

## ANEXO III (Tablas Salariales)

## TABLAS SALARIALES SIN ANTIGÜEDAD AÑOS 2015-20016 Y 2017

<u>GRUPO</u>	<u>SUBGRUPO</u>	<u>Salario Mensual garantizado 2015</u>	<u>Salario Mensual garantizado 2016</u>	<u>Salario Mensual garantizado 2017</u>
Técnicos	Titulado grado superior	22.039,00 euros	22.314,48 euros	22.649,20 euros
	Titulado grado medio	21.589,00 euros	21.858,86 euros	22.186,74 euros
Administrativos	Jefe administrativo	21.139,79 euros	21.404,03 euros	21.725,09 euros
	Técnico administrativo	20.689,79 euros	20.947,61 euros	21.261,82 euros
	Auxiliar administrativo	20.239,79 euros	20.492,79 euros	20.800,18 euros
Operarios	Encargado	21.139,79 euros	21.404,03 euros	21.725,09 euros
	Jefe de equipo	20.689,79 euros	20.947,61 euros	21.261,82 euros
	Oficial de 1ª	20.239,79 euros	20.492,79 euros	20.800,18 euros
	Oficial de 2ª	19.330,64 euros	19.572,27 euros	19.865,85 euros
	Oficial de 3ª	18.421,49 euros	18.651,75 euros	18.931,53 euros
	Peón especialista	17.512,33 euros	17.731,24 euros	17.997,20 euros
	Peón	16.603,19 euros	16.810,73 euros	17.062,88 euros

## CALENDARIO

De conformidad con lo establecido en el presente Convenio y para los períodos de vigencia establecidos, antes de la finalización de cada año natural, se elaborarán entre las partes, el correspondiente calendario laboral para el año siguiente.

NÚMERO 6.427

**JUNTA DE ANDALUCÍA**

## DELEGACIÓN TERRITORIAL DE CONOCIMIENTO Y EMPLEO DE GRANADA

*Convenio colectivo de la Empresa Alfombras Artesanales La Alpujarreña S.L.U. de Granada*

## EDICTO

RESOLUCION de 27 de noviembre de 2018, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Conocimiento, Investigación y Universidad de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Alfombras Artesanales La Alpujarreña S.L.U. de Granada,

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ALFOMBRAS ARTESANALES LA ALPUJARREÑA S.L.U. DE GRANADA, (con código de convenio nº 18000142011981), acordado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 2 de agosto de 2018 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REG-CON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Conocimiento, Investigación y Universidad de la Junta de Andalucía,

## ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

La Delegada Territorial, fdo.: Ana Belén Palomares Bastida.

## TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ALFOMBRAS ARTESANALES LA ALPUJARREÑA S.L.U.

## Artículo 1.- Ámbito Funcional y Territorial

El presente convenio regulará las relaciones entre la entidad mercantil Alfombras Artesanales La Alpujarreña S.L.U. y sus trabajadores, para la actividad de fabricación artesanal de alfombras y tapices.

## Artículo 2.- Ámbito Personal

El presente convenio afecta a todos los trabajadores de la entidad mercantil Alfombras Artesanales La Alpujarreña S.L.U.

## Artículo 3.- Vigencia

El presente convenio surtirá efecto desde el día 01.07.2018, y mantendrá su vigencia hasta el 30.06. 2020, sea cual fuere la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia; prorrogándose por anualidades sucesivas, siem-

pre que no sea denunciado por cualquiera de las partes con un mes al menos de antelación al término de su vencimiento. La denuncia del Convenio habrá de ser expresa y escrita, dirigida a la otra parte y a la Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía.

#### Artículo 4.- Garantías

Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben en su conjunto, y en cómputo anual, a todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza u origen.

Constituye el presente Convenio un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas las condiciones globalmente y computadas por todo el tiempo de vigencia. Por tanto, se considerará nulo en su totalidad, en el supuesto de que los organismos competentes consideraran que todo o parte de este conculca la legalidad vigente.

#### Artículo 5.- Organización del Trabajo

La organización del trabajo, con sujeción a las presentes normas, es facultad exclusiva y responsabilidad de la Dirección de la empresa, que deberá ponerla en conocimiento de la representación legal de los trabajadores, en los términos establecidos en la ley y los artículos de este convenio.

La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

1. La exigencia de la actividad normal y, consecuentemente, del cumplimiento de los rendimientos establecidos.
2. La adjudicación de las tareas y equipos necesarios para la plena actividad del trabajador.
3. La fijación de los índices de productividad, de puntualidad en la entrega y de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación.
4. La movilidad y redistribución del personal, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción.
5. La fijación de la fórmula de cálculo de la retribución de forma clara y sencilla para que los trabajadores puedan fácilmente comprenderla.
6. La aplicación de un sistema de remuneración por incentivo en la sección que lo requiera.
7. La realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones y variación técnica de las máquinas, que pudieran ser sugeridos por estudios técnicos para la mejora de los procesos u objetivos.
8. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las nuevas condiciones que resulten del cambio de método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

#### Artículo 6.- Clasificación y Categorías Profesionales

6.1- Los trabajadores/as a que este Convenio se refiere estarán clasificados en los grupos y categorías que a continuación se especifican:

Grupo 1.- Jefes y encargados de Departamentos y Secciones

1. Fábrica
2. Ventas
3. Administración
4. Dibujo
5. Encargada/o Fábrica

Grupo 2.- Personal de Fábrica

1. Nudo / Alpujarra: A) Oficial 1º, B) Oficial 2º, C) Oficial 3º, D) Peón
2. Tufting: A) Oficial 1º, B) Oficial 2º, C) Oficial 3º, D) Peón
3. Terminación: A) Oficial 1º, B) Oficial 2º, C) Oficial 3º, D) Peón
4. Almacén de Hilaturas: A) Oficial 1º, B) Oficial 2º, C) Oficial 3º, D) Peón
5. Montaje de Telares y Trabajos Auxiliares: A) Oficial 1º, B) Oficial 2º, C) Oficial 3º, D) Peón.
6. Dibujo: A) Oficial 1º, B) Oficial 2º, C) Oficial 3º, D) Peón
7. Limpieza

6.2.- Ámbito funcional de las categorías profesionales establecidas en el apartado 1º:

Grupo 1: Estarán a las inmediatas órdenes del Director Gerente o, en su caso, subdirectores. Tendrán las responsabilidades del departamento a su cargo, estando encargados de la dirección, distribución y vigilancia del rendimiento, de los diversos trabajos, y así como de la disciplina dentro del mismo.

Grupo 2: Estarán a las inmediatas órdenes de los jefes y Encargados de Departamentos y Secciones, realizando todas las funciones que éstos les asignen y bajo su supervisión.

#### 6.3.- Categorías:

##### 6.3.1.- Nudo/Alpujarra:

A) Oficial 1º- Personal con experiencia mínima de tres años en las labores de anudado, capaz de trabajar por dibujo y en Nudo Turco, o capaz de trabajar en Alpujarra Color, Relieve y Al-jumra leyendo por cuadrícula.

B) Oficial 2º- Personal con experiencia mínima de un año en la sección y que mantiene los rendimientos exigidos para su categoría.

C) Oficial 3º- Personal con experiencia mínima de un año en la sección

D) Peón - Personal que se inicia en la sección.

##### 6.3.2.- Tufting

A) Oficial 1º- Personal altamente experimentado en el puesto (tufting manual y robot), capaz de superar los rendimientos exigidos en las distintas facetas de fabricación, con calidad inmejorable y capaz de realizar trabajos básicos de mantenimiento de la maquinaria de tufting (manual y robot).

B) Oficial 2º- Personal experimentado en el puesto, capaz de producir con buena calidad y en cualquier tipo de dibujo dentro de los rendimientos exigidos.

C) Oficial 3º- Personal con una experiencia mínima de un año en el puesto, capaz de producir al 80% de las tablas de rendimientos con calidad aceptable en trabajos clásicos y contemporáneos.

D) Peón - Personal que se inicia en la sección.

#### 6.3.3.- Terminación:

A) Oficial 1º- Personal altamente experimentado en el puesto, especializado en la terminación de alfombras con recortado de tijera manual y mecánica, suavizado de alfombras, terminación de bordes y repaso de dibujos, dibujo sobre telares y terminación de alfombras nórdicas y outdoor.

B) Oficial 2º- Personal experimentado en el puesto, especializado en la terminación de alfombras, dibujo sobre telares y terminación de alfombras nórdicas y outdoor, embalaje de alfombras y trabajos auxiliares de montaje y desmontaje de telares.

C) Oficial 3º- Personal con experiencia mínima de un año, adiestrado en trabajos básicos de terminación de alfombras, incluyendo dobladillos, embalaje de alfombras, montaje y desmontaje de telares.

D) Peón - Personal que se inicia en la sección.

#### 6.3.4.- Almacén de Hilaturas:

A) Oficial de 1º- Personal experimentado en el puesto, especializado en la preparación de hilaturas para su distribución a telares, con claros conocimientos de los colores y habilidad para apreciar las diferencias de matices. Responsable de la organización de los almacenes y su adaptación a los cambios de materias y stocks; de la identificación de las materias por su referencia en las estanterías; control permanente del inventario; y tareas administrativas relacionadas con la recepción y la gestión de hilaturas en el sistema informático.

B) Oficial 2º- Personal experimentado en la preparación de hilaturas, ordenación del stock y tareas administrativas en el sistema informático.

C) Oficial 3º- Personal auxiliar en las labores de preparación de hilaturas, con experiencia mínima de un año en el puesto.

D) Peón - Personal que se inicia en la sección.

#### 6.3.5.- Montaje de Telares y Trabajos Auxiliares:

A) Oficial 1º- Personal altamente experimentado en el puesto, especializado en el montaje y desmontaje de telares, aplicación de látex, terminación de dobladillos, embalaje y expedición, carga y descarga, recepción de mercancías y organización de almacenes. Responsable también de la realización de trabajos auxiliares básicos de mantenimiento en la planta (maquinaria, edificios y jardín), y preparación de los telares y manejo del urdidor en la sección de nudo manual.

B) Oficial 2º- Personal especializado en el montaje y desmontaje de telares, aplicación de látex, terminación de dobladillos, embalaje y expedición, carga y descarga, recepción de mercancías y organización de almacenes.

C) Oficial 3º- Personal con experiencia mínima de un año, adiestrado en trabajos básicos del puesto, incluyendo terminación de dobladillos, aplicación de látex, montaje y desmontaje de telares y embalaje.

D) Peón - Personal que se inicia en la sección.

#### 6.3.6.- Dibujo

A) Oficial 1º- Dibujante de Telares. Personal encargado del traslado de dibujos a telares, especializado en la distribución de dibujos sobre telar, trazado y calco. Responsable de la correcta transmisión de datos de fabricación entre la sección de dibujo y tufting / nudo, y de la supervisión de la confección (tamaño, dibujo, colores...) antes de dar el látex. Deberá tener conocimientos y experiencia en el manejo de los programas del diseño digital.

B) Oficial 2º- Dibujante. Personal experimentado en el desarrollo de bocetos y cartones y traslado del dibujo a telares.

C) Oficial 3º- Dibujante. Personal con experiencia mínima de un año en el desarrollo de bocetos y cartones.

D) Peón - Personal que se inicia en la sección.

#### 6.3.7.- Limpieza - mantenimiento de la limpieza en los edificios seleccionados por la dirección.

#### Artículo 7.- Polivalencia

Se establece la polivalencia del personal para la realización de las diferentes funciones que corresponden a cada categoría laboral, sustituciones y realizaciones de trabajo de superior cualificación a que cada empleado viene obligado por el presente convenio, entendiéndose dichas circunstancias compensadas con el salario pactado, en virtud de la multifuncionalidad de los trabajadores de la empresa que expresamente se pacta.

#### Artículo 8.- Jornada

La jornada laboral será de 40 horas efectivos semanales repartidas de lunes a viernes.

#### Artículo 9.- Horario

Las horas de los trabajadores de las secciones de fábrica con jornada partida. Serán de la 6h45 a las 9h30 y de la 9h45 a las 15:00. Hay 15 minutos de descanso legal de las 9h30 a las 9h45.

Salvaguardando las necesidades de producción de alguna o todas las secciones que obliguen a jornada a doblar turnos.

Es facultad privativa del empresario establecer el horario de su personal, coordinándolo en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento, pudiendo organizar los turnos y relevos y cambiarlos cuando lo estime necesario, sin más limitaciones que las fijadas por la ley.

#### Artículo 10.- Vacaciones

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales para todos los trabajadores cualquiera que sea la categoría profesional. En 2018, las vacaciones se disfrutarán durante el mes de agosto por 30 días naturales.

A partir de 2019, se disfrutará de:

- Once días naturales en enero. Del 31 de diciembre hasta el 10 de enero ambos incluido (incluido 2 días de fiesta los 1 y 6 de enero) y de

- Veintidós días naturales en agosto. Del 12 agosto hasta el 1 de septiembre ambos incluidos (incluido un día de fiesta el 15 de agosto)

#### Artículo 11.- Permisos

Todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio, sin distinción por su condición, tendrán derecho al disfrute, previo aviso y justificación, de los siguientes días naturales de permiso y licencia retribuidos a salario base, más antigüedad:

a) Dos días por fallecimiento o enfermedad grave justificada de cónyuge, padres, hijos, ascendientes y descendientes (abuelos y nietos) y hermanos carnales, siendo de cuatro, cuando estos supuestos ocurrieran fuera de la provincia de Granada y/o se necesite pernoctar.

b) Dos días por nacimiento de hijo.

c) Quince días por matrimonio del trabajador o trabajadora.

d) Será retribuido el tiempo necesario para la visita al médico o especialista, sea o no de la Seguridad Social, debiendo el trabajador entregar justificante de dicha asistencia médica.

e) Un día por traslado de domicilio habitual.

f) Un día al año de permiso retribuido para asuntos propios, previo aviso, que, a su conveniencia, podrán distribuir en dos medias jornadas de cuatro horas cada una.

También tendrán derecho al disfrute de los siguientes permisos no retribuidos:

g) Un día al año de permiso no retribuido para asuntos propios, previo aviso, que, a su conveniencia, podrán distribuir en dos medias jornadas de cuatro horas cada una.

h) El tiempo de los permisos concedidos durante la jornada laboral para asuntos propios, fuera de los apartados f) y g), será recuperado o compensado con horas extras dentro del mismo mes y, si no fuera posible, descontado en la nómina corriente.

#### Artículo 12.- Enfermedad

Los trabajadores tendrán derecho a que se les retribuyan las horas necesarias para acudir a la visita del médico de cabecera o del médico especialista de la Seguridad Social o entidad concertada por la misma, siempre que esté debidamente justificada, indicando en el justificante la hora de terminación de la visita, y no pueda realizarse fuera de las horas de trabajo.

En caso de enfermedad justificada, con aviso a la empresa antes de las 10,00 horas, el trabajador percibirá el 70 por ciento de su salario. Si se produjera baja temporal, la percepción será del 80 por ciento. La suma de estos beneficios no podrá exceder de cuatro días cada año.

#### Artículo 13.- Fiestas

Se observarán las fiestas establecidas en los calendarios anualmente por la autoridad laboral.

#### Artículo 14.- Ropa de Trabajo

La empresa suministrará anualmente a los trabajadores fijos en plantilla ropa de trabajo adecuada a cada puesto, cuyo uso será obligatorio.

#### Artículo 15.- Régimen Disciplinario

Son faltas leves:

1. Faltar un día al trabajo

2. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes

3. Abandonar el puesto de trabajo o el servicio durante breve tiempo durante la jornada de trabajo.

4. Fumar dentro del recinto de la empresa.

5. Usar el móvil durante las horas de trabajo, salvo por razones profesionales.

6. Los pequeños descuidos en la realización del trabajo y la conservación de las máquinas, herramientas y materiales.

7. La inobservancia de los reglamentos y órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en manera leve.

8. La falta de respeto, en manera leve, a los subordinados, compañeros, mandos y público, así como la discusión con ellos.

9. La falta de limpieza e higiene personal, así como en las dependencias, servicios y útiles de la empresa.

10. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social y Delegación de Hacienda.

Son faltas graves:

1. La doble comisión de falta leve, dentro del periodo de un mes, excepto las de puntualidad.

2. La falta de dos días al trabajo durante el periodo de un mes.

3. El otorgamiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos, cuestiones y hechos que puedan afectar a la Seguridad Social, medicina de empresa y Delegación de Hacienda.

4. El incumplimiento de las normas legales generales o las de este Convenio en materia de seguridad en el trabajo. Será falta muy grave cuando tenga consecuencias en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios.

5. La desobediencia a los mandos en cuestiones de trabajo.

6. La voluntaria disminución de la actividad habitual o los defectos en la calidad fijada, por negligencia del trabajador.

7. El empleo de tiempo, materiales, máquinas y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.

8. Las injurias proferidas contra personas o instituciones de toda índole.

9. La suplantación activa o pasiva de la personalidad.

10. La embriaguez o consumo de drogas no habitual durante el trabajo.

Son faltas muy graves:

1. La reiteración en falta grave dentro del periodo de un mes, siempre que aquella haya sido sancionada.

2. La falta de cuatro días al trabajo durante el periodo de seis meses.

3. Más de doce faltas de puntualidad en un periodo de seis meses, o veinticinco en un periodo de un año.

4. La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, la competencia ilícita para con la empresa y el hurto o robo, tanto a los compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros, dentro de las dependencias de esta o durante el desempeño de trabajos o servicios por cuenta de la empresa.

5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos o modificaciones maliciosas en primeras materias, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

6. La indisciplina o desobediencia a las órdenes de los mandos, así como también la inducción a la misma cuando revista especial gravedad.

7. La participación directa o indirecta en la comisión de delito calificado como tal en el Código Penal.

8. La falsedad en las circunstancias de accidentes de trabajo, la simulación de enfermedad o accidente y la prolongación maliciosa o fingida en su curación.

9. La embriaguez habitual durante el trabajo.

10. El abandono del trabajo.

11. El abuso de autoridad.

12. La disminución voluntaria y continuada de rendimiento.

13. La comisión de actos inmorales en los locales y dependencias de la empresa, dentro y fuera de la jornada de trabajo.

14. Todas las consignadas en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores, consideradas como causas justas de despido.

Artículo 16.- Sanciones

Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:

Por falta leve: Amonestación verbal; amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días; inhabilitación para el ascenso durante el periodo de un año.

Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días; inhabilitación para el ascenso por un periodo de hasta cinco años; despido.

Artículo 17.- Prescripción

Las faltas prescribirán por el transcurso del plazo que, en cada momento, establezca la legislación aplicable.

Artículo 18.- Despido

Sin perjuicio de aquellos otros casos en que procede el despido sin indemnización con arreglo a la legislación vigente, la empresa podrá acordarlo, sin que venga obligada a imponer otra sanción, en los casos que a continuación se detallan:

a) Faltar ocho días al trabajo en el periodo de seis meses.

b) Faltar a la puntualidad ocho veces en un mes, catorce en tres meses o veinte en seis meses.

c) La indisciplina o desobediencia cuando ocasione graves daños a la empresa, a los compañeros de trabajo, a la normalidad en la prestación del mismo, y siempre que se produzca de forma pública y con escándalo.

d) La disminución voluntaria del rendimiento normal en el trabajo durante tres semanas seguidas o seis alternas en un periodo de seis meses.

e) La embriaguez habitual públicamente advertida en el centro de trabajo.

f) El originar reiteradamente riñas o pendencias con los compañeros de trabajo, bastando una sola vez cuando se produzcan lesiones, daños en las instalaciones o notoria interrupción en el trabajo.

g) La infidelidad a la empresa por pasar a prestar servicios o otra competidora teniéndolo prohibido; el revelar secretos o datos de obligada reserva; falsificar o tergiversar datos o documentos; el ofender grave y públicamente a la empresa o a sus directivos.

h) La simulación de enfermedad o accidente de trabajo.

Bastando la notificación al representante de los trabajadores, para el caso que el trabajador objeto sanción y/o despido se negare a ser notificado personalmente.

Artículo 19.- Liquidación por despido o cese

Al notificar el cese o despido de un trabajador la empresa vendrá obligada a practicar y abonar simultáneamente la correspondiente liquidación de haberes pendientes y partes proporcionales, contra el correspondiente recibo, que tendrá carácter de finiquito.

#### Artículo 20.- Ascensos

Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador, y sujetos siempre a las facultades organizativas del empresario.

#### Artículo 21.- Garantía de las Condiciones Laborales

La empresa tiene obligación de poner a disposición de los trabajadores antes de quince días contados desde el primero de su incorporación al trabajo, una fotocopia del parte de alta debidamente diligenciado.

Si el trabajador causa baja en la empresa, queda esta obligada a entregar junto con una fotocopia del parte de baja diligenciado, un certificado de la empresa en que se haga constar los días por él cotizados, así como la cuantía de las bases establecidas.

#### Artículo 22.- Seguridad e Higiene en el trabajo

Además del cumplimiento de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, son normas de conducta de obligado cumplimiento en el centro de trabajo los siguientes:

1. Está prohibido fumar dentro del recinto de la empresa.
2. Está prohibido usar el móvil durante las horas de trabajo, salvo por razones profesionales justificadas.

Se autoriza la instalación de sistema de seguridad con cámaras dentro de las instalaciones de la empresa que permitan la grabación de imágenes dentro de las mismas.

#### Artículo 23.- Reconocimiento Médico

La empresa a través de la mutua de accidentes o con aquella otra empresa de prevención con la que libremente contrate dichos servicios, siempre que esté legalmente homologada para ello, realizará cada año un reconocimiento médico a los trabajadores que presten su consentimiento.

#### Artículo 24.- Herramientas

La empresa suministrará a los trabajadores herramientas en perfecto estado, quedando la empresa obligada a sustituir las piezas deterioradas por su uso laboral por otras nuevas. Así mismo, los trabajadores se comprometen a mantener en buen estado de conservación de las herramientas.

#### Artículo 25.- Antigüedad

Con el fin de premiar la continuidad temporal en la prestación de servicios en la empresa, se establece un premio de antigüedad que se regula de la siguiente forma: La antigüedad se calculará por cuatrienios que serán retribuidos al dos por ciento sobre el salario base. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá superar más del quince por ciento como máximo.

#### Artículo 26.- Plus de Transporte

Se establece un Plus de Transporte para aquellos trabajadores que tengan domicilio fuera del municipio donde tiene el domicilio la empresa, que se fija en cuarenta euros (40,00 euros) mensuales por los meses efectivos de trabajo.

#### Artículo 27.- Salario Base

Los salarios base que regirán para las distintas categorías de trabajadores afectados por el presente convenio serán los consignados en las correspondientes tablas anexas al mismo.

#### Artículo 28.- Gratificaciones Extraordinarias

Las dos gratificaciones extraordinarias que corresponden a las establecidas con carácter general por la legislación vigente, se abonarán a razón de treinta días de salario base correspondientes a las de Julio y Navidad, siendo su devengo anual, y se liquidarán prorrateando sus importes entre las doce pagas mensuales y juntamente con estas.

#### Artículo 29.- Horas Extraordinarias e instalaciones de alfombras

##### 1. Horas Extraordinarias:

Oficiales de 1º y 2º y 3º categoría, encargada, jefe de sección dibujo y administrativa: Las horas extra se pagarán 11,50 euros.

Peón: 7,50 euros por hora

##### 2. Instalaciones:

Los desplazamientos de personal para la instalación de alfombras fuera de los horarios de trabajo se pagarán con un complemento de cuarenta cinco euros / día.

#### Artículo 30.- Sistema de Retribución con Incentivo

Para la Sección de Tufting Manual. Para los primeros 17 horas por mes: se establecen unos incentivos en forma de Primas a la Producción a razón de 4,00 Euros por cada hora que se rebaje el número de horas previstas en el correspondiente parte de producción. Estas primas se verán penalizadas, y por tanto disminuidas, a razón de 4,00 Euros por cada hora que se exceda el tiempo establecido en el correspondiente parte de producción y, en la misma razón, por cada hora necesaria para corregir defectos en la fabricación de la alfombra, realizándose el cómputo a final de cada mes de trabajo.

Para compensar el bajo de la prima, los tufters conseguirán una parte adicional en el salario de base de 52,64 euros.

Para la Sección de Tufting Manual. Para los 18 horas desde y más por mes: se establecen unos incentivos en forma de Primas a la Producción a razón de 8,00 Euros por cada hora que se rebaje el número de horas previstas en el correspondiente parte de producción. Estas primas se verán penalizadas, y por tanto disminuidas, a razón de 8,00 Euros por cada hora que se exceda el tiempo establecido en el correspondiente parte de producción y, en la misma razón, por cada hora necesaria para corregir defectos en la fabricación de la alfombra, realizándose el cómputo a final de cada mes de trabajo.

#### Artículo 31.- Revisión Salarial

Los salarios de base de las tablas anexas entrarán en vigor el día 01. 07 -2018.

Durante el año, el tufter a cargo del robot recibiría un complemento de 50 euros al mes. (por 12 meses)

#### Artículo 32.- Cláusulas de Descuelgue

En relación a lo previsto el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores texto refundido Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 marzo.

82.3.- Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito."

#### Artículo 33.- Comisión para resolución de dudas acerca de este convenio

Para resolver las posibles dudas acerca de la interpretación del presente convenio se convocará reunión entre el delegado de personal, un representante de la empresa y un árbitro designado por ambas partes.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en los correspondientes Acuerdos Interprofesionales que regulan su constitución y desarrollo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan someter las discrepancias que puedan surgir en los procedimientos para la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas, en el artículo 82.3 de la citada norma Sistema de resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA).

La Zubia, 31 de julio de 2018.Fdo. Por los trabajadores (firma ilegible); Por la Empresa (firma ilegible).

#### ANEXO TABLA DE SALARIOS

TABLA DE SALARIOS				
Seccion	categoria	salario base /mes actual	salario base /mes nuevo	aumento %
Nudo y Alpujarra	Oficial 1º	848,78	902,00	6,3%
	Oficial 2º	718,90	815,00	13,4%
	Oficial 3º		775,00	
	Peón	639,02	736,00	15,2%
Tufting	Oficial 1º	985,08	1.100,00	11,7%
	Oficial 2º	865,30	902,00	4,2%
	Oficial 3º	745,53	775,00	4,0%
	Peón	639,02	736,00	15,2%
Montaje	Oficial 1º	848,78	902,00	6,3%
	Oficial 2º	798,78	815,00	2,0%
	Oficial 3º	715,17	775,00	8,4%
	Peón	639,02	736,00	15,2%
Terminación	Oficial 1º	927,13	986,00	6,3%
	Oficial 2º	821,15	873,00	6,3%
	Oficial 3º	715,17	775,00	8,4%
	Peón	639,02	736,00	15,2%
Almacén	Oficial 1º	927,13	986,00	6,3%
	Oficial 2º	766,52	873,00	13,9%
	Oficial 3º		775,00	
	Peón	639,02	736,00	15,2%
Dibujo	Oficial 1º	985,08	1.047,00	6,3%
	Oficial 2º	894,02	902,00	0,9%
	Oficial 3º		775,00	
	Peón	745,53	736,00	-1,3%
Jefe Fabrica		2.018,67	2.059,00	2,0%
Encargada Fabrica		1.437,80	1.467,00	2,0%
Jefe seccion dibujo		1.437,80	1.467,00	2,0%
Jefe ventas nacional		2.018,67	2.059,00	2,0%
Comercial export		1.831,72	1.868,00	2,0%
Administrativo		1.437,80	1.467,00	2,0%
Limpieza - 9 horas por semana		273,66	279,00	2,0%

rend.fijo de 52,53 € incl.