



## II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

##### Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCIÓN DE 8 DE FEBRERO DE 2024 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PUTSCH-NERVA, S.A. PARA LOS AÑOS 2023, 2024 Y 2025.

Vista la documentación relativa al convenio colectivo de la empresa PUTSCH-NERVA, S.A. para los años 2023, 2024 y 2025, acordado el día 30 de noviembre de 2023 por la Comisión Negociadora, integrada por los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores, con fecha de entrada en este Organismo a través del Registro Telemático de Convenios, el día 15 de diciembre de 2023, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y la Orden PRE/813/2022, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en el Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, en materia de elaboración y aprobación de estructuras orgánicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo.

#### ACUERDA

Primero.-Inscribir el mencionado convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Tercero.-Depositar un ejemplar en esta Entidad.

De conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (BOE núm. 236, de 02 de octubre de 2015), frente a la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá presentarse Recurso de Alzada, en el plazo de un mes, ante la Delegada Territorial de la Junta de Castilla y León en Valladolid.

En Valladolid, a 8 de febrero de 2024. -La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid.  
-Fdo.: María Belén de la Iglesia Freile.





CONVENIO COLECTIVO  
Para la Empresa PUTSCH-NERVA, S.A.  
- AÑO 2023/2024/2025 -

INDICE

➤ PARTES INTERVINIENTES

I. AMBITOS DE APLICACION

- Artículo 1: OBJETO.
- Artículo 2: ÁMBITO PERSONAL.
- Artículo 3: ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL.
- Artículo 4: ÁMBITO TEMPORAL.
  - 4.1: Prórroga, denuncia e iniciación negociaciones.

II. NATURALEZA DE LAS CONDICIONES PACTADAS

- Artículo 5: GARANTÍAS PERSONALES.
- Artículo 6: COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.
- Artículo 7: VINCULACIÓN A LO PACTADO.

III. COMISIÓN PARITARIA

- Artículo 8: COMPETENCIA Y ATRIBUCIONES.
- Artículo 9: COMPOSICIÓN.

IV. ORDENACIÓN DEL TRABAJO

- Artículo 10: ORGANIZACIÓN PRÁCTICA DEL TRABAJO.
- Artículo 11: INTEGRACIÓN PRODUCTIVA Y PERSONAL.
- Artículo 12: MOVILIDAD DEL PERSONAL.
- Artículo 13: TRABAJOS FUERA DE FABRICA.

V. CONDICIONES LABORALES

- Artículo 14: JORNADA LABORAL.
- Artículo 15: CALENDARIO LABORAL Y CUADRO HORARIO.
- Artículo 16: VACACIONES.
- Artículo 17: PAGO DE JORNALES.

VI. CONDICIONES ECONÓMICA

- Artículo 18: INCREMENTO SALARIAL Y REVISION SALARIAL.
  - 18.1: Incremento Salarial.
  - 18.2: Revisión Salarial.
- Artículo 19: RETRIBUCIONES.
- Artículo 20: SALARIO BASE.
- Artículo 21: PLUS CONVENIO.
- Artículo 22: ANTIGÜEDAD.
- Artículo 23: PLUS DE JEFE DE EQUIPO.
- Artículo 24: TURNICIDAD.
- Artículo 25: INCENTIVOS A LA PRODUCCIÓN.
- Artículo 26: PRIMA DE PUNTUALIDAD. NORMAS.
- Artículo 27: HORAS EXTRAS.
- Artículo 28: EXTRA DE JULIO.
- Artículo 29: EXTRA DE NAVIDAD.
- Artículo 30: DIETAS.
- Artículo 31: SALIDAS Y VIAJES.
- Artículo 32: PLUS DE DISTANCIA Y TRANSPORTE.





# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2024/36

Martes, 20 de febrero de 2024

Pág 26

## VII. PRESTACIONES SOCIALES

- Artículo 33: INCAPACIDAD TEMPORAL.
- Artículo 34: SEGURO DE VIDA.

## VIII. PERMISOS Y LICENCIAS

- Artículo 35: LICENCIAS RETRIBUIDAS.

## IX. REGIMEN DISCIPLINARIO

- Artículo 36: FALTAS LEVES.
- Artículo 37: FALTAS GRAVES.
- Artículo 38: FALTAS MUY GRAVES.
- Artículo 39: RÉGIMEN DE SANCIONES.
- Artículo 40: SANCIONES.
- Artículo 41: PRESCRIPCIÓN.
- Artículo 42: PROCEDIMIENTO ESPECIFICO PARA LA PREVENCIÓN Y PARA DAR CAUCE A LAS DENUNCIAS O RECLAMACIONES CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRACIÓN MORAL EN EL TRABAJO.

## X. CONDICIONES FINALES

- Artículo 43: JUBILACIÓN PARCIAL CON CONTRATO DE RELEVO.
- Artículo 44: RECLAMACIONES.
- Artículo 45: DERECHO SUPLETORIO.
- Artículo 46: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.
- Artículo 47: INAPLICACIÓN DEL LAS CONDICIONES DE TRABAJO PREVISTAS EN EL CONVENIO COLECTIVO.

## PARTES INTERVINIENTES

En Valladolid, a 30 de Noviembre de 2023.

### REUNIDOS

De una parte:  
Don JUAN LEONARDO MOLINA JIMENEZ y  
Don MIGUEL MOLINA ARRANZ

Y de otra: Don JESUS ALBERTO DE LA CAL SALVADOR

Todos ellos mayores de Edad. -

### INTERVENCIÓN

Don Juan Leonardo Molina Jiménez y Miguel Molina Arranz y en nombre y representación de la Sociedad PUTSCH-NERVA, S.A., con domicilio social en VALLADOLID, calle Vázquez de Menchaca, N.º 7.-Polígono Industrial de Argales, Parcela 136-, en su calidad de *Apoderados*.  
Don Jesús Alberto de la Cal Salvador como *Delegado de Personal*.

Ambas partes se reconocen capacidad legal y especial para este acto, y además, como interlocutores legítimos para negociar y pactar el presente Convenio, por reunir los requisitos de legitimación establecidos en el artículo 87 de la Ley del *Estatuto de los Trabajadores*.

Por todo ello, acuerdan el Convenio Colectivo para el año 2023/2024/2025, bajo las siguientes ESTIPULACIONES:





## I. ÁMBITOS DE APLICACIÓN.

### ARTÍCULO 1: OBJETO.

El Objeto y fin principal del presente Convenio es el de fijar los Derechos y Obligaciones, las Prestaciones y Contraprestaciones Recíprocas que permitan la armonización de los factores que intervienen en la producción.

### ARTÍCULO 2: ÁMBITO PERSONAL.

El Convenio afecta y obliga a todos los trabajadores de la Empresa.

### ARTÍCULO 3: ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL.

El presente Convenio es de aplicación al centro de trabajo que PUTSCH-NERVA S.A., tiene en Valladolid, calle Vázquez de Menchaca, Nº 7.

-Polígono Industrial de Argales, Parcela 136-

### ARTÍCULO 4: ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio entra en vigor el día 1 de enero de 2023, y su duración, que será de tres años, finalizará el día 31 de diciembre del 2025.

Las diferencias económicas que por aplicación de este convenio pudieran surgir a favor de los trabajadores, deberán ser abonadas en el plazo de un mes a contar desde la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia".

### 4.1.-PRÓRROGA, DENUNCIA E INICIACION DE NEGOCIACIONES

El presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado a la fecha de finalización de su periodo de vigencia. No obstante, permanecerá en vigor hasta la firma del nuevo Convenio que lo sustituya.

La Comisión negociadora, formada por el Delegado de Personal y los Representantes de la Empresa, deberá quedar válidamente constituida como mínimo quince días antes de la finalización de la vigencia del presente Convenio. Las negociaciones se iniciarán a partir de entonces, siempre que la actividad de la empresa así lo permita.

## II. NATURALEZA DE LAS CONDICIONES PACTADAS.

### ARTÍCULO 5: GARANTÍAS PERSONALES.

Durante la vigencia de este Convenio se respetarán las situaciones particulares y personales que excedan del presente Convenio, manteniéndolas exclusivamente "Ad Personam", mientras no sean absorbidas, compensadas o superadas por futuras normas laborales. Consecuentemente, las condiciones económicas establecidas con anterioridad a la vigencia del presente Convenio que resultaren más beneficiosas a título individual, serán respetadas en cuanto a su cifra global y en cómputo anual, compensándose y ajustándose a la estructura salarial establecida en este Convenio.

### ARTÍCULO 6: COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Las condiciones económicas y laborales de toda índole establecidas y las pactadas en este Convenio, compensarán y absorberán en su totalidad las que existen o se establezcan, cualquiera que fuese su origen, denominación o forma en que estuvieran concedidas.

### ARTÍCULO 7: VINCULACIÓN A LO PACTADO.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, apreciadas en su conjunto y en cómputo anual, y si por la autoridad laboral y jurisdicción competente se modificase algo de su contenido, quedará en su totalidad sin eficacia, teniendo que reconsiderarse y renegociarse todo su contenido.

## III. COMISIÓN PARITARIA.

### ARTÍCULO 8: COMPETENCIA Y ATRIBUCIONES.

Se crea una Comisión Paritaria como órgano de vigilancia, interpretación, conciliación y arbitraje que gozará de las más amplias facultades para entender de cuantas cuestiones y reclamaciones sean presentadas, individual o colectivamente.

Será preceptiva y obligatoria su intervención, antes de acudir a la jurisdicción contenciosa o administrativa, en todos los asuntos de su competencia.





## ARTÍCULO 9: COMPOSICIÓN.

La Comisión Paritaria estará compuesta por cuatro miembros, dos en representación de los trabajadores y dos en representación de la empresa. Todos ellos de entre los que hubieran formado parte de la comisión deliberadora, preferentemente.

Ambas representaciones tendrán la misma cantidad de suplentes que de titulares. La Comisión, en sus actuaciones, designará para cada reunión a un Presidente y un Secretario.

La Comisión se reunirá cuando sea convocada por alguna de las partes, en el plazo máximo de 10 días laborales.

Las consultas a la Comisión Paritaria deberán realizarse siempre por escrito, a través de la Dirección o del Comité de Empresa.

El Comité de Empresa será el encargado de informar y mantener al día, mediante información y publicación en el tablón de anuncios, de las personas que forman la Comisión Paritaria.

## IV. ORDENACIÓN DEL TRABAJO.

### ARTÍCULO 10: ORGANIZACIÓN PRÁCTICA DEL TRABAJO.

La Organización práctica del trabajo es facultad, y corresponde de modo exclusivo, a la Dirección de la empresa. Por consiguiente, podrán establecerse por iniciativa empresarial, cuantos sistemas de racionalización, mecanización o modernización, se estimen convenientes y necesarios, reestructurar las unidades orgánicas: secciones, talleres, etc. ..., acomodar o variar el contenido de los puestos de trabajo, establecer y modificar turnos, revisar los tiempos y métodos de trabajo y, en general, cuanto pueda conducir a una mayor responsabilidad social de la *empresa* en todos sus ámbitos de influencia. Sin merma de cuanto queda expuesto, la Dirección recabará de los representantes legales de los trabajadores -Comité de Empresa y Delegados de Personal-, información, orientación, asesoramiento y propuestas, con lo relacionado en la organización práctica del trabajo.

### ARTÍCULO 11: INTEGRACIÓN PRODUCTIVA Y PERSONAL.

La empresa adecuará e implantará sistemas y métodos orientados a incrementar la productividad, así como a potenciar las actitudes y méritos personales. De estas implantaciones, será informado el Comité de Empresa y Delegados de Personal.

Las tarifas de incentivos a la productividad se establecerán de tal forma que al rendimiento óptimo se obtenga un incremento del 33 por ciento del salario base del Convenio. Entre el rendimiento mínimo exigible y el óptimo se percibirá la parte proporcional correspondiente.

En una escala de actividades 100-133, el valor de 100 se define como actividad mínimo exigible sin incentivo, 115 como actividad autoexigible, 125 como actividad competitiva o funcional y 133 como actividad óptima.

### ARTÍCULO 12: MOVILIDAD DEL PERSONAL.

Si para hacer efectiva la plena ocupación y el pleno empleo de todos y cada uno de los trabajadores, y por razones de falta de trabajo, urgencias, organización práctica del trabajo o cualquier otra causa, la empresa no pudiera dar ocupación o asignar tareas según la especialidad o categorías, realizará los cambios o acomodaciones de puestos de trabajo y asignación de tareas que más convenga en cada caso a las necesidades de la producción, quedando los trabajadores obligados a realizar los trabajos, tareas o actividades que se les asignen.

La movilidad y flexibilidad de la asignación de tareas que en este artículo se pacta, independiente de las nominaciones por categorías, tendrá la limitación de garantizar y reconocer, en todo momento, el salario de convenio según la categoría que, en cada caso, ostente el trabajador.

Asimismo, y por las mismas causas, podrá la empresa establecer o cambiar turnos de trabajo, aceptando los trabajadores tales cambios, siempre y cuando exista causa suficientemente justificada, a juicio de la Dirección o representación de la empresa. En caso de negativa o desacuerdo del trabajador, antes de proceder a cualquier reclamación, pondrá en conocimiento el hecho al Comité de Empresa, Delegados de Personal, por escrito, razonando las causas de su negativa u oposición, para que éste gestione de la empresa la mediación que más convenga, sin que por esto se suspenda o paralice la orden dada.

### ARTÍCULO 13: TRABAJOS FUERA DE FABRICA.

Cuando sea preciso la realización de trabajos exteriores de montaje "IN SITU", asistencia técnica, mantenimiento o reparación de averías que requieran traslados de trabajadores, la empresa podrá ordenar al personal que considere idóneo para cada caso, el desplazamiento y estancia que la índole y duración del trabajo requieran. En los casos de urgencias, los trabajadores se comprometen a





realizar los desplazamientos de la forma más inmediata posible, así como a realizar las horas extras o prolongaciones de jornada necesarias hasta la total terminación del trabajo.

## V. CONDICIONES LABORALES.

### ARTÍCULO 14: JORNADA LABORAL.

La Jornada pactada en cómputo anual es de 1.760 horas de trabajo efectivo. Esta jornada pactada vincula a todo el personal. El tiempo de descanso indicado en el artículo 34.4 del ET. (RDL 2/2015 de 23 de octubre) se considera trabajo efectivo con el límite máximo de 15 minutos.

El cómputo de la jornada se efectuará de tal forma que, en todo caso, tanto al comienzo como al final de la misma el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, en ropa de trabajo y dedicado a él. En consecuencia, el tiempo empleado en el transporte, aseo, cambio de ropa y fichaje, queda exento del total de la jornada.

### ARTÍCULO 15: CALENDARIO LABORAL Y CUADRO HORARIO.

La Dirección de la empresa confeccionará el calendario laboral y cuadro horario anual, en régimen de jornada continuada. Si en el calendario se pretendiera hacer puentes o recuperaciones de días laborales, este extremo se negociará entre la empresa y el Comité.

### ARTÍCULO 16: VACACIONES.

Los días de vacaciones, para todo el personal, serán los que resulten, por diferencia, al aplicar la jornada laboral pactada. De estos días, 20 al menos se disfrutarán de forma ininterrumpida, preferentemente en los meses de verano. Se considera vacación colectiva el período comprendido entre el 24 y el 31 de Diciembre, tomando los días necesarios del cómputo anual de vacaciones. Se hace expresamente la salvedad que si, por necesidades de producción, inventario, tareas de conservación, reparaciones o similares, no fuese posible disfrutar estas vacaciones se pactará con los trabajadores afectados otro período alternativo.

En cualquier caso, fijándose el mínimo de la vacación anual en 30 días naturales (Art. 38 del R. D. Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo, por el que se aprueba el T. R. de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

### ARTÍCULO 17: PAGO DE JORNALES.

Por razones de seguridad y simplificación administrativa, el pago de jornales se hará mensualmente y por medio de Transferencia bancaria. Con objeto de realizar la liquidación y pago de haberes por meses naturales, los pagos se realizarán el tercer día laboral del mes siguiente al del Pago. El personal que se vaya de vacaciones tendrá derecho a un anticipo.

#### 17.1 FECHAS DE PAGO EXTRAS.-

14 de Julio y 15 Diciembre de 2023.

15 de Julio y 16 Diciembre de 2024.

15 de Julio y 15 Diciembre de 2025.

## VI. CONDICIONES ECONÓMICAS.

### ARTÍCULO 18: INCREMENTO SALARIAL Y REVISION SALARIAL

#### 18.1 Incremento Salarial y 18.2 Revisión Salarial:

Incremento salarial año 2023: 4%.

Finalizado 2023, si el IPC interanual de diciembre de 2023 fuera superior a 4%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2024. Lo que se calcularía sobre los salarios que sirvieron de base para la confección de la tabla salarial del 2023.

Incremento salarial para 2024: al resultado del incremento del párrafo anterior se aplicará un 3%.

Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior a 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2025. Lo que se calcularía sobre los salarios que sirvieron de base para la confección de la tabla salarial del 2024.

Incremento salarial para 2025: al resultado del incremento del párrafo anterior se aplicará un 3%.





Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior a 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2026. Lo que se calculará sobre los salarios que sirvieron de base para la confección de la tabla salarial del 2025.

#### ARTÍCULO 19: RETRIBUCIONES.

Los salarios pactados en el presente Convenio para el año 2023, son los establecidos para cada categoría en la tabla salarial que se adjunta como Anexo I.

Durante la vigencia del presente Convenio, el régimen de retribuciones estará integrado, básicamente, por los siguientes conceptos:

##### CONCEPTOS SALARIALES:

1. Salario Base.
2. Plus Convenio.
3. Complementos *Personales*:
  - 3.1 Antigüedad.
  - 3.2 Garantías Personales.
4. Complementos de *Puesto de Trabajo*:
  - 4.1 Jefe de equipo.
  - 4.2 Turnicidad.
5. Complementos por *Calidad y Cantidad de trabajo*:
  - 5.1 Primas e Incentivos a la Producción.
  - 5.2 Plus de Puntualidad.
  - 5.3 Horas extraordinarias.
6. Complementos de *Vencimiento Periódico* superior al mes:
  - 6.1 Gratificación Extra de Julio.
  - 6.2 Gratificación Extra de Navidad.

##### CONCEPTOS NO SALARIALES:

1. Salidas, Dietas y Viajes.
2. Plus de transporte.

#### ARTÍCULO 20: SALARIO BASE.

Es la parte de retribución del trabajador, fijada por unidad de tiempo que, con tal denominación, se incluye en las Tablas Salariales anexas.

#### ARTÍCULO 21: PLUS CONVENIO.

Es la parte de retribución del trabajador, fijada por unidad de tiempo que, con tal denominación, se detalla en las Tablas Salariales anexas.

Durante el tiempo que un trabajador no alcanzara el rendimiento mínimo exigible, por causa imputable al mismo, dejará de percibir el citado Plus de Convenio, siempre que hubiera sido amonestado, por escrito, por la citada causa, en dos ocasiones a partir de la implantación del sistema de incentivos previsto en el artículo 25.

#### ARTÍCULO 22: ANTIGÜEDAD.

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, (plus de antigüedad), consistente en el abono de Trienios en la cuantía del 5% de Salario Base correspondiente a la categoría en que esté clasificado y hasta un tope máximo de 10 Trienios.

Los trabajadores contratados a partir del día 01.01.2012, tendrán derecho a dicha promoción económica hasta un máximo de 5 trienios.

Será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical, así como el de la prestación del Servicio Militar. Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria excepto lo indicado en el apartado 3 del art.46 del R.D.L. 1/1995 de 24 de marzo.

También se estimarán los servicios prestados dentro de la empresa en periodos de prueba y por el personal eventual cuando este pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

#### ARTÍCULO 23: PLUS JEFE DE EQUIPO.

El Complemento o Plus de Jefe de Equipo consistirá en un 20 por 100 del Salario Base del Convenio. Cuando el Jefe de Equipo cese en sus funciones, se le congelará el Plus hasta ser absorbido o





# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2024/36

Martes, 20 de febrero de 2024

Pág 31

compensado por futuros aumentos salariales. Cuando sea de aplicación al personal administrativo, se aplicará un 12 por 100 del Salario Base del Convenio.

#### ARTÍCULO 24: TURNICIDAD.

Cuando, de acuerdo con el art. 13 del presente Convenio, la empresa establezca, implante o modifique turnos de trabajo, abonará un complemento de turnicidad por día efectivamente trabajado, siempre que el trabajador realice turnos rotativos de mañana y tarde.

AÑO 2023: 6,67 euros día.

#### ARTÍCULO 25: INCENTIVOS A LA PRODUCCIÓN

El sistema de incentivos a aplicar para todos los trabajos directos, una vez implantado un sistema racionalizado de análisis de rendimientos correctos de

ejecución, será un sistema proporcional, relación 1:1 desde 100 puntos (rendimiento mínimo exigible sin incentivo) hasta 133 puntos (rendimiento óptimo), a aplicar sobre el Salario Base del Convenio.

Este sistema sustituirá al vigente, que seguirá aplicándose con carácter provisional, mientras no vaya siendo modificado por el nuevo.

#### APLICACIÓN PRACTICA DEL VIGENTE SISTEMA DE INCENTIVOS.

##### FORMA DE CALCULO

	I.B. X categoria	C.T (* )	I.B X Puesto	I.B NUEVO Convenio 2001	Nºhoras presencia	TOTAL
Incentivo Producción	€/ hora	+ - €/hora Total mes	€/ hora	€/ hora		
Incentivo Personal (IP)			€/ mes			
Suma total.....						

Incentivo Producción	I.B : Incentivo base o incentivo de Presencia (horas normales) C.T: Trabajos de producción con tiempos preestablecido
Incentivo Personal	I.P : Incentivo de carácter personal, por puesto, etc.

X Categoría: La que corresponde según se indica.

X Puesto.....: Valoración puesto de trabajo. Manteniendo situación anterior.

X Convenio: Conversión acuerdo 2001 (Conceptos personales y Prima Asistencia.)

Euros	Jefe Equipo	Of. 1ª	Of. 2ª	OF 3ª	Peón Esp.	Peón Ord.
I.B / hora AÑO 2023	0,2606	0,1796	0,0977	0,0977	0,0814	0,0814
C.T/ hora AÑO 2023	4,1800	4,1800	3,3500	2,9300	2,7900	2,7900

(\*) Las cantidades resultantes por producción negativa serán compensadas con el I.B por categoría más el Control Tiempo positivo; la suma de estos dos conceptos no puede ser menor que cero.

El I.B está absolutamente relacionado con la presencia en el puesto de trabajo, por lo que cualquier ausencia, implica la desaparición del incentivo.

#### ARTÍCULO 26: PRIMA A LA PUNTUALIDAD. NORMAS.

##### 26.1 PRIMA A LA PUNTUALIDAD:

ID DOCUMENTO : 4B+Cny3HSbwTSHYY / 34Sj9wLVzM=



Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica





Consistente en:

AÑO 2023: 21,32 euros mensuales.

- El Objetivo de esta Prima es combatir el absentismo laboral, favorecer y estimular la puntualidad en la entrada de trabajo y propiciar el máximo aprovechamiento de los medios productivos de la Empresa.
- Se entiende por falta de Puntualidad los retrasos en la entrada al trabajo, hasta 15 minutos o fracción.
- Las penalizaciones para las faltas de puntualidad son económicas y graduales, según el siguiente baremo:
  - Primer día en el mes que el trabajador se retrase hasta 15 minutos, no tendrá penalización económica.
  - El segundo día, en el mismo retraso, se le descontará el 10 por 100 de la Prima de Puntualidad.
  - El Tercer día: El 20 por 100; el cuarto día : el 50 por 100; el quinto día: el 75 por 100 y el sexto día: el 100 por 100 de la Prima.
- Cuando en un mismo día un trabajador se retrase más de 15 minutos, cada fracción de 15 minutos constituirá una falta de puntualidad.
- Las fichadas o controles de entrada, se realizarán en ropa de trabajo.
- Independientemente de las penalizaciones económicas, se impondrá el sistema disciplinario adecuado cuando las faltas de puntualidad sean habituales y de acuerdo con lo establecido en el régimen sancionador de este convenio.

#### 26.2 NORMAS:

- Las faltas de asistencia también afectan a las faltas de puntualidad, entendiéndose que una falta de asistencia, No Justificada, implica perder la Prima de Puntualidad de todo el mes.
- Durante el periodo de vacaciones, el importe de esta Prima será la media de lo que haya percibido el trabajador, por este concepto, el trimestre anterior.
- Para los casos no previstos, corresponde a la Dirección de la empresa la decisión de si esta Prima debe abonarse ó no.

#### ARTÍCULO 27: HORAS EXTRAS.

Todas las horas extras se pagarán con un recargo del 75 por ciento.

El cálculo o incremento se realizará sobre la base de la hora ordinaria, que será el cociente resultante de dividir el salario ordinario de una semana (Salario Base, Plus Convenio y Antigüedad) entre 40 horas. La Empresa y el Comité o Delegados de personal, confeccionarán una tabla con los precios de las horas extras por categorías.

Las horas extras, incluyendo las realizadas excepcionalmente en domingo o día festivo, podrán ser retribuidas como tales horas extras, o de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador ser compensadas por tiempo de descanso equivalente, aplicando la fórmula:

Valor hora extra x nº de horas / Valor tasa hora trabajador = horas de descanso.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3 del artículo 35 del Estatuto de los trabajadores.

#### ARTÍCULO 28: EXTRA DE JULIO.

El importe de la gratificación Extra de Julio será de 30 días para todos los trabajadores, y se abonará durante el mencionado mes. Constará de: Salario Base, Plus Convenio y Antigüedad.

#### ARTÍCULO 29: EXTRA DE NAVIDAD.

El importe de la gratificación extra de Navidad será de 30 días, para todos los trabajadores, y se abonará antes del día 20 de Diciembre. Constará de: Salario Base, Plus Convenio y Antigüedad.

#### ARTÍCULO 30: DIETAS.

Todos los trabajadores que, por necesidad y orden de la empresa, tengan que efectuar viajes y desplazamientos a poblaciones distintas de donde radique la empresa, disfrutarán de las compensaciones que se detallan a continuación:

AÑO 2023

** Dieta completa	71,34 Euros/día
** Dieta Intermedia	46,54 Euros/día
** Media Dieta	27,56 Euros/día





\*\*La *Dieta Completa*, incluye: Comida, cena y alojamiento.

\*\*La *Dieta Intermedia*, incluye: Comida y cena.

\*\*La *Media Dieta*, incluye: Solamente comida.

#### ARTÍCULO 31: SALIDAS Y VIAJES.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre por cuenta de la empresa que, o bien, facilitará un vehículo para efectuar el desplazamiento o el billete del medio correspondiente.

Los trabajadores que realicen el desplazamiento en vehículo propio, se les abonará por gastos de locomoción, la cantidad de 0,4152 Euros por kilómetro recorrido en el año 2023.

Las horas de viaje que excedan de la jornada habitual (8 horas) tendrán la consideración de horas extras, exceptuándose las realizadas por medios de transporte público que tendrán la consideración de horas ordinarias a compensar por horas de descanso equivalente, interpretando que una hora de viaje dará lugar a una hora de descanso.

#### ARTÍCULO 32: PLUS DE DISTANCIA Y TRANSPORTE.

Todo el personal percibirá, en concepto de Plus de Distancia y transporte (Locomoción), la cantidad siguiente por día efectivamente trabajado:

AÑO 2023: 2,5553 euros día.

### VII. PRESTACIONES SOCIALES.

#### ARTÍCULO 33: INCAPACIDAD TEMPORAL.

A.- Complemento de enfermedad común sin hospitalización.

En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad o accidente común y siempre que esté cubierto el correspondiente periodo de cotización y carencia a la Seguridad Social, la empresa abonará a partir del 21 día de la baja por meses vencidos, una prestación complementaria que, sumada a la correspondiente de la Seguridad Social y demás prestaciones de cualquier origen y naturaleza, complete hasta el 100 por 100 de las percepciones salariales del trabajador, complemento que será calculado con los conceptos salariales fijos y la media de los conceptos salariales variables de los últimos seis meses.

Con el correspondiente parte de baja por enfermedad al trabajador se le retribuirán tres días en el año natural.

B.- Complemento de accidente de trabajo sin hospitalización.

En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional la empresa abonará a partir del 10º día de la baja por meses vencidos, una prestación complementaria que, sumada a la correspondiente de la Seguridad Social y demás prestaciones de cualquier origen y naturaleza, complete hasta el 100 x 100 de las percepciones salariales del trabajador, complemento que será calculado con los conceptos salariales fijos y la media de los conceptos salariales variables de los últimos seis meses.

C.- Complemento de IT con hospitalización.

En aquellos casos en los que la Incapacidad Temporal requiera hospitalización, y siempre que esté cubierto el correspondiente período de cotización y carencia a la Seguridad Social, la empresa abonará la prestación complementaria a que se refieren los párrafos anteriores a partir del día en que se produzca señalada hospitalización. A estos efectos, se entiende que existe hospitalización cuando el trabajador esté ingresado 3 ó más días en establecimiento sanitario.

D.- Comprobación médica de la IT.

El abono del complemento, y su percepción por parte del trabajador, supone que en todo momento la empresa está facultada para efectuar la comprobación del estado del trabajador, del cumplimiento por el mismo del tratamiento que le haya sido impuesto, y de una conducta normal correspondiente a su estado. Esta comprobación médica deberá hacerse por facultativo designado por la Mutua.

La ausencia al trabajo, alegando enfermedad sin el oportuno parte de baja, será considerada como permiso particular no retribuido; siendo, en este caso, potestad de la empresa solicitar al trabajador el oportuno justificante médico.

E.- Cese del complemento de IT.

Cesará el trabajador de devengar la prestación complementaria a que se refiere este artículo, en cualquiera de los siguientes casos:

- 1.- Con el parte médico de alta.





2.- En los casos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, por el transcurso del período de cuatro meses percibiendo el trabajador señalada prestación complementaria.

3.- En los casos de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, por el transcurso de seis meses percibiendo el trabajador señalada prestación complementaria.

4.- No presentar los partes de baja o confirmación en los plazos y términos legalmente establecidos.

5.- Por diagnóstico resultante de reconocimiento médico efectuado por decisión de la empresa, de acuerdo con el cual no exista o haya cesado el estado derivado del accidente o enfermedad que constituía el motivo de la baja, con independencia de que a los efectos de la Seguridad Social el trabajador no haya sido dada de alta.

6.- Que el trabajador no esté cumpliendo el tratamiento prescrito, así como la ejecución de actos o actividades contraindicadas para su curación.

7.- Negativa al ejercicio por parte de la empresa de los medios de comprobación de su situación.

F.- Eficacia del cese del complemento de IT.

La decisión de la empresa de no satisfacer al trabajador en baja la correspondiente prestación complementaria como consecuencia del ejercicio de su facultad de comprobación, será ejecutiva. No teniendo el carácter de sanción disciplinaria.

G.- Abono IT sin complemento

En los supuestos de incapacidad temporal en los que no corresponda la aplicación del complemento regulado por este artículo, la prestación económica se abonará de conformidad con la normativa vigente.

ARTÍCULO 34: SEGURO DE VIDA.

A partir del 1 de diciembre de 2017 la Sociedad contratará un seguro de accidentes, que sustituirá al seguro de vida vigente hasta entonces. La Sociedad podrá cambiar de compañía de seguro, si lo estimase conveniente y siempre que no suponga merma en cuanto a las condiciones existentes.

## VIII. PERMISOS Y LICENCIAS.

ARTÍCULO 35: LICENCIAS RETRIBUÍDAS.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Hasta 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.
- b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

Para la falta al trabajo se necesitará preaviso. La justificación en caso de fallecimiento de un familiar de los indicados deberá ser la esquela o documento similar. De precisarse desplazamiento deberá acreditar además éste.

En los casos recogidos en el punto b) deberá justificarse la ausencia mediante certificado médico que acredite la presencia del trabajador, con expresión de fechas de hospitalización y/o duración del reposo domiciliario, dado que la licencia por enfermedad no tiene por objeto el descanso del trabajador sino la atención del enfermo. Además, deberá aportarse documentación que acredite el parentesco, condición de pareja de hecho y/o convivencia de la persona trabajadora en el mismo domicilio.





El día de inicio de los permisos por enfermedad y fallecimiento será el primer día laborable, salvo que coincida el hecho causante con las vacaciones o situación de IT del trabajador, no correspondiendo en tal caso señaladas licencias.

- c) Un día por traslado del domicilio habitual. Para la falta al trabajo se necesitará preaviso. La justificación será el documento que acredite el traslado de enseres.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.  
Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables 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 cuarenta y seis del E.T. 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.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- f) Consultas médicas a la Seguridad Social:
  - 1.- Visitas al médico de medicina general se necesita preaviso. *Justificante:* Visado del médico en la hoja de salida, acreditando la atención y la hora de consulta. Tiempo de licencia: 15 horas al año.
  - 2.- Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social, cuando, coincidiendo el horario de consulta con el trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador a la empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica. Se necesita preaviso. *Justificante:* Visado del médico especialista en la hoja de salida, acreditando la atención y la hora de consulta, caso de que no figure en el volante justificativo, o sea ésta distinta.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctima de violencia de género, de violencias sexuales o de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Junto con los supuestos contenidos en el presente artículo 35, las personas trabajadoras disfrutarán del resto de los derechos no contemplados en el mismo y recogidos en el Real Decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre y demás disposiciones concordantes, teniendo en cuenta las novedades introducidas por el Real Decreto Ley 5/2023 de 28 de junio en vigor desde el 30/06/2023, que ha modificado los art. 34.8, 37.3 b, 37.9 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

## IX. REGIMEN DISCIPLINARIO.

### ARTÍCULO 36: FALTAS LEVES.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el periodo de un mes.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.





- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aún por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuera causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

#### ARTÍCULO 37: FALTAS GRAVES.

Se califican como faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de treinta días.
- b) Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) No comunicar con puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
- e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto en la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- f) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- i) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la empresa.
- j) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

#### ARTÍCULO 38: FALTAS MUY GRAVES.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza de las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- c) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- d) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- e) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.
- f) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.
- g) Realización de actividades que impliquen competencia a la empresa. Igualmente, la prestación de servicios por cuenta propia o para una segunda empresa sin el cumplimiento de la obligación de alta en el correspondiente régimen de la seguridad social por esta segunda actividad.
- h) Los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.
- i) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.





- j) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- k) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- l) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre y hayan sido sancionados.
- m) Los incumplimientos contractuales a que se refiere el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto no fueran subsumibles en los apartados anteriores.
- n) El acoso sexual, acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

#### ARTÍCULO 39: RÉGIMEN DE SANCIONES.

Corresponden a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo establecido en el presente Convenio.

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

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

#### ARTÍCULO 40: SANCIONES.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
  - Amonestación verbal.
  - Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves:
  - Traslado del puesto de trabajo.
  - Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- c) Por faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
  - Despido.

#### ARTÍCULO 41: PRESCRIPCIÓN.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### ARTÍCULO 42: PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO PARA LA PREVENCIÓN Y PARA DAR CAUCE A LAS DENUNCIAS O RECLAMACIONES CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO.

1. Las empresas promoverán condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. Debiendo los representantes de los trabajadores contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

#### 2. Protocolo de actuación.

Las denuncias o reclamaciones que puedan formularse frente a estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital, dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, y si así lo solicita la persona afectada, podría ampliarse a una tercera persona más,





miembro de la representación legal de los trabajadores, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad de la conducta denunciada, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de diez días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de estas conductas en el caso denunciado dará lugar, entre aquellas otras medidas que legalmente procedan y siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el régimen disciplinario.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a los intervinientes.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

## X. CONDICIONES FINALES.

### ARTÍCULO 43: JUBILACION PARCIAL CON CONTRATO DE RELEVO.

Los trabajadores que reúnan los requisitos legalmente establecidos, previo acuerdo entre empresa y trabajador, podrán jubilarse parcialmente al amparo de lo previsto actualmente en los artículos 215.2 de la Ley de la Seguridad Social y 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

### ARTÍCULO 44: RECLAMACIONES.

Con los incrementos y mejoras pactados en el presente Convenio, quedan compensadas y absorbidas cualquier tipo de reclamaciones que pueda derivarse de interpretaciones posteriores.

### ARTÍCULO 45: DERECHO SUPLETORIO.

1. En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las Disposiciones de carácter general.

### ARTÍCULO 46: CLASIFICACION PROFESIONAL.

Acuerdos estatales y provinciales.

Se acuerda y manifiesta de forma expresa, en relación a la Clasificación Profesional, que esta empresa se remite a su Manual de Calidad, ISO 9001.2008, Gestión de los Recursos Humanos y Formación; documento: Perfil de Puesto, que contiene las definiciones, Actividades, Formación y Requerimientos de puestos de trabajo.

Por aplicación a lo indicado en la Disposición Transitoria primera, del Acuerdo Estatal del Sector del Metal (BOE de 04.10.2006) y el Acuerdo Provincial del Sector del Metal de Valladolid, Séptimo, Cláusula de Salvaguarda (BOP de 17.06.2008).

### ARTÍCULO 47: INAPLICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PREVISTAS EN EL CONVENIO COLECTIVO.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la misma le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales previstos en el artículo 83 del estatuto de los Trabajadores.

Valladolid, fecha UT SUPRA.

Delegado Personal.

Dirección  
PUTSCH-NERVA, S.A.





# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2024/36

Martes, 20 de febrero de 2024

Pág 39

## ANEXO I TABLA SALARIAL CONVENIO 2023

CATEGORIAS	SALARIO BASE Euros	PLUS CONVENIO Euros	TOTAL MES Euros	TOTAL ANUAL Euros
<b>PERSONAL TALLER</b>				
OFICIAL DE 1ª	890,81	664,61	1.555,42	21.775,88
OFICIAL DE 2ª	872,19	566,54	1.438,73	20.142,22
OFICIAL DE 3ª	853,63	507,37	1.361,00	19.054,00
PEÓN ESPECIALISTA	835,10	489,94	1.325,04	18.550,56
PEÓN ORDINARIO	816,57	483,50	1.300,07	18.200,98
<b>PERSONAL ALMACEN</b>				
JEFE DE ALMACEN	890,81	664,61	1.555,42	21.775,88
MOZO DE ALMACEN	816,57	483,50	1.300,07	18.200,98
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>				
JEFE DE 1ª	1.002,06	1.330,79	2.332,85	32.659,90
JEFE DE 2ª	965,06	1.173,64	2.138,70	29.941,80
JEFE DE 3ª	927,97	951,64	1.879,61	26.314,54
OFICIAL DE 1ª	927,97	821,85	1.749,82	24.497,48
OFICIAL DE 2ª	890,81	664,61	1.555,42	21.775,88
AUXILIAR	872,19	488,84	1.361,03	19.054,42
<b>TECNICOS DE OFICINA</b>				
DELINEANTE DE 1ª	927,97	821,85	1.749,82	24.497,48
DELINEANTE DE 2ª	890,81	664,61	1.555,42	21.775,88
CALCADOR	872,19	488,84	1.361,03	19.054,42
<b>PERSONAL ORGANIZACIÓN</b>				
TECNICO DE 1ª	927,97	821,85	1.749,82	24.497,48
TECNICO DE 2ª	890,81	664,61	1.555,42	21.775,88
AUXILIAR	872,19	488,84	1.361,03	19.054,42
<b>TECNICOS DE TALLER</b>				
JEFE DE TALLER	1.002,06	1.330,79	2.332,85	32.659,90
MAESTRO DE 1ª	965,06	1.173,64	2.138,70	29.941,80
MAESTRO DE 2ª	946,55	997,87	1.944,42	27.221,88
ENCARGADO	927,89	821,85	1.749,74	24.496,36
<b>TECNICOS TITULADOS Y ASIMILADOS DE G.M.</b>				
INGEN./ LICENC.	1.299,12	1.617,17	2.916,29	40.828,06
PERITOS/ING.TECNICOS	1.002,06	1.330,86	2.332,92	32.660,88
JEFE DE SECCION	994,62	1.277,24	2.271,86	31.806,04
ASIMILADO A G.M.	965,06	1.173,64	2.138,70	29.941,80
<b>MANDOS SUPERIORES</b>				
DIRECTOR /GERENTE	1.484,66	1.820,53	3.305,19	46.272,66
JEFE DE PRODUCCION	1.484,66	1.820,53	3.305,19	46.272,66

EL TOTAL NO INCLUYE PRIMAS, INCENTIVOS NI ANTIGÜEDAD

ID DOCUMENTO: 4B+Cny3HsbwT8HY/34Sj9wUvzM=



Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>