

Módulos:

Módulo 1: Reparación y acabados de artículos de marroquinería.

Módulo 2: Reparación y acabados del calzado.

15. Familia profesional: Servicios a la comunidad.**15.1 Perfil profesional: Auxiliar de ayuda a domicilio.**

El auxiliar de ayuda a domicilio ejercerá su actividad laboral prestando ayuda a individuos en sus propios domicilios, cuando se hallen incapacitados temporal o permanentemente por motivos de índole física, psíquica y/o social. Realizará aquellas tareas esenciales en la vida cotidiana, manteniendo al usuario del servicio en su propio hogar e integrado en su medio. Aunque la mayoría de los usuarios del servicio de ayuda a domicilio, presumiblemente sean personas de la tercera edad, podría ser solicitada dicha ayuda también por minusválidos o incapacitados, así como por otros colectivos (toxicómanos, enfermos mentales, alcohólicos, minorías étnicas, infancia ...).

Actividades más significativas:

Realiza cuidados de higiene personal del usuario:

Higiene corporal.

Alimentación.

Movilización del usuario.

Prestación de primeros auxilios.

Realiza los trabajos domésticos básicos:

Limpieza de distintos tipos de superficies.

Higienización y limpieza de ropa.

Planchado, repaso y cosido de ropa.

Cocina elemental y básica.

Realiza actividades de apoyo a la vida diaria:

Movilización fuera y dentro del hogar.

Acompañamiento a visitas médicas, gestiones bancarias elementales, actividades de ocio, etc.

Pequeñas reparaciones domésticas.

Módulos:

Módulo 1: Higienización y cuidados personales.

Módulo 2: Trabajos domésticos básicos.

Módulo 3: Acompañamiento y apoyo a las actividades cotidianas.

16. Familia profesional: Textil y confección.**16.1 Perfil profesional: Operario maquinista de confección industrial.**

Este profesional ejerce su actividad en la pequeña empresa, en talleres de confección, realizando sus tareas en cadenas de montaje bajo las órdenes de un técnico de nivel superior o con autonomía en talleres artesanales y en empresas familiares.

Actividades más significativas:

Manejo de las distintas máquinas.

Mantenimiento de uso de la maquinaria.

Interpreta los signos convencionales propios de la profesión.

Marca y corta prendas sencillas.

Realiza costuras componentes en tejidos de calado y punto (bolsillos, bieses, cuellos, etc.).

Monta los diferentes elementos de las prendas de confección.

Acaba y remata las prendas.

Módulos:

Módulo 1: Manejo y mantenimiento de uso de la maquinaria.

Módulo 2: Tejidos.

Módulo 3: Confección de prendas: Ensamblado y acabado.

ANEXO II**Modelo de instancia**

Don/doña
 como titular de (nombre de la entidad)
 inscrita con el número en el Registro
 de
 número de identificación fiscal
 con domicilio en provincia
 calle número
 código postal teléfono

De conformidad con la Resolución de por la que se convocan subvenciones a entidades privadas sin fines de lucro para el desarrollo de programas de garantía social en la modalidad de Talleres Profesionales,

SOLICITA: Una subvención de pesetas, para desarrollar programas de garantía social en la modalidad de Talleres Profesionales, en los siguientes perfiles y grupos:

Perfiles profesionales	Número de grupos	Importe pesetas
.....
.....
.....
.....

En, a de de 1994.

Ilmo. Sr. Director provincial de Educación y Ciencia.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

27174 RESOLUCION de 17 de noviembre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Márquez, Díaz y Madrid, Sociedad Anónima» (MADIMSA).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Márquez, Díaz y Madrid, Sociedad Anónima» (MADIMSA) (número código 9009132), que fue suscrito con fecha 3 de octubre de 1994, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los delegados de personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 17 de noviembre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MADIMSA, S. A.**CAPITULO I****Disposiciones generales****Artículo 1. Ambito funcional.**

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa «Madimsa, Sociedad Anónima», y el personal que en ella presta sus servicios.

Asimismo quedan comprendidas en el ámbito funcional de este convenio colectivo las actividades auxiliares, complementarias y derivadas de la venta mayor de maquinaria, instalación eléctrica e hidráulica en general.

Artículo 2. Ambito personal y territorial.

El presente Convenio afecta a todo el personal que presta sus servicios en la empresa «Madimsa, Sociedad Anónima», con centros de trabajo en Murcia y Madrid, así como otros centros que puedan abrirse en otras provincias.

Artículo 3. Ambito temporal y denuncia.

La duración de este Convenio será de un año, iniciándose su vigencia, a todos los efectos, el día 1 de Enero de 1994 al 31 de Diciembre de 1994.

Se considerará prorrogado tácitamente por períodos de año en año, si no hubiera denuncia de ambas partes o de una de ellas, con una antelación mínima de un mes, respecto de la fecha de su vigencia, salvo la tabla de retribuciones que será negociada por la Comisión Paritaria, cada año.

Artículo 4. Revisión salarial.

En la primera quincena de febrero de cada año, se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio al objeto de determinar la revisión salarial, que se incrementará como mínimo en función del IPC previsto en la Ley General de Presupuestos del Estado para ese año, salvo acuerdo expreso por ambas partes. Si se constata que el IPC real al final del año fuera superior al previsto por el Gobierno, se convocaran a los miembros de la Comisión Paritaria en un plazo de quince días una vez publicado el IPC real para que sea fijada la revisión salarial con efectos desde el 1 de enero de ese año.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas.

Scrán absolutamente respetadas todas y cada una de las condiciones más beneficiosas que el trabajador tuviera adquiridas o concedidas por la empresa al iniciarse la vigencia del presente Convenio.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Las condiciones que se establecen en este Convenio, son compensables y absorbibles en cómputo anual, conforme a la legislación vigente, respetándose las situaciones personales en igual forma.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

En caso de que la autoridad laboral estimara que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente intereses de terceros y dirigiera oficio a la jurisdicción competente al objeto de subsanar las supuestas anomalías y como quiera que este Convenio en su redacción anual constituye un todo orgánico indivisible, se tendrá por totalmente ineficaz debiéndose reconsiderar su contenido íntegramente por la Comisión Negociadora constituida al efecto.

CAPITULO II**Régimen de Trabajo****Artículo 8. Jornada laboral.**

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales de promedio de trabajo efectivo, de lunes a viernes, equivalentes en cómputo anual a 1.826 horas y 27 minutos.

El horario queda establecido de la siguiente manera:

Del 1 de octubre al 31 de mayo, de lunes a jueves, de ocho a catorce horas y de quince treinta a dieciocho, con una flexibilidad de más menos treinta minutos, y los viernes, de ocho a catorce horas.

De 1 de junio al 30 de septiembre, de siete treinta a quince horas, de lunes a viernes.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio gozarán de treinta y seis horas de descanso ininterrumpido. A este respecto se computarán como descanso las veinticuatro horas del domingo. No se considerará como jornada el tiempo de desayuno o bocadillo, cambios de ropa, cobro bancario de nóminas, etc.

Artículo 9. Vacaciones.

El personal sujeto al presente Convenio tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones retribuidas de veintidós días laborables. La retribución correspondiente al período de vacaciones, estará constituida por el salario base, antigüedad y complementos salariales establecidos en este Convenio.

El período de su disfrute se fijará de común acuerdo entre la Dirección de la empresa y los trabajadores, pudiendo convenirse la división en varios del período total. Los trabajadores propondrán las fechas antes del 31 de mayo.

El personal que ingrese durante el año tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de las vacaciones y el personal que cese durante el año por cualquier motivo, tendrá derecho a una compensación en metálico correspondiente a la parte proporcional de los días devengados y no disfrutados. Estas partes proporcionales se calcularán de acuerdo con los días trabajados.

A efectos de devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad laboral transitoria, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja.

Una vez iniciado el disfrute del período reglamentario de vacaciones, si sobreviene la situación de incapacidad laboral transitoria, la duración de la misma se computará como días de vacaciones.

Artículo 10. Horas extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la jornada laboral máxima establecida en el calendario de la empresa.

El precio de la hora extraordinaria será como mínimo el mismo que el de la hora ordinaria.

Artículo 11. Licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- En caso de matrimonio, quince días.
- Nacimiento, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad será de dos días, salvo desplazamiento fuera de la región que entonces será de cuatro días.
- Traslado de su domicilio habitual dos días.
- Por el tiempo necesario en caso de asistir a consulta médica.
- El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
- Dos días por asuntos propios.

Artículo 12. Excedencias.

La situación de excedencia se atenderá a lo descrito en el artículo 46 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO III**Condiciones Económicas****Artículo 13. Conceptos retributivos.**

La remuneración de todos los trabajadores estará integrada por los siguientes conceptos retributivos:

- Salario base del Convenio. Anexo I.
- Antigüedad.
- Plus Convenio.
- Plus transporte.
- Plus de disponibilidad.
- Plus de ayuda familiar por número de hijos.
- Pluses especiales.
- Incentivos.
- Plus de carné de conducir, con efectividad en la empresa.
- Bolsa de estudios.

Artículo 14. Salario base de Convenio.

Comprenden las retribuciones que por titulación haya sido contratado, más las del puesto de trabajo que ocupe en el organigrama de la empresa. (anexo I).

Artículo 15. Antigüedad.

El premio de antigüedad se abonará por años de permanencia ininterrumpida al servicio de la empresa, consistente en el abono de 5.000 pesetas por cuatrienio, siendo igual para todas las categorías profesionales.

Los cuatrienios que sucesivamente vayan cumpliendo los trabajadores, tendrán efectos económicos a partir del primer día del mes de su cumplimiento.

Artículo 16. Plus Convenio.

Con la finalidad de retribuir el mayor interés y esfuerzo realizados para la obtención de incrementos de producción en cantidad y calidad, se pacta un plus de convenio, cuya cuantía será de 8.985 pesetas al mes para todas las categorías profesionales.

Artículo 17. Plus transporte.

Se establece un plus extrasalarial y por tanto no sujeto a cotización a la Seguridad Social, al objeto de suplir los gastos de desplazamiento al centro de trabajo, en la cuantía de 7.960 pesetas al mes.

Este plus no se abonará su parte proporcional en los supuestos de ausencias injustificadas al trabajo.

Artículo 18. Plus de disponibilidad.

Se establece un plus de 35.000 pesetas al mes, para los trabajadores que potestativamente por parte de la empresa sean designados de mutuo acuerdo con el trabajador, entre las categorías de: Directores, Jefes de Departamento, Jefes de Sección y Encargados, en concepto de disponibilidad para aquellas ocasiones en que el trabajo de la empresa lo requiera.

Artículo 19. Plus de ayuda familiar por hijos a cargo.

Se establece un plus de 3.500 pesetas por hijo a cargo menor de veinte años, salvo que esté emancipado, casado o trabajando.

Artículo 20. Pluses especiales.

Se abonarán los pluses especiales de nocturnidad, trabajos penosos, tóxicos y peligrosos, cuando lo dictamine la comisión de seguridad y salud en el trabajo. La cuantía de cada uno de ellos será el 20 por 100 del salario base pactado en el presente Convenio, excepto el plus de nocturnidad, cuya cuantía será del 25 por 100. Dichos pluses podrán acumularse cobrándose varios, si procediera, por el mismo trabajo.

En caso de desacuerdo se acudirá a la Comisión Paritaria.

Artículo 21. Incentivos.

La empresa podrá establecer unos incentivos a sus trabajadores, que serán aplicables a cada caso en particular, en función de sus óptimos rendimientos.

Artículo 22. Plus de carné de conducir.

Se establece un plus de carné de conducir para los montadores según tengan carné de primera o, de primera especial de 15.000 y 20.000 pesetas respectivamente, con efectividad y asiduidad en la empresa.

Artículo 23. Bolsa de estudios.

Con este fin MADIMSA abonará a sus trabajadores en el mes de octubre las cantidades que a continuación se señalan y con arreglo a las siguientes matizaciones:

A trabajadores casados y madres o padres solteros 12.000 para el año 1994.

A trabajadores solteros que acrediten la realización de estudios de los previstos en la Ley General de Educación y Ciencia o enseñanza cualificada, para lo que se exigirá la certificación de matrícula y certificado de asistencia, de 10.000 pesetas para el año 1994.

Para cada hijo menor de diecisiete años 6.500 pesetas para el año 1994.

Esta situación estará acreditada el día 1 de octubre de ese año.

Artículo 24. Gastos de viaje.

La empresa abonará a sus trabajadores el importe de los gastos que acrediten debidamente en sus desplazamientos.

Artículo 25. Gratificaciones extraordinarias.

La empresa abonará a su personal en concepto de pagas extraordinarias de verano y Navidad, una mensualidad de treinta días compuesta de salario base y complementos salariales.

Estas pagas se harán efectivas el día 15 de julio y el 20 de diciembre respectivamente, y se computarán por semestres.

En caso de ingreso o cese de personal durante el año, serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año que se otorguen.

Artículo 26. Paga MADIMSA.

La Compañía establece en favor de su personal una paga, consistente en treinta días de salario base y complementos salariales, sobre el salario del año anterior.

Esta paga se hará efectiva el día 15 de marzo, devengándose la misma desde enero hasta diciembre del año anterior.

Artículo 27. Enfermedad, accidente y maternidad.

En caso de accidente, sea o no laboral, o de enfermedad, el personal que se encuentre en situación de Incapacidad Laboral Transitoria, percibirá con cargo a la empresa y por el período máximo de un año, el salario que le corresponda por el presente Convenio, con los incrementos a que hubiere lugar en razón del mismo.

Asimismo, las empresas vendrán obligadas a abonar el salario anteriormente citado, a las trabajadoras en situación de baja laboral por maternidad, y mientras dure dicha situación.

Las empresas descontarán de los mismos, durante los períodos citados, las prestaciones correspondientes por el seguro obligatorio de enfermedad, accidente y maternidad.

Artículo 28. Indemnizaciones.

La empresa suscribirá una póliza de seguro de sus trabajadores para que en caso de fallecimiento, invalidez permanente absoluta o invalidez permanente total derivada de su trabajo reciban una indemnización de:

Fallecimiento por enfermedad: 3.150.000 pesetas.
Fallecimiento accidente común/trabajo: 6.300.000 pesetas.
Invalidez Permanente Absoluta enfermedad: 3.150.000 pesetas.
Invalidez Permanente Absoluta A.C./A.T.: 6.300.000 pesetas.

En caso de Invalidez el beneficiario será el propio asegurado.
En caso de fallecimiento, por orden preferente y excluyente:

1. Cónyuge.
2. Hijos.
3. Los padres.
4. Los herederos legales.

CAPITULO IV**Ingreso, período de prueba, ascensos y ceses****Artículo 29. Ingreso.**

Se realizarán las pruebas de ingreso que se consideren oportunas, incluido reconocimientos médicos, y se clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado.

Los nuevos ingresos se realizarán con la consideración debida a la promoción interna.

Artículo 30. Período de prueba.

El ingreso de los trabajadores se considerará a título de prueba si así consta por escrito. Dicho período será variable según sean los puestos de trabajo a cubrir:

Seis meses para los técnicos titulados.
Dos meses para los demás trabajadores.

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

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Artículo 31. Ascensos.

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

A) El ascenso de los trabajadores a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, serán de libre designación por la empresa.

B) Para ascender a un grupo profesional superior, se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia entre otras, las siguientes circunstancias:

- a) Titulación adecuada.
- b) Conocimiento del puesto de trabajo.
- c) Historial profesional.
- d) Haber desempeñado función de superior grupo profesional.
- e) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, que serán adecuadas al puesto a desempeñar.
- f) La permanencia en el grupo profesional.

C) En idénticas condiciones de idoneidad, se adjudicará el ascenso al más antiguo.

Artículo 32. *Cesés voluntarios.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo el siguiente plazo de preaviso:

Quince días laborables.

El incumplimiento de la obligación de preavisar por escrito con la referida antelación, dará derecho a la pérdida de las partes proporcionales de pagas extras, devengadas y no percibidas por ese preaviso incumplido.

CAPITULO V

Régimen disciplinario

Artículo 33. *Régimen disciplinario.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

El personal con mando, con la autoridad y responsabilidad consiguiente, deberá lograr el rendimiento y la eficacia del personal del servicio a sus órdenes, ejerciendo su autoridad en forma humana, educada y eficiente. Son funciones inherentes a todo mando en la empresa, la formación del personal a sus órdenes para conseguir la elevación de su nivel técnico y profesional y velar por la seguridad del mismo.

Artículo 34. *Graduación de faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador, se clasificará su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

Artículo 35. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

- a) Tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.
- b) Faltar un día al trabajo sin causa justificada en un período de treinta días naturales.
- c) No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente de I.L.T. o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) El abandono del servicio sin causa justificada, aún por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se ocasione perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- e) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- f) Falta incidental de aseo o limpieza personal.
- g) No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
- h) No comunicar el cambio de domicilio, dentro de los diez días de haberse producido éste.
- i) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjesen escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

Artículo 36. *Faltas graves.*

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.
- b) Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de treinta días naturales. 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) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.

d) La embriaguez ocasional, siempre que no cause ningún perjuicio a sus compañeros o a su trabajo. En caso contrario, podría considerarse falta muy grave.

- e) No prestar la debida atención al trabajo encomendado.
- f) Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
- g) La sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo y medidas de seguridad e higiene. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

i) 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.

j) Realizar, en el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

k) El quebrantamiento o violación e secretos de reserva obligada, sin que se produzca grave perjuicio a la empresa.

l) Las derivadas de las causas previstas en los apartados d) y del artículo anterior.

ll) La reincidencia en faltas leves (incluidas las de puntualidad) aun que sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado notificación escrita.

Artículo 37. *Faltas muy graves.*

Se calificarán como faltas muy graves las siguientes.

- a) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte en un año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días o más en un período de un mes.
- c) La indisciplina, la desobediencia o la negligencia en el trabajo evidenciadas de forma grave y notoriamente perjudicial para la empresa.
- d) 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.
- e) Las ofensas verbales o físicas al empresario a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- f) La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad, el abuso de confianza, la concurrencia desleal, 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 lugar.
- g) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo pactado u ordinario establecido.
- h) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- i) Los delitos de robo, estafa, malversación, cometidos fuera de la empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.
- j) La embriaguez habitual y la toxicomanía siempre que repercutan negativamente en el trabajo.
- k) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a extraños a la misma, datos de reserva obligada.
- l) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
- ll) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso, con peligro de ocasionar grave perjuicio al proceso productivo, deterioro en las cosas o riesgo para las personas.
- m) Las derivadas del apartado g) del artículo anterior.
- n) La reincidencia en falta grave, sea cual fuere su clase y naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de un trimestre desde la primera y hayan sido sancionadas.

Artículo 38. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de cualquier falta siempre ha de ser por escrito.

Artículo 39. Sanciones.

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

a) Faltas leves.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta un día.

b) Faltas graves.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos días hasta un mes.

Imposibilidad por plazo de dos años para el ascenso a categoría superior.

c) Faltas muy graves.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.

Despido.

CAPITULO VI**Clasificación Profesional****Artículo 40. Clasificación profesional.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifiquen en los artículos siguientes, serán clasificados en grupos profesionales.

Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos profesionales establecidos en el presente Convenio.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por las tareas básicas más representativas. En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior.

La clasificación no supondrá en ningún caso que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias, que serían básicas para puestos incluidos en grupos profesionales inferiores.

La empresa velará por el desarrollo, concurrencia y realización de los cursillos de formación que considere convenientes, tanto internos como externos a la misma, siendo a cargo de la empresa todos los gastos que se generen por los mismos, los cuales podrán ser remunerados.

Artículo 41. Definición de los grupos profesionales.

Los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional son:

I. Conocimientos.—Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos subfacetas:

a) Formación: Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

b) Experiencia: Este subfactor determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa/Autonomía.—Factor en el que se tiene en cuenta la mayor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

Debe tenerse en cuenta:

a) Marco de referencia. Valoración de las limitaciones que puedan existir en el respecto a: acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la compañía, la existencia de normas escritas o manuales de procedimientos.

b) Elaboración de la decisión: Entendiendo como tal la obligación dimanante del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considera más apropiada.

III. Complejidad.—Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.

a) Dificultad en el trabajo: Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

b) Esfuerzos físicos: Este subfactor determina la intensidad y continuidad del esfuerzo físico requerido y la fatiga ocasionada por posiciones difíciles. Se tendrá en cuenta el grado de intermitencia en los esfuerzos.

c) Ambiente de trabajo: Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

IV. Responsabilidad.—Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los subfactores:

a) Responsabilidad sobre la gestión y resultados: Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido, conviene no tomar valores extremos, sino un promedio lógico y normal, para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

b) Capacidad e interrelación: Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

V. Mando.—Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto, para su valoración deberá tener en cuenta:

a) Capacidad de ordenación de tareas.

b) Naturaleza del colectivo.

c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Artículo 42. Grupos profesionales.

1. Director general.—El trabajador perteneciente a este grupo es el encargado de planear, organizar, dirigir y coordinar las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y los aspectos materiales, la orientación y control de las actividades de la organización, conforme al programa establecido, a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera comercial.

Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones o grupos en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

2. Directores de departamento.—Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo de dar cuenta de su gestión al Gerente de la sociedad, así como a su consejo de Administración.

Su formación será equiparable a los niveles académicos superiores completados con estudios específicos y dilatada experiencia profesional.

Se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Las funciones consistentes en planificar, ordenación y supervisión de los servicios.

Las consistentes en ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.

El desarrollo de tareas de gestión y de investigación a alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad por los resultados.

La responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas de informática.
Etcétera.

Tendríamos en este grupo al:

Director del Departamento Técnico.
Director del Departamento Administrativo.

3. Jefes de departamento.—Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Su conformación equivale a titulación académica superior o bien de grado medio completada con una dilatada experiencia profesional.

Se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.

Supervisión técnica de un proceso de instalación.

Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.

Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.

Análisis del sistema de informática.

Etcétera.

Tendríamos en este grupo al:

Jefe del Departamento de Administración.
Jefe del Departamento Técnico.
Jefe del Departamento de Taller.

4. Jefes de Sección.—Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Tareas que consisten en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto de operarios.

Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la empresa.

Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.

Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones. Responsabilidad de la supervisión, según especificaciones generales recibidas, de la ejecución práctica de las tareas.

Actividades que implique la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

Etcétera.

5. Técnicos.—Son aquellos trabajadores que poseen una determinada titulación académica, y que son contratados por la empresa en atención a dicho título profesional, realizando las tareas propias del título que posean. Tienen la responsabilidad del trabajo, disciplina y seguridad personal, de acuerdo con la organización de la sociedad, hasta el límite en que quede fijada su autoridad. Su actuación esta subordinada a motivos prefijados, dentro de los cuales, con iniciativa propia, realiza toda clase de estudios de tiempos y mejoras de métodos, programación, planteamiento, inspección y control de todos los casos, estudio y desarrollo de las técnicas de calificación, etc.

Tendríamos en este grupo a:

Técnicos de grado superior.
Técnicos de grado medio.

Asimismo, dentro del departamento técnico tendríamos:

Delineante proyectista.—Es el empleado que, dentro de las especialidades propias de la sección en que trabaje, proyecta o detalla los trabajos del Técnico superior, a cuyas órdenes actúa, o el que, sin superior inme-

diato, realiza lo que personalmente concibe según los datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes o por la empresa.

Delineante dibujante.—Es el técnico que está capacitado para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento e interpretación de planos y trabajos análogos.

Auxiliar técnico.—Es el técnico cuyas funciones están limitadas a auxiliar a sus superiores en escala, bien al delineante dibujante/proyectista, o bien al técnico superior.

6. Administrativos:

Oficial primera administrativo.—Es la persona con un sector de tareas a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad, con o sin empleados a su cargo, ejecuta bajo la dependencia de un Jefe, una o varias de las siguientes funciones:

Manejo y custodia de los caudales principales de la sociedad, planteamiento, cálculo y extensión de facturas complejas, realización de estadísticas en las que intervengan cálculos de importancia y exijan a la misma persona, análisis y conclusiones, imputaciones contables a nivel equivalente al de libros oficiales de comercio, redacción de correspondencia, con plena y propia iniciativa, en los asuntos que excedan a los de mero trámite. Y el que presta otros servicios, cuyo mérito, importancia, iniciativa y responsabilidad tenga analogía con los citados, de carácter estrictamente indicativo.

Oficial segunda administrativo.—Es la persona que, con cierta iniciativa y subordinación a otras categorías superiores, si las hubiera, efectúa una o varias de las siguientes operaciones: Estadísticas y contabilidad que requieran cálculos medios, manejo y utilización de ficheros y archivos complejos, redacción de correspondencia con iniciativa propia en asuntos que excedan a los de trámite, taquigrafía. Y el que preste otros servicios, cuyo mérito, importancia, iniciativa y responsabilidad tengan analogía con los citados, de carácter estrictamente indicativo.

Auxiliar administrativo.—Es el que sin iniciativa especial, realiza operaciones auxiliares y, en general, repetitivas, como son, a título orientativo, los trabajos mecanográficos, que no alcancen los niveles previstos en las categorías superiores, la facturación simple que no requiera cálculos complejos la gestión de busca y clasificación en ficheros y archivos, que sólo requiera anotaciones simples y preestablecidas, atender las comunicaciones telefónicas y otras similares.

7. Conserje-Botones.—Es el subalterno que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a los locales de la empresa, realizando las funciones de custodia y vigilancia. Hacer recados, copias de documentos, realizar los encargos que se le encomienden entre uno y otro departamento, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo trabajos elementales, por orden de sus superiores.

8. Personal de taller.—Este grupo profesional comprende a aquellos trabajadores que, con la formación necesaria, realizan los trabajos típicos de su especialidad, sean estos principales o auxiliares y llevándolos a cabo con iniciativa, responsabilidad y rendimiento, de acuerdo con su categoría.

Con carácter general las categorías serán las siguientes:

Capataz.—Es el operario que, con el debido conocimiento y aptitud, es responsable de uno o varios equipos, teniendo a sus órdenes al personal profesional correspondiente, a quien hará cumplir el trabajo que se le encomiende, siendo responsable del rendimiento y control de la calidad del producto obtenido y del trabajo realizado.

Entre sus funciones se encontrarían:

Vigilar la conservación y rendimiento de la maquinaria y herramientas. Llevar la dirección del personal a sus órdenes procurando el mayor rendimiento y responsabilidad de su disciplina.

Responsabilidad del buen orden, funcionamiento y vigilancia de los procesos o trabajo a ellos encomendados.

Responder de la ejecución de los programas de trabajo que se le ordenen.

Vigilar y cuidar las buenas relaciones entre su personal y la empresa. Etcétera.

Jefe de equipo.—Es el oficial de primera que, además de efectuar su trabajo, atiende a un grupo reducido de personal que estará a su cargo, cuya responsabilidad estará en principio limitada a las órdenes recibidas por el Capataz.

Montador oficial primera.—Es aquel operario que ejecuta trabajos cualificados de una especialidad, de acuerdo con la definición dada por su calificación, que exige una habitualidad particular y conocimiento profesional, que no puede ser adquirido más que por una intensa práctica

de la especialidad o por un aprendizaje metódico, sancionado si existiera, por un certificado de aptitud profesional.

Realizará funciones propias de su especialidad con una habilidad consumada, espíritu de iniciativa y completa responsabilidad, ejecutando cualquier tipo de labor que se le encomiende, dentro de su especialidad, y aun otras esporádicas de mayor dificultad.

Montador oficial segunda.—Es aquel operario que ejecuta trabajos cualificados de una especialidad, que exigen una habilidad particular y conocimiento profesional, que no puede ser adquirido más que por una intensa práctica de la especialidad o por un aprendizaje metódico, sancionado, si existiera, por un certificado de aptitud profesional, pero sin haber llegado a adquirir la totalidad de conocimiento y pericia de Oficial primera.

Realizará las funciones propias de su especialidad, con completa responsabilidad, pero se considera que sólo son capaces de ejecutar un 75 por 100 de los trabajos típicos de los oficios con completa habilidad. En los momentos en que encuentre dificultades, deberá ser atendido por un Oficial de superior categoría, Jefe de Equipo, Capataz, etc.

Peón.—Es el mayor de dieciocho años a quién se le confían trabajos elementales para los cuales no se requiere preparación alguna ni conocimiento teórico-práctico de ninguna clase, requiriéndole, predominantemente, una aportación de esfuerzo físico, la atención debida y la voluntad de llevar a cabo el trabajo que se le ordene. Pueden servir indistintamente en cualquiera de las secciones.

Aprendiz.—Operario menor de dieciocho años sin ninguna cualificación que realiza labores auxiliares, y cuya finalidad es conseguir una formación teórica y práctica para acceder a categorías superiores.

CAPITULO VII

Otras disposiciones

Artículo 43. *Propuesta de finiquito y finiquito.*

El trabajador con una antelación mínima de 15 días a la terminación de su contrato tendrá a su disposición el preaviso y la propuesta de finiquito de cuantos emolumentos haya devengado y no percibido a la fecha del cese.

Artículo 44. *Complemento por jubilación voluntaria y mutuo acuerdo.*

La empresa concederá un complemento de jubilación a aquellos trabajadores que con diez años de antigüedad como mínimo en la misma, se jubilen voluntaria, anticipadamente y de mutuo acuerdo con la empresa, durante la vigencia del presente Convenio.

La cuantía irá en función de la siguiente escala:

- A los 60 años: 12 mensualidades.
- A los 61 años: 11 mensualidades.
- A los 62 años: 10 mensualidades.
- A los 63 años: 9 mensualidades.
- A los 64 años: 8 mensualidades.

Dichas mensualidades serán calculadas sobre salario base, antigüedad y pluses salariales. Para su percepción habrá de solicitarse la jubilación de acuerdo con la empresa, en el plazo de tres meses de antelación al cumplimiento de la edad correspondiente.

Artículo 45. *Indemnización por jubilación.*

El trabajador que con diez años, como mínimo, de antigüedad en la empresa se jubile a los sesenta y cinco años, percibirá una indemnización de siete mensualidades calculadas sobre salario base, antigüedad y complementos salariales. Esta indemnización se abonará en el plazo máximo de noventa días.

Artículo 46. *Reconocimientos médicos.*

Se realizará un reconocimiento médico al ingreso en la empresa, y anualmente, a todos los trabajadores.

Artículo 47. *Comisión de seguridad y salud.*

Las funciones de esta Comisión serán:

1. Promover la observación de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales.
2. Informar sobre el contenido de las normas de seguridad e higiene que deban figurar en el Reglamento de Régimen Interno de la empresa.
3. Realizar visitas tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidos para los trabajadores de la empresa para

conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores e informar de los defectos y peligros que adviertan a la Dirección de la empresa, a la que propondrá, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualesquiera otras que considere oportunas.

4. Interesar la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores de la empresa.

5. Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno de la empresa.

6. Investigar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales producidas en la empresa con objeto de evitar unos y otras, y en los casos graves y especiales, practicar las informaciones correspondientes, cuyos resultados dará a conocer a la Dirección de la empresa y a la Inspección de trabajo.

7. Cuidar de que todos los trabajadores reciban una formación adecuada en materia de Seguridad y Salud.

8. Proponer la concesión de recompensas al personal que se distinga por su comportamiento, sugerencias o intervención en actos meritorios, así como la imposición de sanciones a quienes incumplan normas e instrucciones sobre seguridad e higiene de obligada observancia de la empresa.

9. Estudiar aquellos trabajos que por sus peculiares características sean de aplicación los pluses especiales establecidos en el artículo 19 de este convenio.

10. Redactar una Memoria anual sobre las actividades que hubieran realizado durante cada año natural.

La composición de esta Comisión será la siguiente:

- a) Un Presidente.—Director técnico.
- b) Un Secretario.—Un Ingeniero o Ingeniero técnico.
- c) Dos Jefes de equipo.
- d) Dos vocales. Dentro del personal operario.

Artículo 48. *Comisión Paritaria.*

La Comisión Paritaria elegida tendrá como misión específica entre otras:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Vigilancia de cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio de la evolución de las relaciones de las partes contratantes.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
- e) Cualesquiera otras que, en su caso, determine la Ley de Convenio y disposiciones concordantes.
- f) Llevar a cabo anualmente la revisión salarial del Convenio.
- g) Dilucidarán sobre los desacuerdos que surjan sobre el tema de los pluses especiales.

Esta Comisión celebrará, al menos una reunión anual ordinaria y tantas extraordinarias como acuerden a petición fundada por los miembros de una u otra parte.

Se llevará igualmente un libro de actas de todas las reuniones.

Esta comisión quedará integrada por los siguientes miembros:

Parte social:

Don Juan Carlos Pi Cedena.
Doña Ana Álvarez Calderón.
Don Juan Jiménez Sánchez.
Doña Mercedes Gómez Garrido.

Parte empresarial:

Don Jose María Pérez Martínez.
Don Antonio Díaz Martínez.
Don Juan Carlos Madrid Saavedra.
Don Miguel Esparza Vicente.

Disposición adicional.

Una vez que se constate oficialmente que el IPC real registrado al final de año supusiera un incremento superior al previsto, se convocará a los miembros de la Comisión Paritaria del presente Convenio en un plazo de quince días, para que fijen la revisión salarial, confeccionándose las nuevas tablas salariales, datos todos ellos que serán publicados en el «Boletín Oficial del Estado», con efectos retroactivos a 1 de enero.

Disposición transitoria primera.

Los atrasos que se deriven de las retribuciones que se establecen en el presente Convenio, serán satisfechos a partir de la firma del Convenio, y en cualquier caso, dentro de los treinta días siguientes al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Disposición final.

En lo no previsto o regulado expresamente en este Convenio, serán de aplicación, sobre las respectivas materias, las normas y disposiciones de carácter general establecidas por la legislación vigente en cada momento.

Disposición derogatoria.

Los trabajadores de la empresa «Madimsa, Sociedad Anónima», ante la firma de este Convenio asumen los nuevos salarios y pluses, quedando derogados los anteriores convenios que eran de aplicación.

ANEXO

Categorías	Salario base
Director general	200.000
Directores:	
Director técnico	150.000
Director administrativo	150.000
Jefe de Departamento:	
Delegado técnico	90.000
Jefe departamento técnico	50.000
Jefe departamento administrativo	50.000

Categorías	Salario base
Jefe departamento de taller	50.000
Jefes de Sección:	
Jefe de Sección Técnica	20.000
Jefe de Sección Administrativa	20.000
Técnicos:	
Técnico de grado superior	154.000
Técnico de grado medio	128.000
Delineante proyectista	107.000
Delineante dibujante	96.500
Auxiliar técnico	85.800
Personal administrativo:	
Titulado grado superior	154.000
Titulado grado medio	128.000
Oficial primero administrativo	102.015
Oficial segundo administrativo	85.800
Auxiliar administrativo	78.500
Conserje-Botones	75.000
Personal de taller:	
Personal industrial	107.000
Capataz	20.000
Jefe de equipo	15.000
Montador Oficial primera	96.500
Montador Oficial segunda	85.800
Peón	78.500
Aprendiz	75.000