004,83
PERSONAL TÉCNICO DE TALLER/OBRA:				
Jefatura de obra/Encargado.	622,72	31,14	2.698,40	32.380,77
Capataz especialista.	563,71	28,19	2.500,40	30.004,83
Auxiliar de obra.	508,62	25,43	2.313,46	27.761,54
PERSONAL TÉCNICO DE OFICINA:				
Delineante Proyectista.	752,52	37,63	3.074,78	36.897,30
Delineante de 1. ^a	642,82	32,14	2.763,75	33.165,05
Delineante de 2. ^a	584,07	29,20	2.568,41	30.820,89
Auxiliar.	508,62	25,43	2.313,46	27.761,54
PERSONAL DE CONVENIO NO LABORAL:				
Prácticas de convenio no laborales.		No aplica	160,00	1.920,00