

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 2** *RESOLUCIÓN de 30 de julio de 2014, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Arreglos y Transformaciones, Sociedad Limitada” (código número 28100732012014).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Arreglos y Transformaciones, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 8 de mayo de 2014, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 30 de julio de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ARREGLOS Y TRANSFORMACIONES, S. L.****Años 2014/2015/2016**

La comisión negociadora del I Convenio Colectivo de Arreglos y Transformaciones, S.L. y, en particular, las partes firmantes del mismo, han pretendido con la regulación de la presente disposición convencional, estructurar y establecer la regulación de las condiciones laborales aplicables dentro de la empresa, teniendo en cuenta el marco actual del sector en el que opera, comercio textil, y la situación económica de la compañía.

Ante esta situación, reunidos los representantes de los trabajadores junto con la Dirección de la empresa, han decidido libre y de común acuerdo que las relaciones entre la empresa y sus trabajadores estarán reguladas por el presente convenio de empresa de acuerdo a las siguientes cláusulas.

El presente convenio ha sido negociado al amparo del Título III, artículo 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores y articula la negociación colectiva de la empresa.

**Capítulo I***Normas generales***Artículo preliminar**

En Madrid, a 08 de mayo de 2014 se reúne la comisión negociadora del I Convenio Colectivo de la empresa Arreglos y Transformaciones, S.L. integrada por las siguientes representaciones:

Dirección de la Empresa

D. Mikhail Dmitriev, D. Gaspar Barriola Urruticoechea.

Comité de Empresa

D. Mirena Kircheva Bozova, D. Isabel Rosario Ramírez Rodríguez, D. Noel Peter Chura Rodríguez, D. Grecia Bella Aurora Cajas Granja, D. Enma Loreto Pagola Marín, D. Maria del Carmen Mata Batista, D. Esperanza Amida Mero Franco, D. Maria Olimpia Garzón Méndez, D. Gladys Elizabeth Barrero Mero

Ambas representaciones, estando todos ellos legitimados para negociar y habiéndose reconocido como interlocutores válidos, acuerdan el presente convenio.

**Artículo 1. *Ámbito territorial***

El presente Convenio será de aplicación en la Comunidad Autónoma de Madrid

**Artículo 2. *Ámbito personal***

El presente convenio será de aplicación a la totalidad de la plantilla de Arreglos y Transformaciones, S.L., con excepción de cargos directivos.

**Artículo 3. *Vigencia y duración***

Las partes acuerdan que con independencia de su firma y fecha de publicación este Convenio tendrá vigencia desde la fecha de su aprobación hasta el 31 de diciembre de 2016. Quedará automáticamente renovado por otros tres años si no ha habido denuncia fehaciente relativa a su renovación y/o modificación de alguna de las partes interesadas en el mismo a la otra parte, dentro de los seis meses anteriores a su vencimiento.

**Artículo 4. *Compensación y absorción***

Las condiciones pactadas en el presente convenio sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en la empresa en virtud de cualquier pacto, convenio u origen.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente regieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, por imperativo legal, jurisprudencial, pacto o por cualquier otra causa.

**Artículo 5. *Denuncia, revisión y prórroga***

La denuncia del Convenio efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello, deberá realizarse por escrito y a través de cualquiera de los procedimientos fehacientes admitidos en Derecho.

De la denuncia efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a la otra parte legitimada para negociar, dentro de los seis meses anteriores a la fecha de terminación de la vigencia del Convenio.

En caso contrario, se prorrogará el Convenio de manera automática por otros 3 años.

**Artículo 6. *Indivisibilidad del convenio***

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados global y conjuntamente.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas con olvido del resto, sino que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad.

En el supuesto de que alguna de las cláusulas del presente Convenio fuese anulada por la autoridad competente, se mantendrá la vigencia del resto del clausulado del Convenio, quedando obligadas las partes firmantes del mismo, en el plazo de un mes, a iniciar la negociación de la cláusula suprimida

#### **Artículo 7.** *Centro de trabajo*

Dada la naturaleza de la actividad de la compañía, el trabajo podrá realizarse en lugares distintos al centro de trabajo en el que estuviese dado de alta el trabajador.

### Capítulo II

#### *Condiciones de trabajo*

#### **Artículo 8.** *Jornada*

La duración máxima de la jornada laboral durante la vigencia del presente Convenio será de 1.784 horas anuales de trabajo efectivo. Los tiempos de descanso tales como tiempos de comida u otros de similares características no se computarán como tiempos efectivos de trabajo.

La jornada laboral será de lunes a domingo, incluidos festivos, con los descansos semanales legalmente establecidos.

Ambas partes manifiestan que debido a las particularidades del sector la carga de trabajo a lo largo de los días de la semana o del mes no es la misma, pudiendo variar de forma considerable. Es por ello que han considerado necesario establecer un mecanismo de modulación que permita adecuar el tiempo de trabajo diario del trabajador a las necesidades de la empresa.

En base a lo anterior se establece que el tiempo de trabajo diario de cada trabajador podrá ser de hasta un máximo de 10 horas. La empresa podrá establecer horarios rotativos y discontinuos de acuerdo a sus necesidades de organización. En este supuesto la empresa programará el trabajo de una semana para la siguiente. No obstante lo anterior, en casos excepcionales y ante necesidades imprevistas la empresa podrá modificar este programa de un día para el siguiente, sin necesidad de acuerdo previo con el trabajador. Este sistema de modulación respetará los periodos de descanso previstos por el Estatuto de los trabajadores y demás normativa legal de aplicación.

Los firmantes del presente Convenio Colectivo, reconociendo igualmente el mayor volumen de trabajo en algunos meses de año, acuerdan que la empresa pueda realizar una distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año y de todos los días de la semana, hasta un máximo del 20% de la jornada laboral anual. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley. El trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y hora de la prestación de trabajo resultante de aquélla.

#### **Artículo 9.** *Descanso semanal*

La empresa podrá determinar que el medio día de descanso semanal se disfrute de modo separado del día completo, en otro día de la semana, dada la actividad de comercio que se realiza.

#### **Artículo 10.** *Vacaciones*

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio anualmente tendrán derecho, en proporción al tiempo trabajado, a treinta días naturales de vacaciones.

El período o períodos de disfrute de las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, de conformidad con los siguientes criterios:

- La Empresa comunicará a los trabajadores el calendario de vacaciones con una antelación de 2 meses. En caso de que algún empleado no prestase servicios durante la totalidad del ejercicio, la fijación de las vacaciones se realizará, siempre y cuando fuese posible, dentro de los primeros quince días de inicio de la prestación, pudiendo distribuirse las mismas de conformidad con lo establecido en este artículo.
- Las vacaciones se disfrutarán en los meses de menor actividad, esto es los últimos 22 días de Enero, Febrero, Marzo, los 10 primeros días de Abril y últimos 9 días de Septiembre. No obstante lo anterior, en el periodo comprendido entre el 14 de junio y 21 de septiembre el trabajador, si así lo deseara, tendrá derecho a disfrutar hasta un máximo de 10 días naturales de sus vacaciones.
- El período de vacaciones podrá ser fraccionado mediante acuerdo de las partes.
- Las vacaciones deberán ser disfrutadas en su totalidad dentro del año natural, no pudiéndose trasladar al año siguiente.
- Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo a) de este artículo coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Texto Refundido de la Ley de Es-

tatuto de los Trabajadores aprobado por RDL 1/1995 de 24 de marzo, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de la suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

- f) En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.
- g) En caso de discrepancia en la distribución de las vacaciones entre la empresa y los trabajadores o entre estos, prevalecerá la alternabilidad y rotación de las mismas, y las necesidades de la empresa como consecuencia de bajas por enfermedad, maternidad o baja productividad, debiendo quedar cubiertos en todo momento los servicios necesarios de cada una de las distintas instalaciones en las que desarrolla su actividad la empresa.

### Capítulo III

#### *Retribuciones*

La situación de crisis que atraviesa la economía española ha afectado de forma intensa al sector en el que opera Arreglos y Transformaciones, S. L. Ante esta situación la empresa se encuentra con que no solo ya no existe el mismo volumen de trabajo que antes, sino que además, el que debe hacerse es a un menor precio, incrementándose la competencia entre las empresas del sector.

Ante esta situación, y siendo conscientes las partes firmantes del Convenio de que se han de adoptar medidas que mejoren la capacidad competitiva de la empresa, las partes convienen en la necesidad de adaptar el sistema retributivo de la empresa.

#### **Artículo 11.** *Retribuciones*

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio estarán formadas por el salario base y el plus transporte.

El importe de estos conceptos para los trabajadores con contrato a tiempo completo será el que se refleje para su Grupo Profesional en la tabla contemplada en el Anexo I.

Las retribuciones de los trabajadores que estén contratados a tiempo parcial será la parte proporcional del salario base y plus transporte que le corresponda a su jornada.

#### **Artículo 12.** *Revisión salarial para los años 2015 y 2016*

Las partes acuerdan que las retribuciones detalladas en el Anexo I serán válidas desde el momento en que entre en vigor el Convenio. Las partes negociadoras entienden que la compañía para garantizar su futuro debe tener un mínimo de resultados equivalente al 15% de su facturación. Por tanto las retribuciones para los años 2015 y 2016 variarán en función del resultado del ejercicio que obtenga la compañía en los tres años anteriores, de acuerdo a lo siguiente:

- Si el resultado después de impuestos de los tres años anteriores es inferior al 10% de la facturación de la compañía de los tres últimos años, los salarios no sufrirán variación alguna en este año.
- Si el resultado después de impuestos de los tres años anteriores está comprendido entre el 10% y el 18% de la facturación de la compañía de los últimos tres años, el incremento será equivalente a la inflación nacional del año inmediatamente anterior.
- Si el resultado después de impuestos de los tres años anteriores, es superior al 18% de la facturación de la compañía de los tres últimos años, el incremento será igual a la inflación del año anterior incrementada en un punto porcentual.

#### **Artículo 13.** *Pagas extraordinarias*

Los trabajadores tendrán derecho al cobro de 2 pagas extraordinarias al año:

- Paga de verano: En el mes de julio se abonará una paga equivalente a una mensualidad del salario base del Convenio cuyo devengo es de 1 de Julio al 30 de Junio.
- Paga de Navidad: Dentro de los quince primeros días de diciembre se abonará una paga equivalente a una mensualidad del salario base del Convenio, cuyo devengo coincide con el año natural.

No obstante lo anterior, la dirección de la empresa podrá prorratear las pagas extraordinarias en doce mensualidades.

#### **Artículo 14.** *Participación en ventas o beneficios*

Las partes están de acuerdo que la motivación de la plantilla es esencial en la consecución de unos resultados económicos que permitan el desarrollo de la empresa. Por ello acuerdan establecer un sistema de participación de los trabajadores en los beneficios conseguidos de acuerdo al siguiente sistema:

- Como anteriormente se ha recogido, la partes están de acuerdo en que la compañía para garantizar su futuro debe tener un mínimo de resultado de los últimos 4 años equivalente al 15% de la facturación de la empresa en dichos 4 años. En ese caso no habrá ningún reparto de beneficios para los trabajadores en el año.
- Si los resultados después de impuestos del ejercicio de los últimos 4 años son superiores al 15% de la facturación de dichos años, el 12% de los resultados que excedan el citado 15% del año actual, serán distribuidos entre los trabajadores de la Compañía en concepto de Participación en Beneficios en los 30 días siguientes a la fecha de aprobación de las cuentas anuales por la Junta Universal Ordinaria de Socios. Este reparto se efectuará de la siguiente forma:
  - El 20% de la cantidad a repartir estará reservado para el personal directivo, técnico y administrativo y será repartido de manera lineal.
  - El 80% restante se repartirá en el resto del personal de la empresa, también de manera lineal.

Para tener derecho al cobro de la participación en beneficios será necesario que el trabajador haya tenido que estar de alta en la empresa la totalidad del ejercicio sobre el que se realizará el reparto de beneficios.

En ningún caso este beneficio será considerado una condición más beneficiosa, ni una condición consolidable.

Esta paga de beneficios o participación de ventas deja sin efecto y aplicación la paga de beneficios, participación de ventas o cualquier pago similar con denominación diferente contemplada en el Convenio Colectivo sectorial.

#### **Artículo 15. Plus transporte**

El plus de transporte se abonará los doce meses naturales del año. Este Plus no será abonado a los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal.

#### **Artículo 16. Dietas y viajes**

El trabajador que por necesidad del servicio tenga que desplazarse fuera de la localidad donde tengan su residencia habitual, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado previa presentación de los correspondientes justificantes. En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el trabajador tendrá derecho a percibir una media dieta de 13,44 euros o 39,84 euros si es completa.

Los trabajadores que utilicen su vehículo para realizar trabajos de la empresa, esta abonará una cantidad consistente en 0,19 euros por kilómetro.

#### **Artículo 17. Horas extraordinarias**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, independientemente de la modalidad de contratación, aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada regulada en el artículo 8 del presente Convenio.

Las horas extraordinarias necesarias para atender imprevistos y siniestros serán consideradas de carácter estructural, siempre que sean derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate y que no puedan ser sustituidas por la utilización de trabajadores que puedan acogerse a las modalidades de contratación previstas legalmente.

### Capítulo IV

#### *Condiciones sociales*

#### **Artículo 18. Prendas de trabajo**

La empresa podrá exigir a los trabajadores el llevar atuendo adecuado y digno en la realización de su trabajo.

### Capítulo V

#### *Comisión paritaria*

#### **Artículo 19. Constitución**

Se establece una Comisión paritaria como órgano de interpretación, vigilancia y cumplimiento del Convenio Colectivo, así como los conflictos colectivos que puedan surgir durante la vigencia del presente convenio.

Dicha comisión se constituirá formalmente a la firma del Convenio.

La Comisión paritaria estará constituida por tres personas en representación de la empresa y por tres personas en representación de la parte social firmante del convenio. Las partes elegirán un Presidente y un Secretario que recaerá alternativamente en cada una de las representaciones cada seis meses.

**Artículo 20. Atribuciones y funcionamiento**

La Comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación del presente Convenio en su más amplio sentido
- b) Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.
- c) Mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.
- d) Modificar, incorporar y adaptar, disposiciones en el convenio colectivo durante la vigencia del mismo.
- e) Modificación y reestructuración de los grupos profesionales.

Los acuerdos de la Comisión paritaria, requerirán el voto de la mayoría absoluta del total de la representación compareciente, y aquéllos que interpreten este Convenio tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada, integrándose y formando parte del presente Convenio. A tal efecto, tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro y publicación.

Los acuerdos que alcance la Comisión paritaria en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Convenio Colectivo y tendrá su misma eficacia obligatoria.

Las partes se obligan a someter a la Comisión Paritaria todas las cuestiones de interés general que se susciten con carácter previo a cualquier acción judicial o administrativa sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos colectivos. En todo caso, deberá negociarse bajo el principio de la buena fe.

La Comisión Paritaria se reunirá cuando fuera requerido para ello. En la primera reunión de la Comisión Paritaria que se celebre, se designará el Presidente y Secretario de la misma, a quienes corresponderá la custodia de las actas y acuerdos que se suscriban y la gestión y tramitación de su registro, salvo que se acuerde lo contrario en cada convocatoria o se faculte expresamente a otra persona para su registro.

La Comisión paritaria será convocada por cualquiera de los firmantes, bastando para ello una comunicación escrita, en la que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día.

Desde el momento de la convocatoria hasta la constitución de la comisión deliberante de la Comisión paritaria, no debe transcurrir un periodo superior de 30 días hábiles, salvo norma específica y distinta para determinadas materias que se puedan fijar en este articulado. A partir de dicha constitución, corresponderá a la comisión deliberante fijar el calendario de reuniones a seguir.

De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quien haga de Presidente y Secretario.

Cada representación se compromete a actuar bajo el principio de buena fe. A efectos de notificaciones y convocatorias se fija el domicilio de la Comisión Paritaria en la sede social de la empresa. Los gastos comunes ocasionados por la constitución y convocatoria de la Comisión Paritaria serán sufragados por mitad, por cada una de las dos representaciones.

**Artículo 21. Horas sindicales**

Las horas sindicales legalmente establecidas podrán ser acumuladas entre los miembros del Comité de Empresa, delegados sindicales o delegados de personal.

Los miembros de comité podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la respectiva Ley les reconozca en favor de otro u otros miembros del comité. Para que ello surta efecto, la cesión será presentada por escrito en la que figurarán el nombre del cedente y cesionario, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión.

## Capítulo VI

*Contrataciones***Artículo 22. Período de prueba**

Se establece un período de prueba de cuatro meses para todos los trabajadores. Durante la vigencia del mismo, las partes contratantes podrán resolver, de forma unilateral y libremente la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

**Artículo 23. Cese voluntario**

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente al servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo, como mínimo un plazo de preaviso de un mes.

De no cumplir el trabajador dicho preaviso la Empresa descontará del finiquito los días de falten de preaviso.

## Capítulo VII

*Régimen disciplinario***Artículo 24. Sanciones**

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

- A) Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:
1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
  2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
  3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
  4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
  5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
  6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
  7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
  8. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
  9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
  10. La no presentación de los partes de baja y sucesivos de confirmación en el plazo de 72 horas, o en el legal establecido en cada momento, a contar desde la expedición por parte del facultativo.
- B) Faltas graves. Se considerarán como faltas graves las siguientes:
1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
  2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
  3. Descuido importante en la conservación de géneros o del material de la empresa.
  4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
  5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
  6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
  7. Realizar, sin el oportuno permiso, en las instalaciones de la actividad, trabajos particulares durante o fuera de la jornada laboral.
  8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
  9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
  10. Realizar erróneamente una compostura o una prenda o una medición o un arreglo por no haber seguido los procedimientos y protocolos de actuación establecidos por la empresa.
- C) Faltas muy graves. Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:
1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
  2. La simulación de enfermedad o accidente.
  3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
  4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
  5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
  6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
  7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
  8. falta notoria de respeto o consideración al público.
  9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevalidándose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.
11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
16. No cumplir con el protocolo de funcionamiento y calidad.
17. Tener en stock prendas sin el ticket/presupuesto correspondiente.
18. Tener en stock prendas que aparecen en el inventario informático, y que no estén físicamente en las instalaciones, ni esté el importe respectivo de las mismas.
19. Realizar anulaciones y/o modificaciones al ticket/presupuesto no autorizadas expresamente por la oficina central

#### **Artículo 25. Régimen de sanciones**

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Sanciones máximas. Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- Faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de hasta 3 días.
- Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 10 a 15 días.
- Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 60 días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

### Capítulo VIII

#### *Clasificación profesional*

#### **Artículo 26. Grupos profesionales**

El sistema de clasificación profesional se articula sobre la implantación de grupos profesionales de acuerdo con las áreas de actividad de la empresa. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio se integrarán en uno de los grupos profesionales que se definen.

Los trabajadores serán encuadrados en función de aptitudes profesionales y las tareas y funciones más representativas que realicen. La empresa podrá encomendar a su personal cualquiera de las funciones contempladas dentro del grupo profesional en el que se encuentren encuadrados.

#### **Definición de los grupos profesionales:**

##### *Grupo I Jefe de departamento*

El personal perteneciente a este grupo es el que tiene a su cargo y se responsabiliza de una o varias de las siguientes tareas: administración ( planificación, control, realización y seguimiento de las tareas operativas de los centros generales de la empresa), archivo (archivo y selección de documentos, confección de inventarios y organización continua de los medios materiales adquiridos), contabilidad (confección de los documentos contables, gestión de impuestos y registros, facturación y seguimiento de cobros y pagos), tesorería (control y realización concreta del disponible de la empresa), financiero ( control de la situación de liquidez y solvencia de la empresa, implantación y realización de las medidas necesarias para optimizar dicha situación), gestiones de personal (definición de puestos de trabajo, establecimiento de procesos de selección, realización de los mismos, contratación, seguimiento, solución de conflictos, despidos, todo tipo de problemas jurídicos y judiciales, inspecciones , sustituciones y promociones relativas la personal de la empresa), gestión documental del personal (realizar contratos, nóminas, despidos y todo tipo de documentos relativos al personal de la empresa, asesorar a ésta sobre dicho documentos y sobre todos los procesos relativos al personal que sucedieren en la empresa). Está a las órdenes de la dirección general de la empresa.

#### *Grupo II. Administrativo*

Pertenece a este grupo los trabajadores que, con la cualificación técnica, conocimiento y experiencia precisas, realizan las funciones administrativas, de organización, informáticas y cualquier otra análoga o relacionada con ellas, incluso las auxiliares.

#### *Grupo III. Sastre*

Pertenece a este grupo los trabajadores que, con la cualificación técnica, conocimiento y experiencia precisas, realizan de forma autónoma patrones a medida y confección de prendas de vestir a medida, hace muestrarios, organiza y planifica la producción y las tareas comerciales a realizar en los talleres, coordina y da formación necesaria para el personal.

#### *Grupo IV. Patronista*

Pertenece a este grupo los trabajadores que, con la cualificación técnica, conocimiento y experiencia precisas, realizan de forma autónoma patrones utilizando programas específicos de patronaje. Está a las órdenes del sastre.

#### *Grupo V. Modista*

Pertenece a este grupo los trabajadores que, con la cualificación técnica, conocimiento y experiencia precisas, arreglan y transforman prendas de vestir normal, de alta costura y peletería. Hace además pequeñas confecciones y composturas artesanales, zurcidos y bordados a mano. Tiene a su cargo el organizar las tareas diarias de funcionamiento de la tienda, distribuyendo y planificando las cargas de trabajo. Controla y verifica el inventario de la tienda, atiende incidencias suscitadas con los clientes. Coordina con la central y proveedores el material necesario para la tienda.

#### *Grupo VI. Composturera*

Pertenece a este grupo los trabajadores que, con la cualificación técnica, conocimiento y experiencia precisas, componen, arreglan y transforman las prendas de vestir y complementos de acuerdo a lo solicitado por el cliente y/o del personal interno del taller. Prueba las prendas, cobra el servicio realizado y entrega la prenda al cliente. Hace el inventario y si es necesario hace ingresos al banco, hace el listado del material y mercadería faltante.

#### *Grupo VII. Oficial de costura*

Pertenece a este grupo los trabajadores que, con la cualificación técnica, conocimiento y experiencia precisas, realizan el trabajo que le indica modista, la composturera o el sastre, que consisten en coser a máquina o a mano las prendas tanto para confeccionar como para arreglar y/o transformar, planchar costuras y prendas, y realiza las rectificaciones que susciten sobre las mismas hasta obtener la calidad óptima exigida por la empresa, y en caso de ser necesario toma medidas a los clientes y entrega el trabajo realizado.

#### *Grupo VIII. Aprendiz*

Pertenece a este grupo los trabajadores que trabajan bajo la supervisión de la modista, composturera y/o oficial de costura. Asiste en las tareas de componer, arreglar y transformar las prendas de vestir y complementos. Sus tareas concretas son descoser, coser, hilvanar, planchar, colgar prendas, ordenar el material de la tienda, en definitiva asiste en todas las tareas que se necesite.

#### *Grupo IX. Limpieza*

Pertenece a este grupo los trabajadores que realizan el aseo y limpieza de las oficinas, talleres y tiendas.

### Capítulo IX

#### *Discrepancias*

#### **Artículo 27.** *Procedimiento para solventar discrepancias*

Para solventar de manera efectiva las discrepancias derivadas para la no aplicación de condiciones de trabajo del artículo 82.3 del TRLET, en caso de concurrencia de las causas establecidas en dicho artículo, las partes convienen que procederán a la apertura del meritado periodo de consultas, que seguirá los trámites previstos en dicho precepto.

En caso de que sometida la eventual discrepancia a la Comisión del Convenio, y no alcanzado un acuerdo dentro del plazo contemplado en el artículo 82.3 del TRLET, las partes deberán recurrir a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

## ANEXO I

**AL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ARREGLOS Y TRANSFORMACIONES, S.L.**

En virtud del Artículo 11 del I Convenio Colectivo de la empresa Arreglos y Transformaciones, S.L., se acuerda que desde la entrada en vigor del presente convenio colectivo regirá la siguiente tabla salarial:

**TABLAS SALARIALES**

<b>Grupos profesionales</b>	<b>Salario base mensual</b>	<b>Salario anual (1)</b>
Jefe de departamento	1.000,00	14.000,00
Administrativo	675,50	9.457,00
Sastre	900,00	12.600,00
Patronista	830,00	11.620,00
Modista	746,54	10.451,56
Composturera	713,41	9.987,74
Oficial de costura	664,82	9.307,48
Aprendiz	646,30	9.048,20
Personal de limpieza	646,30	9.048,20

(1) Se incluyen las pagas extraordinarias del artículo 13 del Convenio.

<b>Plus transporte mensual</b>
61,75

(03/25.338/14)

