



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “ALFOMBRAS ARTESANALES LA ALPUJARREÑA, S.L.U.” DEDICADA A LA FABRICACION ARTESANAL DE ALFOMBRAS Y TAPICES.

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 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 primero de enero de 2007, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2009 sea cual fuere la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, prorrogándose por anualidades sucesivas, siempre 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. Contribuye 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 conculca la legalidad vigente el todo o parte del mismo.

Artículo 5. Organización del Trabajo.

La organización del trabajo, con sujeción a las presentes normas, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, que será responsable de su uso, dando conocimiento de la misma a la representación legal de los trabajadores, en los términos establecidos en la ley y en los artículos de este convenio.



La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

1. La exigencia de la actividad y, consecuentemente, del rendimiento establecido.
2. La adjudicación de las máquinas o telares o de la tarea necesaria para la plena actividad del trabajador.
3. La fijación de los índices de desperdicios, de los índices de productividad 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 exigencia de la actividad normal a todo el personal de la empresa.
6. La fijación de la fórmula de cálculo de la retribución de forma clara y sencilla para que los trabajadores puedan fácilmente comprenderla.
7. La aplicación de un sistema de remuneración por incentivo en la sección que lo requiera.
8. La realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones y variación técnica de las máquinas y material que faciliten el estudio técnico de que se trate.
9. 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 I. Jefes de departamentos y secciones.

1. Jefa Administración
2. Jefe Ventas
3. Jefe Dibujo
4. Jefe Fábrica
5. Encargada Fábrica

Grupo II. Personal Fábrica.





1. Nudo/Alpujarra: A) Oficial 1ª; B) Oficial 2ª; C) Aprendiz
 2. Tufting: A) Oficial 1ª; B) Oficial 2ª; C) Oficial 3ª; D) Aprendiz
 3. Terminación: A) Oficial 1ª; B) Oficial 2ª; C) Oficial 3ª;
D) Aprendiz
 4. Almacén Lanar: A) Oficial 1ª; B) Oficial 2ª; C) Aprendiz
 5. Montaje de Telares y Trabajos Auxiliares: A) Oficial 2ª; B) Oficial 3ª; C) Aprendiz
 6. Dibujo: A) Dibujante de Telares; B) Dibujante; C) Aprendiz
- 6.2. **Ámbito funcional de las categorías profesionales establecidas en el apartado 1º:**

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

Grupo II: Estarán a las inmediatas ordenes 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 1ª. Personal con experiencia mínima de tres años en las labores de anudado, capaz de trabajar por dibujo y sin jefa de línea en Nudo Turco, o capaz de trabajar en Alpujarra Color y Relieve leyendo por cuadrícula.

B) Oficial 2ª. Personal con experiencia mínima de un año en la Sección y que mantiene los rendimientos exigidos, acompañada por una jefa de Línea.

C) Aprendiz. Personal que se inicia en la sección.

6.3.2. **Tufting:**

A) Oficial 1ª. Personal altamente experimentado en el puesto, capaz de superar los rendimientos exigidos en las distintas facetas de fabricación, con calidad inmejorable.

B) Oficial 2ª. Personal experimentado en el puesto, capaz de producir con buena



calidad y en cualquier tipo de dibujo dentro de los rendimientos exigidos.

C) Oficial 3ª. 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) Aprendiz. Personal que se inicia en la sección.

6.3.3. Terminación:

A) Oficial 1ª. 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.

B) Oficial 2ª. Personal experimentado en el puesto, y especializado en la terminación de alfombras, incluso montaje y desmontaje de telares, y embalaje.

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

D) Aprendiz: Personal que se inicia en la sección.

6.3.4. Almacén de Lanas:

A) Oficial 1ª. Personal experimentado en el puesto, especializado en la preparación de lanas para su distribución a telares con claros conocimientos en la diferencias de matices en colores.

B) Oficial 2ª. Personal auxiliar en las labores de preparación de lanas, con experiencia mínima de un año en el puesto.

C) Aprendiz: Personal que se inicia en la sección.

6.3.5. Montaje de Telares y Trabajos Auxiliares:

A) Oficial 2ª. Personal altamente experimentado en el puesto, especializado en el montaje y desmontaje de telares, aplicación de látex, formación de dobladillos, embalaje y expedición, carga y descarga, recepción de mercancías y organización de almacenes.

B) Oficial 3ª. Personal con experiencia mínima de un año, adiestrado en trabajos básicos del puesto, incluyendo dobladillos, montaje y desmontaje de telares y embalaje.

C) Aprendiz. Personal que se inicia en la sección.



6.3.6. Dibujo:

A) 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 dibujo y tufting.

B) Dibujante: Personal experimentado en el desarrollo de bocetos y cartones auxiliando al Jefe de Sección.

C) Aprendiz. Personal que se inicia en la sección.

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 calificación 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 semanales repartidas de lunes a viernes.

Los trabajadores disfrutarán de 20 minutos de descanso para el bocadillo, que será considerado a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 9. Horario.

Se trabajará en régimen de jornada intensiva con horario desde las 7,00 hrs. de la mañana hasta las 15,00 hrs. De la tarde, salvaguardando las necesidades de producción que obliguen a jornada partida o a doblegar turnos, así como las necesidades de secciones que trabajen a turno.

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 cambiar aquellos cuando lo estime necesario o conveniente, 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, que se disfrutarán durante el mes 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 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 naturales 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:

a) 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.

b) 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 al empresario antes de la 10,00 hrs, 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 aprobados anualmente por la autoridad laboral.

Artículo 14. Ropa de Trabajo.

La empresa estará obligada a suministrar a los trabajadores anualmente, una bata o mono de tejido adecuado, y calzado para aquellos trabajadores fijos de plantilla, 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. Los pequeños descuidos en la realización del trabajo y la conservación de las máquinas, herramientas y materiales.
5. La inobservancia de los reglamentos y órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos; todo ello en materia leve.
6. La falta de respeto, en materia leve, a los subordinados, compañeros, mandos y público, así como la discusión con ellos.
7. La falta de limpieza e higiene personal, así como las dependencias, servicios y útiles de la empresa.
8. 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 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 de 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 la misma 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 de prestación de éste, y siempre que se produzca en 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 a 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.

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, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

Artículo 21. Garantía de las Condiciones Laborales.

La empresa tiene la 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 ésta 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.

Se estará a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 23. Reconocimiento Médico.

La empresa a través de la mutua de accidente o con aquella otra con la que



libremente contrate dichos servicios, siempre que estén legalmente homologadas para ello, realizarán cada año a los trabajadores que presten su consentimiento un reconocimiento médico.

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 la mejor 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 su domicilio fuera del municipio donde tiene el domicilio la empresa, que se fija en treinta y seis 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 anexos al mismo.

Artículo 28. Gratificaciones Extraordinarias.

Las dos gratificaciones extraordinarias de carácter reglamentario, que corresponden a las establecidas con carácter general por la legislación vigente, se abonarán a razón de treinta días de salario base por la de julio y la de Navidad siendo su devengo anual, y se liquidarán prorrateando sus importes entre las doce pagas mensuales y conjuntamente con éstas. Se establece la opción para el trabajador de solicitar que se le retenga la parte correspondiente a pagas extras, abonándosele el saldo resultante el 20 de diciembre y el 20 de julio respectivamente.

Artículo 29. Sistema de Retribución con Incentivo.

Para la Sección de Tufting Manual se establecen unos incentivos en forma de



Primas a la Producción a razón de 8,00 Euros por 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 30. Revisión Salarial.

Los salarios base de las tablas anexas entrarán en vigor el día uno de enero de dos mil siete y a comienzo de los años 2008 y 2009, se verán incrementados en el mismo porcentaje que se incremente el Índice de Precios al Consumo IPC, publicado por el Gobierno.

Artículo 31. Comisión Paritaria.

Para la interpretación del presente convenio se designa una comisión paritaria, compuesta por los tres delegados del personal y tres representantes de la empresa que resolverán los asuntos que se les presenten por mayoría simple o en su caso vía SERCLA (Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales de Andalucía).



TABLA SALARIAL DE LA EMPRESA ALFOMBRAS ARTESANALES
LA ALPUJARREÑA, S.L.
AÑO 2007

Sección	Categoría	Salario/Mes Euros	Salario/Año Euros	Incremento
SECC. NUDO Y ALPUJARRA	Oficial 1ª	750,00	10.500,00	11,34
	Oficial 2ª	675,00	9.450,00	13,27
	Aprendiz	600,00	8.400,00	15,79
SECC. TUFTING	Oficial 1ª	924,92	12.948,88	5,00
	Oficial 2ª	812,46	11.374,44	12,00
	Oficial 3ª	700,00	9.800,00	12,57
	Aprendiz	600,00	8.400,00	15,79
MONTAJE DE TELARES Y TRABAJOS AUXILIARES	Oficial 2ª	750,00	10.500,00	
	Oficial 3ª	671,50	9.401,00	
	Aprendiz	600,00	8.400,00	
TERMINACION	Oficial 1ª	870,51	12.187,14	5,00
	Oficial 2ª	771,00	10.794,00	14,45
	Oficial 3ª	671,50	9.401,00	8,00
	Aprendiz	600,00	8.400,00	15,79
ALMACEN DE LANAS	Oficial 1ª	839,42	11.751,88	8,00
	Oficial 2ª	719,71	10.075,94	15,74
	Aprendiz	600,00	8.400,00	15,79
DIBUJO	Dibujante Telares	924,92	12.948,88	5,00
	Dibujante	839,42	11.751,88	8,00
	Aprendiz Dibujo	700,00	9.800,00	12,58
FABRICA	Jefe Fábrica	1.305,77	18.280,78	5,00
	Encargada	1.196,96	16.757,44	5,00
DPTO. COMERCIAL	Jefe Ventas	1.196,96	16.757,44	5,00
DPTO. ADMON.	Jefa Admón.	1.196,96	16.757,44	5,00
DIBUJO	Jefe Sección	1.196,96	16.757,44	5,00