

## SECCIÓN QUINTA

Núm. 7.335

### SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

#### CONVENIOS COLECTIVOS

#### Empresa Manipulados y Servicios Picarral, S.L.

*RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del convenio colectivo de la empresa Manipulados y Servicios Picarral, S.L.*

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Manipulados y Servicios Picarral, S.L., para los años 2019 a 2022 (código de convenio 50100731012019), suscrito el día 27 de mayo de 2019 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO.), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 7 de junio de 2019, requerida subsanación y presentada esta, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 12 de agosto de 2019. — El director del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo, Luis Fernando Simal Domínguez.

#### TEXTO DEL CONVENIO

##### CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

###### PREÁMBULO.

Art. 1. Objeto.

Art. 2. Ámbito del convenio.

Art. 3. Denuncia y prórroga.

Art. 4. Compensación.

Art. 5. Absorción.

Art. 6. Condiciones más beneficiosas.

Art. 7. Comisión paritaria.

##### CAPÍTULO II. GRUPOS, CATEGORÍAS Y RETRIBUCIONES.

Art. 8. Retribuciones.

Art. 9. Pagas extraordinarias.

##### CAPÍTULO III. CONDICIONES LABORALES.

Art. 10. Jornada.

Art. 11. Vacaciones.

Art. 12. Licencias retribuidas.

Art. 13. Horas extraordinarias.

Art. 14. Preavisos para los ceses.

Art. 15. Contratos de trabajo y períodos de prueba.

##### CAPÍTULO IV. MEJORAS SOCIALES.

Art. 16. Premios e incentivos.

Art. 17. Conciliación de la vida laboral y familiar.

Art. 18. Préstamo material.

##### CAPÍTULO V. DIVERSIDAD E IGUALDAD.

Art. 19. Principio de igualdad y no discriminación.

Art. 20. Reconocimiento del valor de la diversidad.

Art. 21. Lenguaje igualitario y no discriminatorio.

CAPÍTULO VI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Art. 22. Faltas y sanciones y su prescripción.

DISPOSICIÓN ADICIONAL. ÚNICA.

ANEXO NÚMERO 1. TABLAS SALARIALES 2019.

ANEXO NÚMERO 2. CUANTÍA DIETAS 2019.

## TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO

### CAPÍTULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

##### *Preámbulo*

Las partes firmantes de este convenio han estado constituidas por la representación patronal y social de la empresa, cuya legitimación para negociar y firmar el presente convenio se habían reconocido mutuamente en las actas levantadas al efecto.

##### *Artículo 1. Objeto.*

El presente convenio tiene por objetivo regular las relaciones laborales del equipo humano asalariado de Manipulados y Servicios Picarral, S.L. (Mapiser), empresa de inserción, cuyo objetivo es la creación de empleo para personas con especiales dificultades que requieran nuevas oportunidades para su acceso al mercado laboral, lo que lleva a cabo a través de las diversas actividades mercantiles que promueve.

##### *Art. 2. Ámbito del convenio.*

###### • FUNCIONAL:

Las estipulaciones contenidas en el presente convenio serán aplicables a Manipulados y Servicios Picarral, S.L., con domicilio social en polígono industrial de Alcalde Caballero, calle Monasterio de las Huelgas, 23, 50014 Zaragoza, así como a los centros de trabajo que tiene establecidos en esa misma dirección y al existente en el polígono industrial Centrovía, calle Los Ángeles, 15, nave 1, de la localidad de La Muela (Zaragoza).

###### • PERSONAL:

El convenio afectará a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras que componen la plantilla de la empresa y al personal que ingrese durante la vigencia del mismo, cualquiera que fuera su categoría profesional.

###### • TEMPORAL:

El presente convenio entrará en vigor al siguiente día de su publicación en el BOPZ, siendo sus efectos económicos desde el 1 de septiembre de 2019, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022.

##### *Art. 3. Denuncia y prórroga.*

El presente convenio se entenderá denunciado automáticamente al finalizar su vigencia, persistiendo su ultraactividad hasta que se formalice el siguiente. Las partes iniciarán conversaciones, para el establecimiento de uno nuevo en el plazo de un mes, desde que la iniciativa sea tomada por cualquiera de ellas y comunicada por escrito a la otra.

##### *Art. 4. Compensación.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad, a título individual, con las que anteriormente rigieran por imperativo legal o convencional.

##### *Art. 5. Absorción.*

Las disposiciones legales futuras que impliquen variaciones económicas en todos o alguno de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia si, globalmente consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad al nuevo convenio, superan el total nivel de este. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

##### *Art. 6. Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán las condiciones personales que con carácter global, individualmente consideradas, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente «ad personam».



#### Art. 7. *Comisión paritaria.*

La comisión paritaria del convenio entenderá, entre otros, los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, adaptando, en su caso, los que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

La comisión estará constituida por cuatro personas, dos miembros por cada una de las partes, y a ser posible por el mayor número de los que intervinieron en su negociación.

La comisión paritaria se reunirá a solicitud de cualquiera de las partes integrantes. La petición se dirigirá a la otra expresando el asunto a considerar, el precepto normativo o acuerdo en el que se basa la competencia de la comisión, para su conocimiento y aportando cualquier otra documentación que considere necesaria.

La comisión deberá reunirse en un plazo máximo de diez días desde la comunicación anterior y se pronunciará en el plazo de los otros diez días siguientes. En los supuestos regulados en los artículos 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la comisión paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse. El domicilio de la sede de la comisión se establece en el de la empresa, polígono industrial Alcalde Caballero, calle Monasterio de las Huelgas, 23, de Zaragoza.

### CAPÍTULO II

#### CONDICIONES ECONÓMICAS

#### Art. 8. *Retribuciones.*

Los salarios correspondientes a cada una de las categorías profesionales de los trabajadores/as afectados por el presente convenio para el año 2019 serán los que figuran en el anexo número 1.

Para los siguientes años de su vigencia, los conceptos salariales del convenio se revisarán, aplicando el incremento de precios al consumo (IPC) real del año anterior o indicador que lo pudiera sustituir.

#### Art. 9. *Pagas extraordinarias.*

Se establecen dos pagas extraordinarias de treinta días cada una del salario base de convenio y que se figuran también en el anexo número 1; las mismas serán hechas efectivas bien de forma prorrateada mensualmente en los doce meses naturales o a solicitud del trabajador podrán ser abonadas a su vencimiento, antes de los días 30 de junio y 31 de diciembre, siendo su devengo anual.

El personal que cause baja durante el año percibirá la parte proporcional de la paga extra que le pudiera corresponder, en el caso de no llevarlas prorrateadas mensualmente.

### CAPÍTULO III

#### CONDICIONES LABORALES

#### Art. 10. *Jornada.*

La jornada laboral anual durante la vigencia del presente convenio será la que corresponda legalmente.

En caso de realizarse jornada continuada superior a seis horas diarias, se dispondrá de un descanso de quince minutos, y, si cumpliera las ocho horas de la misma forma, dispondrá además de un descanso adicional también de otros cinco minutos, que se generarían a continuación, considerándose estos como de trabajo efectivo, organizándose los descansos en cada uno de los centros y/o turnos.

#### Art. 11. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales consistirán en treinta días naturales año, no pudiendo ser estas inferiores a veintitrés días laborables.

La fecha de las vacaciones se consensuarán con al menos dos meses de antelación al de su disfrute y siempre dentro del año natural. Por causas organizativas la empresa podrá fijar los períodos a disfrutar hasta un máximo de siete días que serían de obligado cumplimiento, así como los períodos de cierre por vacaciones colectivas por centros o actividades si los hubiere, que también tendrían el mismo tratamiento.



**Art. 12. *Licencias retribuidas.***

La plantilla de la empresa tendrá derecho a los siguientes días naturales de permiso retribuido percibiendo en ellos el salario equivalente del convenio, debiendo preavisar las ausencias con la mayor antelación posible y disfrutarse en el momento del hecho causante, salvo acuerdo escrito distinto con la empresa:

a) Por razón de matrimonio propio o parejas de hecho, siempre que consten inscritas en el registro correspondiente, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una licencia de quince días naturales.

b) Tres días naturales, de los cuales al menos dos serán laborables en el caso de nacimiento o adopción de un hijo o una hija en la misma provincia de residencia, o un día más si es a más de 200 kilómetros.

c) Tres días naturales, de los cuales al menos dos serán laborables, en caso de accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por estos motivos el trabajador o trabajadora necesite trasladarse a más de 200 kilómetros, el permiso será de un día más.

d) Un día laborable por traslado de domicilio habitual.

e) El día de la ceremonia de matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

f) Las visitas a consulta médicas o especialistas de la Seguridad Social serán siempre retribuidas por su tiempo necesario, siendo para ello imprescindible su preaviso, si es posible, y su justificación posterior expresa escrita, constando en ella el tiempo cierto invertido. Asimismo se establece la misma pauta en caso de acompañamiento a familiares dependientes (menores y mayores) de primer grado de parentesco para consultas médicas en situaciones graves, siempre y en todos los casos hasta un máximo de dieciséis horas año.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal o para asistencia a exámenes en centros reconocidos oficialmente por el Ministerio de Educación y Ciencia.

h) Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora y media de ausencia diaria del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, o sustituir estos intervalos de tiempo por veinte días naturales de permiso, este último podrá ser disfrutado por cualquiera de los dos progenitores a elegir por ellos.

i) La empresa, siempre que la producción lo permita, facilitará que el trabajador acuda a las citas con las trabajadoras sociales u otros profesionales dentro del proceso de inserción, siendo retribuidas un máximo de seis horas al año y dos horas por cita.

j) Igualmente, la empresa tratará de facilitar la asistencia a entrevistas de trabajo en otras empresas. Estas horas una vez autorizadas por la empresa por escrito, serán remuneradas hasta un máximo de seis horas al año y dos horas por salida.

- Primer grado: Cónyuge, padres, suegros, hijos, yerno y nuera.

- Segundo grado: Abuelos, hermanos, cuñados y nietos.

**Art. 13. *Horas extraordinarias.***

Serán horas extraordinarias las que excedan de la jornada de trabajo establecida en el calendario y en su cómputo anual.

Como norma general, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias; en caso de producirse estas de forma prioritaria, serán compensadas con jornadas de descanso. Caso de no poderse compensar, se abonarán al mismo precio que las horas normales.

**Art. 14. *Preavisos para los ceses.***

Todo el personal de la empresa que desee causar baja en la misma deberá comunicarlo por escrito, con una antelación mínima de quince días para los niveles 14 a 22 y de un mes para el resto de personal. En caso de no ser respetado el preaviso establecido, se le descontará al importe de sus salarios y liquidación oficial la cuantía que corresponda a los días omitidos.

**Art. 15. *Contratos de trabajo y períodos de prueba.***

Todos los contratos de trabajo se efectuarán por escrito, de acuerdo con la normativa vigente, y en ellos se establecerá un período de prueba, el cual no podrá

exceder de seis meses para el personal titulado, ni de dos meses para el resto del personal, interrumpiéndose este en caso de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa.

#### CAPÍTULO IV

##### MEJORAS SOCIALES

###### Art. 16. *Premios e incentivos.*

Con objeto de reducir el absentismo actual, se establece un incentivo al finalizar cada año natural, siempre y cuando este a nivel general no se supere el 3% de la jornada anual y las cuarenta horas de absentismo a nivel individual.

El importe del mismo será de 50 euros/año.

###### Art. 17. *Conciliación de la vida laboral y familiar.*

a) Mapiser intentará conciliar, en la medida de lo posible, permitiendo la creación de un espacio para la estimulación de la conciliación y la promoción de la corresponsabilidad entre su equipo humano, al tiempo que determinadas acciones a implementar en el área de ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.

b) Medidas de flexibilización del trabajo. Para aquellos puestos de trabajo que no precisen realizarse imprescindiblemente de forma directa en los centros de trabajo, o en los momentos en los que se pueda no ser exigible la presencia del trabajador en el propio centro de trabajo para el desarrollo de sus funciones, siempre que no afecten negativamente a la atención al cliente, compañeros de trabajo y/o servicio prestado por la empresa, se establece que, en momentos puntuales y previa solicitud con suficiente antelación a la Dirección-Gerencia de Mapiser y autorización expresa y escrita de esta, se pueda desempeñar su jornada o parte de ella mediante la modalidad de teletrabajo en momentos determinados, guardándose la misma confidencialidad que para el resto es exigible.

###### Art. 18. *Préstamo material.*

Los trabajadores/as podrán solicitar la utilización para usos particulares de herramientas y equipamientos propiedad de la entidad. Para ello habrán de requerirlo por escrito al encargado o responsable que evaluará la disponibilidad de los mismos y las posibilidades de cesión en los términos de la petición, indicándose siempre en ella el plazo de tiempo para que los precisa, inscribiéndolo en el correspondiente registro y comprometiéndose a respetarlo, así como a responsabilizarse de los posibles daños o deterioros que los mismo puedan sufrir, reparándolos de forma inmediata, si esto no fuese posible, pondrá otro similar a disposición de la empresa hasta su reparación, y/o autorizando expresamente a esta, para que en caso de incumplimiento en cualquiera de los supuestos, poder deducir directamente de sus nóminas, tanto el valor de su reposición por uno similar o el de la reparación que pudiera precisar.

#### CAPÍTULO V

##### DIVERSIDAD E IGUALDAD

###### Art. 19. *Principio de igualdad y no discriminación.*

Mapiser regirá sus actuaciones en el ámbito de las relaciones laborales por el principio de igualdad y reconocimiento del valor de la diversidad. En consecuencia, ninguna persona podrá ser discriminada por razón de sexo, estado civil, edad, origen sociocultural o étnico, nacionalidad, condición social, religión o convicciones, afiliación sindical, orientación sexual u otro.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidades físicas, psíquicas o sensoriales, tratando de hallar fórmulas adecuadas y asumibles en costes para la entidad que permitan adaptar el puesto de trabajo y garanticen el desempeño satisfactorio de las funciones y tareas asociadas al mismo.

###### Art. 20. *Reconocimiento del valor de la diversidad.*

Mapiser tendrá presente en el ámbito de sus relaciones laborales la riqueza que supone la diversidad. Promoverá que dicha variable sea tenida en cuenta en los procesos de selección de personal a fin de favorecer tanto una representación equilibrada de sexos en los distintos departamentos, área o proyectos, como la presencia de otras expresiones de esa diversidad en el equipo humano. De este modo, dicha variable se convertirá en factor de desempate ante candidaturas cuyas valoraciones sean coincidentes para ocupar un determinado puesto de trabajo.



Art. 21. *Lenguaje igualitario y no discriminatorio.*

Mapiser velará por la utilización de un lenguaje igualitario y no discriminatorio en todas sus comunicaciones formales sin excepción, explicitando el compromiso de la empresa con la igualdad entre hombres y mujeres.

CAPÍTULO VI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 22. *Faltas, sanciones y su prescripción.*

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la empresa en virtud de sus incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita de la empresa al trabajador/a, expresando en ella la fecha y hechos que la motivan, así como a los representantes legales de los trabajadores por dichas faltas cuando estén sean graves o muy graves.

La imposición de sanciones por dichas faltas serán notificadas a los representantes legales de trabajadores/ras.

FALTAS LEVES:

a) Las faltas de puntualidad en las entradas o salidas de la jornada de tres a cinco veces al mes, que no excedan de diez minutos, siempre que entre todas ellas no rebasen los treinta minutos al mes, en cuyo caso se consideraría como grave.

b) La negligencia o descuidos excusables en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la entidad (propios o en uso).

c) No presentar documentalmente en el plazo máximo de tres días las bajas correspondientes de IT, así como las altas previamente antes de incorporarse de nuevo a su puesto de trabajo. En cuanto a las de accidentes a la mayor urgencia, así como informar a la empresa de la forma en que se produjo, hora, testigos, etc., desde el momento de producirse a no ser que acredite la imposibilidad de hacerlo.

d) No informar del cambio de domicilio a la empresa en los dos días siguientes a producirse.

e) No comunicar con la puntualidad y veracidad debida la información que pueda afectar a sus retenciones para con la Agencia Tributaria que se practican en sus nóminas.

f) La falta de asistencia injustificada al trabajo de dos días en un mes, así como la omisión de su preaviso.

g) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o cosas, en cuyo caso podrá ser calificado según la gravedad como grave o muy grave.

h) La desatención y falta de corrección en el trato con el público, clientela, compañeros/as de la empresa, siempre que no se perjudique la imagen de la empresa o en especial haga sentirse afectado a otros trabajadores/as, en cuyo caso será considerada como grave.

i) Incumplimiento de acuerdos de equipo que puedan afectar la atención a los compañeros y/o al servicio prestado a los clientes.

j) El uso impropio o inadecuado de materiales, equipamientos, instalaciones o imagen de la organización para usos personales o privados, que en el caso de que se deriven daños a estos se estimará como grave.

k) La falta de aseo o limpieza personal, que en caso de reincidencia pasaría a considerarse como grave.

l) Acudir al puesto de trabajo sin el uniforme y los equipos de protección individual (EPI) facilitados, así como el uso inapropiado de los mismos, su pérdida o la falta de su cuidado con la debida diligencia, cuando pueda derivarse riesgo leve para la salud propia de otros trabajadores o de los usuarios.

m) Fumar en los vehículos o centro de trabajo, que de ser repetitivo se graduaría como grave.

n) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que no se derive perjuicio grave para los/as trabajadores/as, los destinatarios, para la propia entidad o las administraciones públicas con las que se colabore.



## FALTAS GRAVES:

a) Las faltas de puntualidad no justificada en la entrada o en el adelanto de la hora de salida del trabajo entre seis y ocho veces en el período de un mes que excedan de diez minutos y entre todas ellas en ese período no supongan más de sesenta minutos, en cuyo caso se considerará como muy grave.

b) La falta de asistencia injustificada al trabajo de cuatro días en un mes o seis alternos en dos meses consecutivos.

c) La indisciplina o desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el mismo, salvo que de ella derivasen perjuicios graves a la empresa o a terceros, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

d) La reiteración o reincidencia que suponga tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, en el plazo de cuatro meses, siempre que se hubiesen sancionado con anterioridad.

e) Discusiones públicas con compañeros/as de trabajo en el centro que menosprecien la imagen de alguno de ellos, a la empresa, a clientes o colaboradores, etc.

f) Faltar gravemente a un compañero o a sus familiares dentro de la jornada laboral y/o en el entorno de trabajo.

g) Demostrar reiteradamente pasividad y desinterés hacia las personas compañeras de trabajo, sus familiares o la clientela en lo concerniente al desarrollo de las funciones y tareas propias, tales como atención, información o formación ofrecida.

h) Embriaguez o toxicomanía aun cuando estas sean ocasionales.

i) La inobservancia de las medidas generales de prevención y la no utilización de las individuales, equipos de protección individual, etc., así como las imprudencias o descuidos, falta de conservación, que impliquen riesgo de accidente, incendio, avería, facilitar accesos/robos, etc.

j) Negativa a recibir los cursos de prevención necesarios o reconocimientos médicos.

## FALTAS MUY GRAVES:

a) La vulneración del deber de guardar secreto respecto a los datos de carácter personal que se conozcan en razón de las actividades que se realizan, así como el quebranto o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio.

b) La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo, siempre y cuando exista reiteración y haya habido amonestación previa.

c) La simulación de enfermedad o accidente.

d) Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales muy graves a las personas destinatarias del servicio o sus familiares, a compañeros y compañeras, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.

e) No respetar e infringir, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo grave para la salud propia, de otros trabajadores y trabajadoras o las personas destinatarias del servicio.

f) La apropiación de bienes materiales, documentales, económicos, etc. de las personas destinatarias, de la entidad o de otros trabajadores o trabajadoras.

g) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

h) La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de más de cuatro días en el plazo de un mes o de seis en tres meses.

i) La indisciplina o la desobediencia grave o reiterada en cualquier materia de trabajo, sin necesidad de sanción previa.

j) El acoso sexual definido en Código Penal.

k) El acoso laboral.

l) La reincidencia en faltas graves, o muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de un año, cuando hayan mediado sanciones.

m) La vulneración grave del código ético y de conducta establecido por la organización.

n) El incumplimiento de los planes de seguridad establecidos por la organización en el país en el que está trabajando comprometiendo su seguridad personal y la de los demás miembros de la organización o a la organización en sí misma.

o) El acoso por homofobia-bifobia-transfobia.

- p) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.  
 q) Utilizar la información y contactos de la empresa en beneficio propio.  
 r) Embriaguez o toxicomanía a partir de la segunda ocasión en un período de tres meses.

La graduación de la sanción dentro de cada categoría se hará teniendo en cuenta, entre otros factores, los siguientes:

1. El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
2. El daño al interés general de la empresa a sus compañeros y entorno, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.
3. La reiteración o reincidencia.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en los apartados anteriores son las siguientes:

1. POR FALTAS LEVES:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

2. POR FALTAS GRAVES:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

3. POR FALTAS MUY GRAVES:

- Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días.
- Inhabilitación por plazo no superior a un año.
- Despido.

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 que la empresa tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Las sanciones graves y muy graves se comunicarán motivadamente por escrito al interesado/a para su conocimiento y efectos. La empresa notificará y solicitará la colaboración del comité de empresa o delegados/as de personal, para el mejor esclarecimiento de los hechos, y a la sección sindical si la empresa tuviera comunicación fehaciente de su afiliación o si lo solicitara el afectado/a.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente disciplinario informativo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA

En todo lo no dispuesto por el presente convenio colectivo se estará a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores o norma que lo sustituya y demás disposiciones vigentes que resulten de aplicación.

ANEXO 1

**Tablas salariales 2019**

| Nivel | Categoría profesional                    | Salario base | Pagas julio/diciembre | Total anual |
|-------|--|--------------|-----------------------|-------------|
| 1     | Dirección Gerencia                       | 1.500,00     | 1.500,00              | 21.000,00   |
| 2     | Jefe/a administración                    | 1.450,00     | 1.450,00              | 20.300,00   |
| 3     | Oficial 1. <sup>a</sup> administrativo/a | 985,75       | 985,75                | 13.800,05   |
| 4     | Oficial 2. <sup>a</sup> administrativo/a | 921,42       | 921,42                | 12.899,88   |
| 5     | Auxiliar administrativo/a                | 900,00       | 900,00                | 12.600,00   |
| 6     | Técnico/a inserción                      | 1.235,00     | 1.235,00              | 17.290,00   |
| 7     | Gestor/a de información                  | 921,42       | 921,42                | 12.899,88   |
| 8     | Formador/a                               | 985,75       | 985,75                | 13.800,50   |
| 9     | Comercial                                | 985,75       | 985,75                | 13.800,50   |
| 10    | Encargado/a general                      | 1.450,00     | 1.450,00              | 20.300,00   |
| 11    | Encargado/a                              | 1.400,00     | 1.400,00              | 19.600,00   |
| 12    | Ayudante de encargado/a                  | 1.007,15     | 1.007,15              | 14.100,10   |
| 13    | Técnico/a                                | 995,00       | 995,00                | 13.930,00   |
| 14    | Conductor/a 1. <sup>a</sup>              | 1.114,30     | 1.114,30              | 15.600,20   |
| 15    | Conductor/a 2. <sup>a</sup>              | 985,75       | 985,75                | 13.800,50   |

| Nivel | Categoría profesional   | Salario base | Pagas julio/diciembre | Total anual |
|-------|-------------------------|--------------|-----------------------|-------------|
| 16    | Oficial 1. <sup>a</sup> | 985,75       | 985,75                | 13.800,50   |
| 17    | Oficial 2. <sup>a</sup> | 921,42       | 921,42                | 12.899,88   |
| 18    | Oficial 3. <sup>a</sup> | 921,42       | 921,42                | 12.899,88   |
| 19    | Conserje                | 921,42       | 921,42                | 12.899,88   |
| 20    | Peón especialista       | 900,00       | 900,00                | 12.600,00   |
| 21    | Peón                    | 900,00       | 900,00                | 12.600,00   |
| 22    | Becario/a               | 300,00       | 0,00                  | 6.000,00    |

## ANEXO 2

***Dietas y desplazamientos para el año 2019***

La empresa abonará al trabajador, previa entrega de su justificante, los gastos de manutención originados previamente acordados, cuando por necesidades del servicio hubiera tenido que desplazarse a localidad distinta y permanecer en ella en los horarios habituales de almuerzos o cenas.

En los casos en que para realizar las labores encomendadas tuviera que desplazarse con el vehículo de su propiedad, previa autorización de la empresa, esta le abonará a su regreso el importe de los kilómetros realizados, a razón de 0,19 euros por kilómetro.