

DEPARTAMENTO DE ECONOMIA, HACIENDA
Y EMPLEO

1466

RESOLUCION de 28 de abril de 2006, de la Dirección General de Trabajo e Inmigración, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa «Manipulados y Servicios Picarral (MAPISER)»

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Manipulados y Servicios Picarral -MAPISER-» (código de Convenio 72/0025/2), suscrito el día 3 de abril de 2006, de una parte por la representación de la empresa y de otra por los representantes de los trabajadores, recibido en esta Dirección General el día 18 de abril de 2006, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo e Inmigración acuerda:
Primero.—Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Aragón».

Zaragoza, 28 de abril de 2006.

**El Director General de Trabajo
e Inmigración,
ANGEL JOSE MORENO ZAPIRAIN**

MANIPULADOS Y SERVICIOS PICARRAL, S. L.
(MAPISER)

Capítulo I - Disposiciones Generales:

Artículo 1. Objeto.—El presente convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales de Manipulados y Servicios Picarral, S. L. (MAPISER), dedicada a la inserción social y laboral de personas excluidas o con dificultades para dicha inserción, mediante el impulso de actividades empresariales que permitan la ubicación social y laboral de las mismas.

Artículo 2. Ambito del convenio.

Territorial: Las estipulaciones contenidas en el presente convenio serán aplicables a la Empresa «Manipulados y Servicios Picarral, S. L.», sita en 50.014 - Zaragoza, Políg. Industrial Alcalde Caballero, c/ Monasterio de las Huelgas nº 23, nave nº 1, y así como a la totalidad de los centros de trabajo que tiene establecidos o pueda establecer en las provincias de Zaragoza, Huesca y Teruel.

Personal: El convenio afectará a la totalidad de los trabajadores 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 producirse su publicación en el «Boletín Oficial de Aragón», siendo sus efectos económicos desde el 1 de enero de 2006, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2.011.

Artículo 3. Denuncia y prórroga.—Al término de la vigencia temporal del presente convenio, y en tanto no se sustituya por uno nuevo, seguirá aplicándose el contenido del mismo.

Artículo 4. Compensación.—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad, a título individual, con las que anteriormente rigieran por imperativo legal o convencional.

Artículo 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 convenio, superan el total nivel de éste. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas.—Se respetarán las condiciones personales que con carácter global, individualmente consideradas, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 7. Comisión paritaria.—Para entender de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación general de este convenio, se creará una comisión paritaria formada por cuatro personas y constituida por igual número de miembros por ambas partes, y que se reunirá a instancia de cualquiera de ellas, siendo dos componentes necesariamente representantes legales de los trabajadores o designados a tal efecto por ellos, y en caso de ausencia resultarán elegidos entre el resto de la plantilla, y los otros dos componentes, designados por la empresa.

Capítulo II - Condiciones Económicas:

Artículo 8.—Retribuciones.—Los salarios correspondientes a cada una de las categorías profesionales de los trabajadores afectados por el presente convenio para el año 2006 serán los que figuran en el Anexo núm. Uno.

Para el año 2007, segundo año de vigencia del presente convenio, y sucesivos, los conceptos salariales se incrementarán en el índice previsto por el Gobierno en materia de inflación para cada año.

En el caso de que el índice de absentismo de la totalidad de la plantilla, cualquiera que fuera su causa, a excepción de la baja por descanso maternal, no excediera del 3 por 100 de las jornadas de trabajo mensuales teóricas, todos los componentes de la plantilla, niveles 14 al 22, ambos inclusive, que figuran en el anexo, percibirán un complemento salarial de 12 euros en cada uno de los meses que no se rebase dicho porcentaje.

El personal que ingrese a lo largo del mes, percibirá la parte proporcional que le corresponda.

En el caso de que fuera preciso efectuar nuevas contrataciones cuya categoría laboral no apareciera especificada en el anexo de referencia, por similitud o equivalencia se equiparará la retribución a alguna de las existentes.

Artículo 9. Pagas extraordinarias.—Se establecen dos pagas extraordinarias de una mensualidad cada una de ellas a salario convenio, siendo la mismas abonadas antes del día 15 de julio y antes del día 22 de diciembre.

Para tener derecho a percibir el importe íntegro de estas pagas extraordinarias será preciso necesario estar al servicio de la empresa los doce meses consecutivos de antelación a la fecha de hacer efectivas cada una de ellas. En caso contrario serán abonadas a prorrata de los días de alta en la empresa.

Capítulo III - Condiciones Laborales:

Artículo 10. Jornada.—La jornada laboral durante la vigencia del presente convenio queda establecida en 1.792 horas anuales de trabajo efectivo, cuya equivalencia es de 40 horas semanales, que se realizarán de lunes a domingo con los descansos que señala la Ley. En el caso de realizarse jornada continuada, se dispondrá de un descanso de quince minutos, considerándose éstos como de trabajo efectivo, y siendo obligatoria la permanencia en el propio centro de trabajo.

Artículo 11- Vacaciones.—Las vacaciones anuales reglamentarias consistirán en treinta días naturales, o la parte proporcional en caso de no llevar el año de servicio, y que se disfrutarán en la época que de común acuerdo fijen la empresa y cada trabajador.

Los conceptos retributivos que integrarán el importe de las

vacaciones serán los mismos que se vienen aplicando en un mes normal y en jornada ordinaria.

Artículo 12- Licencias.—Todos los trabajadores de la empresa tendrán derecho a los siguientes días naturales de permiso con sueldo equivalente al salario base:

- .Quince días por matrimonio.
- .Tres días por nacimiento de hijo o adopción.
- .Tres días por fallecimiento de cónyuge o hijos.
- .Dos días por fallecimiento de los padres de uno u otro cónyuge y hermanos del trabajador.
- .Un día por traslado de domicilio habitual.
- .Un día por matrimonio de hijos, padres o hermanos.
- .Dos días, por intervención quirúrgica que requiera hospitalización o enfermedad grave de cónyuge, hijos, hermanos, padres o padres políticos, acreditada por facultativo de la Seguridad Social en todos los casos.

—.La visita a consultas médicas o especialistas de la Seguridad Social, siempre que no exceda de dos horas por cada asistencia, preavisándolo con anterioridad y justificándolo documentalmente con posterioridad y de forma inmediata. La Empresa abonará un máximo de cuatro horas por trimestre, corriendo a cargo del trabajador el resto de las invertidas.

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

Artículo 13. Horas extraordinarias.—Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realizase sobre la duración máxima de jornada ordinaria de trabajo, y las mismas, en el caso de que no pudieran ser compensadas con vacaciones, se abonarán al precio de la hora normal.

Artículo 14. Preaviso por cese.—Todo trabajador de la empresa podrá causar baja solicitándolo a la dirección con los siguientes plazos de preaviso:

- Personal no cualificado, quince días.
- .Personal cualificado, treinta días.

El incumplimiento de estos plazos permitirá a la empresa deducir de los salarios y liquidación que le corresponda, una cuantía igual a la base reguladora diaria multiplicada por el número de días de preaviso omitidos.

Artículo 15.—Contratos de trabajo.—Todos los contratos de trabajo se efectuarán por escrito, de acuerdo con la normativa vigente, y en ellos se establecerá un periodo de prueba, el cual no podrá superar los tres meses para los técnicos titulados, ni dos meses para el resto del personal, no interrumpiéndose éste en caso de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa.

El contrato de trabajo eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, no precisará de preaviso por finalización si su duración no excede, incluidas prórrogas si las hubiere, del máximo legal.

El contrato por obra o servicio determinado, tendrá la duración necesaria para la realización de los mismos. Dadas las especiales circunstancias de los trabajos a realizar y del colectivo de trabajadores, el personal fijo de obra podrá prestar sus servicios para uno o varios clientes de la empresa, bien sea en la capital o en la provincia, y por un periodo máximo de un año, siempre que exista acuerdo expreso para ello en el contrato inicial o se pacte con posterioridad, sin perder aquella condición de fijo de obra, y devengando los conceptos compensatorios que le pudieran corresponder por sus desplazamientos. El preaviso de finalización de este tipo de contratación, lo deberá de efectuar la empresa con quince días de antelación.

Los contratos formativos y de prácticas se ajustarán a la normativa legal vigente en cada momento, así como los de tiempo parcial.

Artículo 16.—Movilidad funcional y ocupación efectiva de la jornada.—En atención a la limitación de la capacidad laboral que parte del personal pueda presentar, y con el fin de garantizar la polivalencia de los trabajadores, se acuerda la movilidad funcional de todos ellos, incluso de lugar físico, con las limitaciones de sus posibles titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral.

También se podrán encomendar funciones correspondientes a categorías inferiores con el fin de llegar a la plena ocupación de la jornada de trabajo, por el tiempo imprescindible y respetando el salario de su categoría.

En el caso de que un trabajador no se adapte al puesto de trabajo asignado debido a sus limitaciones personales, y de acuerdo con la Empresa pacten el cambio a otro de su mismo grupo profesional, deberá de aceptar aquél el horario, jornada y retribución que en el nuevo esté implantado.

Capítulo IV.—Régimen disciplinario:

Artículo 17.—Faltas y sanciones.—Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa por causa de incumplimiento laboral, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se determinan en el presente convenio, todo ello de conformidad a lo dispuesto en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leves, graves y muy graves.

I.—Constituyen faltas leves:

- a. De una a tres faltas de puntualidad cometidas durante un mes sin causa justificada, y siempre que no exceda de diez minutos cada una de ellas.
- b. No notificar documentalmente en tiempo oportuno la baja correspondiente de IT en el momento de producirse, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- c. No comunicar a la empresa el cambio de domicilio dentro de los dos días siguientes a producirse.
- d. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada y sin preaviso.

e. La embriaguez o toxicomanía ocasional si repercute negativamente en el trabajo, y siempre que no exceda de una vez en un periodo de tres meses.

f. Los descuidos o equivocaciones que se repitan con frecuencia o los que originen perjuicios leves a la empresa, así como la ocultación maliciosa de estos errores a la dirección.

g. No comunicar con la puntualidad debida los cambios en la familia que puedan afectar a sus retenciones para Hacienda.

h. Falta de atención, cortesía o discusiones de cualquier tipo dentro de la jornada laboral.

i. Fumar en las instalaciones de la empresa o en cualquier lugar en el que se desarrolle el trabajo

II.—Constituyen faltas graves:

a. De tres a seis faltas no justificadas de puntualidad al mes, sin exceder de diez minutos cada una de ellas.

b. Faltar dos días al trabajo al mes sin preaviso ni justificación.

c. Simulación de enfermedad o accidente.

d. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a su correcto desarrollo.

e. La desobediencia a sus superiores cualquier materia relativa al servicio propio en la categoría y funciones que corresponden al trabajador.

f. La imprudencia en el trabajo que implique riesgo grave de accidente para el trabajador o peligro de avería o incendio de las instalaciones.

g. Tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mes.

h. Los descuidos de importancia en la conservación de los

materiales, máquinas e instalaciones, cuando de dicho descuido se derive peligro para los compañeros de trabajo o perjuicio para la empresa.

i. Causar accidente grave por imprudencia o negligencia inexcusable.

j. Tratar al personal a su cargo de forma que se lesionen sus derechos como persona, intimidación, dignidad, etc., o que originen discriminaciones o favoritismos.

k. Las ofensas verbales al empresario o las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que conviven con ellos.

l. La disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo.

m. La embriaguez o toxicomanía en el trabajo a partir de la segunda ocasión en un periodo de tres meses.

n. La negativa a recibir la formación adecuada para el desempeño del puesto de trabajo y exigida por la normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

o. La no utilización de los medios de protección individual por la empresa o su utilización de forma inadecuada.

p. La negativa a pasar los reconocimientos médicos programados por la empresa o previstos después de bajas médicas prolongadas por incapacidad.

q. El facilitar a terceros datos confidenciales relativos a las actividades de la empresa.

III.—Son faltas muy graves.

a. Las faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o asistencia al trabajo. Se considerarán en tal situación más de siete faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de treinta días naturales, quince faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de noventa días naturales. En el caso de faltas de asistencia, lo constituye el faltar al trabajo tres días consecutivos sin causa justificada o cuatro en un periodo de tres meses.

b. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

c. La agresión física a los responsables de la empresa o a los familiares que convivan con ellos, o la falta muy grave de insultos y desconsideración, así como a los compañeros.

d. Fraude en la gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a sus compañeros de trabajo o cualquier otra persona en las dependencias de trabajo.

e. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos intencionadamente en materiales, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa, o que resulten propiedad de terceros y con los que aquélla pudiera mantener algún tipo de relación mercantil.

f. Originar riñas con sus compañeros de trabajo.

g. Revelar a personas extrañas a la empresa datos de reserva obligada, produciendo perjuicios a la misma. Asimismo, dedicarse a actividades que impliquen competencia a la empresa.

h. El abuso de autoridad por parte de los mandos o jefes.

i. Tres faltas graves cometidas dentro del mismo mes, aunque sean de distinta naturaleza; igualmente cuatro faltas en noventa días y cinco faltas en ciento ochenta días.

j. Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la empresa.

IV.—Sanciones.

Las sanciones que proceda imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

a).—Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

b).—Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a treinta días.

c).—Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de treinta a sesenta días, pérdida temporal o definitiva de la categoría, despido.

Artículo 20.—Régimen de sanciones.—Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos

estipulados en el presente convenio, si bien se tendrán en cuenta para ello las especiales circunstancias de cada trabajador. En cualquier caso, la empresa comunicará por escrito la sanción que haya impuesto al trabajador afectado.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—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 - Tablas salariales 2006

NIVEL	CATEGORIA	SALARIO BASE	JULIO / DICIEMBRE	TOTAL ANUAL
1	DIRECTOR / GERENTE	1280	1280	17920
2	TITULADO SUPERIOR	1150	1150	16100
3	TITULADO MEDIO O DIPL	1100	1100	15400
4	JEFE DE SERVICIO	1100	1100	15400
5	TECNICO DE INSERCIÓN	850	850	11900
6	FORMADOR	700	700	9800
7	COMERCIAL	650	650	9100
8	OFICIAL 1ª ADMVO	700	700	9800
9	OFICIAL 2ª ADMVO	685	685	9590
10	AUX ADMINISTRATIVO	670	670	9380
11	ENCARGADO GENERAL	1005	1005	14070
12	ENCARGADO	875	875	12250
13	AYUDANTE ENCARGADO	800	800	11200
14	OFICIAL 1º OFICIOS VARIOS	700	700	9800
15	OFICIAL 2º OFICIOS VARIOS	640	640	8960
16	OFICIAL 3º OFICIOS VARIOS	595	595	8330
17	CONDUCTOR Y/O REPARTID	675	675	9450
18	CONSERJE	560	560	7840
19	PEON ESPECIALISTA	560	560	7840
20	PEON ORDINARIO	541	541	7574
21	APRENDIZ 1er AÑO	541	541	7574
22	APRENDIZ 2º AÑO	541	541	7574

1467 *RESOLUCION de 17 de mayo de 2006, de la Dirección Gerencia del Instituto Aragonés de Empleo, ampliando la de 11 de abril de 2006, por la que se concedían las subvenciones correspondientes a la convocatoria de 2006 del programa de colaboración con corporaciones locales para la contratación de trabajadores desempleados en la realización de obras y servicios de interés general y social.*

Por Resolución de 11 de abril de 2006, de la Dirección Gerencia del Instituto Aragonés de Empleo («Boletín Oficial de Aragón» 21/4/2006), se procedió a conceder las subvenciones correspondientes a la convocatoria de 2006, del programa de colaboración con corporaciones locales para la contratación de trabajadores desempleados en la realización de obras y servicios de interés general y social, efectuada mediante Resolución de esta misma Dirección Gerencia de 28 de noviembre de 2005, (BOA 5/12/2005). Dicho programa se regula en la Orden de 24 de noviembre de 2004, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo («Boletín Oficial de Aragón» 1-12-2004), por la que se adaptan las bases reguladoras y el procedimiento para la concesión, seguimiento y justificación de las subvenciones otorgadas por el Instituto Aragonés de Empleo en el ámbito de colaboración con las corporaciones locales, para la contratación de trabajadores desempleados en la realización de obras y servicios de interés general y social.

Para poder obtener la condición de entidad beneficiaria es