

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Educación y Empleo

- 5** *RESOLUCIÓN de 14 de julio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la Fundación Real Fábrica de Tapices (código número 28100112012011).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la Fundación Real Fábrica de Tapices, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 9 de mayo de 2011; 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 11/2011, de 16 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y el Decreto 98/2011, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Empleo, esta Dirección General

#### RESUELVE

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

Madrid, a 14 de julio de 2011.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

## CONVENIO FUNDACIÓN REAL FÁBRICA DE TAPICES 2011 / 2013

## CAPÍTULO I

**Ámbitos, compensación, garantía personal y vinculación a la totalidad***Artículo 1. Naturaleza*

El presente Convenio Colectivo constituye la expresión libremente adoptada por las partes en el ejercicio de su autonomía colectiva, y se ampara en la fuerza normativa que refiere el artículo 82 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Lo suscriben, de una parte, el Comité de Empresa en representación de los trabajadores y, de otra parte, los representantes legales de la Fundación Real Fábrica de Tapices.

*Artículo 2. Ámbito territorial y funcional*

El presente Convenio es de aplicación exclusiva a los trabajadores del centro de trabajo de la FUNDACIÓN REAL FÁBRICA DE TAPICES en Madrid (C/ Fuenterrabía), dedicada a la fabricación, reparación y conservación de alfombras, tapices y reposteros. El Convenio regula, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales entre la Empresa y sus empleados.

*Artículo 3. Vigencia, duración, prórrogas y denuncia*

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de 3 años y entrará en vigor el 1 de enero de 2011, sea cual sea la fecha de su publicación, registro y depósito, finalizando la misma el 31 de diciembre de 2013.

Cualquiera de las partes firmantes podrá producir la denuncia del mismo durante los 2 meses anteriores a la finalización de su vigencia, en el supuesto de que desease iniciar nuevas conversaciones para la renovación de este marco de contratación y negociación colectiva.

La denuncia citada será comunicada a la otra parte de forma fehaciente y mediando en todo caso el plazo de preaviso indicado, sin el cual será inválida a todos los efectos. Una vez denunciado permanecerá vigente su contenido normativo hasta tanto sea sustituido por otro nuevo convenio.

Asimismo, será requisito constitutivo de la denuncia comunicar simultáneamente la misma a la Autoridad Laboral competente.

En defecto de denuncia por cualquiera de las partes, el Convenio Colectivo se entenderá tácitamente prorrogado por periodos anuales sucesivos.

*Artículo 4. Compensación y garantía personal*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio serán compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la Compañía, por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, pactos de cualquier clase, contrato individual o por cualquier otra causa, o fuente de la relación laboral.

Habida cuenta de la naturaleza de este Convenio, las disposiciones legales futuras dictadas por cualquier Autoridad Legislativa, Organismo o Jurisdicción del Ministerio de Trabajo, Administración Regional o del Gobierno, que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos o que supongan la creación de alguno nuevo, siempre que estén determinados económicamente o afecten al número de horas pactadas a trabajar, únicamente tendrán eficacia práctica si, considerados en cómputo anual, superasen el nivel del presente Convenio.

A los efectos de la aplicación práctica, las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente.

*Artículo 5. Vinculación a la totalidad*

Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente Convenio forman un todo orgánico, indivisible y no separable.

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral o Administrativa de oficio o a instancia de parte, declarara contrario a Derecho o nulo alguno o algunos de sus artículos, preceptos o condiciones aquí contenidas, el presente Convenio quedará en suspenso. En tal caso, en el mínimo plazo posible, se reunirá la Comisión Paritaria para subsanar los defectos existentes y ratificar el Convenio Colectivo.

## CAPÍTULO II

### Comisión Paritaria

#### Artículo 6. *Comisión paritaria*

##### 1. Funciones.

La Comisión Paritaria que se instituye en el presente Convenio tendrá como funciones la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

En consecuencia, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a que las situaciones litigiosas que afecten a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del mismo, previamente al planteamiento de conflicto colectivo, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 82.2º del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 63 de la Ley de Procedimiento Laboral, serán sometidas a la Comisión Paritaria, que emitirá dictamen sobre la discrepancia planteada, de conformidad con lo previsto en el artículo 154 de la Ley Procedimiento Laboral, en el plazo máximo de diez días desde la presentación de la solicitud del dictamen. Transcurrido este plazo se entenderá por cumplido y sin avenencia el sometimiento de la cuestión a la Comisión Paritaria. El incumplimiento del presente requisito dará lugar a la retroacción del procedimiento judicial para la subsanación del defecto.

##### 2. Composición.

La Comisión Paritaria estará compuesta por seis miembros: tres miembros designados por la Compañía, y otros tres elegidos o designados por la representación legal de los trabajadores firmante del presente Convenio. Ambas representaciones tendrán en el mismo número de suplentes como de titulares y podrán designar los asesores internos y externos que crean convenientes con voz pero sin voto.

La Comisión vendrá obligada a reunirse como mínimo una vez al año a los efectos de seguimiento del presente Convenio.

A requerimiento de ambas partes se nombrará un Presidente, entre sus componentes, que rotará por períodos anuales.

Asimismo, se nombrará un Secretario, debiendo recaer el nombramiento necesariamente en un miembro de la Comisión, también con carácter anual y rotativo, de forma que el nombramiento de ambos cargos se intercale entre ambas representaciones.

##### 3. Normas de funcionamiento.

La Comisión de Garantía se reunirá:

- A instancia de la representación de la Compañía.
- A instancia de al menos uno de los representantes de los trabajadores en dicha Comisión.

La fecha, lugar y hora de las reuniones de la Comisión de Garantía se fijará de mutuo acuerdo entre las partes y se celebrará dentro de los veinte días naturales siguientes a la fecha de la petición.

Se entenderá que existe "quórum" necesario, cuando asistan como mínimo dos representantes de cada parte.

De cada reunión de la Comisión se levantará la correspondiente acta.

**CAPÍTULO III****Contratación, ingresos y ceses****Artículo 7. Ingresos**

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los trabajadores pertenecientes a colectivos desprotegidos. La Empresa podrá someter a los aspirantes a las pruebas teóricas, prácticas y psicotécnicas que considere convenientes para comprobar su grado de preparación.

La realización de una prueba práctica al candidato no supondrá, en ningún caso, un compromiso de contratación por parte de la Compañía, ni la superación de un eventual período de prueba.

**Artículo 8. Contratación laboral**

Los trabajadores se clasifican en fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos, contratados a tiempo parcial y a través de contratos formativos. Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

La empresa entregará copia básica de los contratos y demás información sobre contratación según lo dispuesto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 9. Período de prueba**

El ingreso se considerará provisional hasta tanto no se haya cumplido el período de prueba que se detalla a continuación:

- Tres meses para el personal técnico y de dirección.
- Un mes para el resto de personal.

Estos períodos serán de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, la ausencia efectiva al trabajo, como por ejemplo la situación de Incapacidad Temporal, cualquiera que sea el motivo de la misma.

Durante el período de prueba, cualquiera de las partes, el empleado o la Compañía, podrá rescindir el contrato mediante la mera manifestación escrita, sin derecho a indemnización o compensación alguna.

**Artículo 10. Ceses**

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma preavisando con, al menos:

- Un mes para el personal técnico y de dirección.
- Quince días para el resto del personal.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

**CAPÍTULO IV****Organización del trabajo****Artículo 11. Organización del trabajo**

La organización del trabajo dentro de las disposiciones legales de carácter general es facultad de la Dirección de la Compañía.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, deberá informarse a los representantes de los trabajadores legalmente reconocidos, de aquellas decisiones que vinculen el futuro de la Compañía y puedan influir claramente en la evolución de la misma.

**CAPÍTULO V****Régimen económico y estructura retributiva****Artículo 12. Estructura retributiva**

Las retribuciones del personal comprendido bajo el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán constituidas por el salario base, la antigüedad y los pluses correspondientes.

**Artículo 13. Salario base**

Con efectos 1 de enero del año 2011, 2012 y 2013, (años mencionados de vigencia del Convenio Colectivo), las Tablas Salariales se incrementaran en un 2%.

Asimismo, individualmente y para cada uno de los años mencionados de vigencia del presente Convenio, cada trabajador percibirá un incremento adicional de un cuarto de punto (0,25%) de su salario base anual, si durante el período enero-noviembre del año correspondiente su índice de absentismo no alcanza el 4% de sus horas teóricas trabajadas, computadas según el criterio establecido en el artículo 28 del presente Convenio Colectivo.

El 0,25% anteriormente referido se devengará en el período enero-noviembre de cada año y se abonará durante el mes de diciembre.

El salario mensual será abonado el último día laborable de cada mes mediante transferencia a la cuenta bancaria que el empleado designe. Cada mes será entregada al empleado una nómina o recibo de salario correspondiente a la transferencia antedicha.

El salario base anual se percibirá en 15 pagas iguales. 12 se corresponderán con las mensualidades ordinarias y 3 con las pagas extraordinarias que se abonarán en los meses de julio, octubre y diciembre, respectivamente.

**Artículo 14. Antigüedad**

Los aumentos periódicos por antigüedad se ajustarán a las tablas siguientes:

A los tres años	3% sobre salario base anual.
A los seis años	8% sobre salario base anual.
A los nueve años	16% sobre salario base anual.
A los catorce años	26% sobre salario base anual.
A los diecinueve años	38% sobre salario base anual.

Queda extinguido el plus de antigüedad a partir de la entrada en vigor del presente Convenio. No obstante, el abono del mismo se mantendrá para el personal que lo viene percibiendo en el momento de la firma del Convenio, manteniendo la escala de incrementos precitados para el personal en activo a la fecha de firma del presente Convenio Colectivo.

**Artículo 15. Incentivo**

Durante la vigencia del presente convenio los trabajadores recibirán, con carácter mensual, un incentivo salarial. El importe del mismo para 2011 ascenderá a 29,97 Euros. Dicho importe será incrementado en 2012 y 2013 con idénticos criterios que el Salario Base del artículo 13 (incluso en lo referente al 0,25% previsto individualmente para los supuestos de no superación del 4% de absentismo).

**Artículo 16. Plus de transporte**

Se establece para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, un plus extrasalarial de transporte que se abonará en función de los meses efectivamente trabajados, incluido el mes de agosto.

El importe del mismo para 2011 ascenderá a 55,50 Euros por mes trabajado. Dicho importe será incrementado en 2012 y 2013 con idénticos criterios que el salario base del artículo 13 (se excluye expresamente el 0,25% previsto individualmente para los supuestos de no superación del 4% de absentismo).

**Artículo 17. Pagas extraordinarias**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en su totalidad, percibirán como gratificación de julio el importe de 30 días calculados sobre los siguientes conceptos salariales: Salario Base, Antigüedad e Incentivos. En las gratificaciones de octubre y Navidad se recibirá la misma cuantía. Las pagas de julio y Navidad tendrán devengo semestral (enero a junio la primera y julio a diciembre la segunda) y la de octubre anual (de octubre a septiembre), siendo abonadas el día 20 de julio, el 31 de octubre y el 20 de diciembre respectivamente.

**Artículo 18. Beneficios**

La participación en beneficios se establece en un 10% de las retribuciones pactadas, incluidas las pagas extraordinarias de julio, navidad y octubre, y cuyo abono deberá hacerse efectivo de manera mensual prorrateándose su importe en las nóminas de los 12 meses.

**Artículo 19. Anticipos sobre haberes**

La Empresa concederá a los trabajadores/as que lo soliciten un anticipo de hasta un máximo de tres mensualidades de su salario. Dicho préstamo será reintegrado a la Empresa, sin interés alguno, en un plazo equivalente al doble de mensualidades concedidas. Para evitar problemas de tesorería, no podrán solicitarse estos préstamos cuando lo tenga solicitado el 10% de la plantilla de la Empresa en cada momento.

**CAPÍTULO VI****Jornada, licencias y excedencias****Artículo 20. Jornada**

La jornada laboral anual para la Empresa se establece en 1.774 horas anuales, siendo de lunes a viernes de forma continuada.

La referida jornada anual se podrá reducir en 4 horas en el ejercicio 2012 pasando a ser de 1.770 horas si, concluido el mes de noviembre de ese mismo año, la media de ausencias retribuidas o no, de los trabajadores de la Compañía durante los 11 primeros meses de ese mismo año, se ha reducido un 2,5%, respecto de la media de los 11 primeros meses del año 2011.

Para el cómputo total de dichas medias únicamente se excluirán las horas de ausencia empleadas por los representantes legales de los trabajadores en el ejercicio de su representación, las de huelga legal, las vacaciones y las de maternidad/paternidad y lactancia.

**Artículo 21. Vacaciones**

Sin perjuicio de la duración del Convenio establecido en el artículo 3º, se pactan de forma expresa que las vacaciones serán de 30 días naturales, para todos los trabajadores con un año de antigüedad en la Empresa; el resto, según el tiempo de trabajo proporcionalmente. Dichas vacaciones se disfrutarán en el mes de agosto, comenzando en lunes, salvo pacto en contrario.

Una vez realizado el calendario anual, ajustado a las horas establecidas en el artículo anterior, todos los trabajadores disfrutarán de dos días de permiso retribuido, que se establecen de la siguiente forma: uno de ellos, el miércoles de Semana Santa y el otro se fijará de común acuerdo entre trabajador y Empresa, excluyendo puentes y Semana Santa. Se deberá preavisar con un mínimo de 48 horas de antelación, salvo excepciones justificadas.

**Artículo 22. Horas extraordinarias**

De conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, y cumpliéndose los requisitos que en el mismo se determinan, el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 horas al año. Se informará periódicamente y como mínimo cada tres meses de las horas realizadas al comité de Empresa. Estas horas se abonarán con el 50% de incremento sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria.

#### Artículo 23. *Excedencia por maternidad y cuidado de familiares*

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a curso de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

En los supuestos de excedencia por maternidad, cuando se solicite el reingreso al puesto de trabajo dentro de los noventa días anteriores a la fecha de vencimiento, la Empresa comunicará el reingreso por escrito con una antelación de, al menos, treinta días a la fecha del reingreso.

En lo no regulado en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normativa de concordante aplicación.

#### Artículo 24. *Excedencia especial*

Se podrá solicitar un periodo de excedencia de hasta un máximo de un año, con reingreso automático, para atender enfermedad de carácter grave o muy grave de cónyuge, padres e hijos. Esta excedencia se deberá solicitar con una antelación mínima de 15 días, siempre que las circunstancias lo permitan.

El reingreso será automático en el puesto de trabajo que ostentara antes de producirse dicha excedencia.

El trabajador excedente tiene la obligación de comunicar a la empresa con un plazo no superior a 15 días de la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia, y su reincorporación deberá hacerse efectiva en el plazo de un mes.

#### Artículo 25. *Licencias*

##### I. Permisos retribuidos

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

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días en los casos de nacimiento de hijo, fallecimiento, hospitalización, accidente o enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexorable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional, un período

determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia ya su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

- Para realizar funciones sindicales o de representación de personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o cualquier otra fórmula de acumulación que las partes acuerden. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Siempre que las necesidades organizativas y productivas lo permitan, los trabajadores que tengan derecho a esta reducción de jornada diaria podrán sustituirla por un período de tiempo de permiso retribuido equivalente a la suma de cada una de las horas diarias; el disfrute de este derecho deberá producirse, necesariamente, de forma consecutiva al permiso por maternidad o por paternidad. El ejercicio de este derecho deberá solicitarse a la Empresa con una antelación mínima de un mes antes de su inicio.

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un incapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Todos los derechos reconocidos en este artículo corresponderán también, en su caso, a aquéllos trabajadores cuyas parejas de hecho pudieran generar los mismos según la normativa de vigente aplicación.

## II. Permisos no retribuidos

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, sin derecho a remuneración alguna, por alguno de los motivos y el tiempo que se indicara a continuación:

- Cuando por razón de enfermedad de familiares de 1º grado de consanguinidad o afinidad, éste precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las Empresa concederá el permiso necesario por el tiempo imprescindible al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, sea o no de la Seguridad Social, en el que conste la hora de entrada y salida de la consulta médica, pudiéndose justificar la hora de entrada mediante el oportuno volante de citación.

El trabajador deberá reincorporarse a su puesto de trabajo, a más tardar, a la hora siguiente a la salida del consultorio médico, salvo excepciones debidamente justificadas.

**CAPÍTULO VI****Beneficios sociales***Artículo 26. Premio de jubilación*

La Empresa abonará a todo el personal que se jubile con un mínimo de 20 años de antigüedad en la Empresa, un premio cuyo importe será de 1.051,77 Euros más (72,12 Euros) por cada año que supere los veinte. La jubilación por incapacidad laboral o accidente de trabajo, tendrá los mismos derechos que lo anteriormente expresado.

*Artículo 27. Subsidio por fallecimiento*

En caso de fallecimiento de un trabajador perteneciente a esta empresa por causas naturales, la empresa vendrá obligada a abonar a los derecho-habientes de aquél, una indemnización equivalente a 60 días de jornada salario, que disfrutase en el momento de su muerte. Únicamente se pagará la indemnización establecida cuando el difunto o difunta, dejen algunos parientes que a continuación se designan:

- Viuda/o.
- Descendiente legítimos o naturales reconocidos, menores de 18 años o mayores de 18 y menores de 23 años sin ocupación remunerada, sin límite de edad en el caso de personas con discapacidad reconocida legalmente que supere el 33%.

*Artículo 28. Complemento por incapacidad temporal*

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional, se abonará con cargo a la Empresa la diferencia entre la prestación económica correspondiente y el 100% del salario.

En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral que dé lugar a baja de duración inferior a 21 días, la Empresa abonará un complemento de los pagos de la Seguridad Social, en los casos en que estos procedan, en las circunstancias y cuantías siguientes:

Cuando las horas reales trabajadas en el mes anterior a la baja, computadas individualmente, supongan respecto a las horas teóricas del mismo mes:

- Un 98% o más, se abonará un complemento de hasta el 100% del salario real.
- Entre un 97,5% y un 97,9%, se abonará un complemento de hasta el 90% del salario real.
- Entre un 97% y un 97,4%, se abonará un complemento de hasta el 80% del salario real.
- Entre un 96,5% y un 96,9%, se abonará un complemento de hasta el 70% del salario real.

No se abonará complemento alguno cuando las horas reales trabajadas en el mes anterior a la baja, computadas individualmente, supongan menos del 96,5% respecto a las horas teóricas del mismo mes.

A efectos de este artículo se consideran horas reales trabajadas las empleadas por los representantes legales de los trabajadores en el ejercicio de su representación, las de huelga legal, las vacaciones y las de maternidad y lactancia y los permisos retribuidos.

En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral que dé lugar a una baja de duración igual o superior a 21 días continuados, la Empresa abonará un complemento a los pagos de la Seguridad Social que alcanzará el 100% del salario real. Este complemento será abonado desde el primer día de la baja hasta el día del alta.

*Artículo 29. Ropa de trabajo*

Se dotará al personal de la Empresa del vestuario adecuado para cada época del año, el vestuario se entregará durante el primer y segundo semestre, de cada año.

Independientemente de cumplir los plazos de entrega de vestuario, la Empresa entregará prendas de reposición, cuando el estado de las mismas así lo aconseje, previa devolución de las anteriores.

Se entregará a los trabajadores que lo precisen junto con el vestuario habitual, las prendas que se estimen pertinentes por parte de los servicios de prevención de riesgos laborales, haciendo hincapié en los calzados de seguridad.

Asimismo, a quién lo solicite, y acredite la efectiva necesidad de contar con un nuevo uniforme, la Compañía hará entrega del uniforme completo, consistente en: pantalón, polo y jersey.

#### Artículo 30. *Igualdad entre mujeres y hombres*

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a seguir garantizando el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en la Empresa. Por ello, acuerdan los siguientes objetivos generales:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres.
- Detectar, prevenir y, en su caso, eliminar toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- Mantener una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la empresa.
- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Continuar en la implantación de medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores.

A tenor del compromiso adquirido por las partes firmantes, se constituye una Comisión de Igualdad de Oportunidades compuesta por dos representantes de cada una de las partes, Empresa y representación de los trabajadores. Esta Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez al año y con carácter extraordinario cuando así se decida entre las partes integrantes.

### CAPÍTULO VII

#### Derechos sindicales

#### Artículo 31. *Derechos sindicales*

La Empresa reconoce los Derechos Sindicales contenidos en la legislación vigente en cada momento. Los representantes sindicales tendrán un incremento de su crédito horario de 10 horas anuales, individualmente y para casos de expresa necesidad.

Asimismo, los representantes sindicales tendrán derecho a acumular las horas correspondientes a la candidatura que dio origen a su nombramiento como tal, en su cómputo anual más las 10 horas mencionadas, esto es, hasta un máximo de 190 por cada representante legalmente elegido.

#### Artículo 32. *Regulación de empleo*

La Empresa se compromete a negociar y comunicar por escrito cualquier expediente de crisis, despidos objetivos (individuales o colectivos –ERE–), con los representantes legales de los trabajadores, así como con los técnicos que nombren estos últimos.

### CAPÍTULO VIII

#### Seguridad y Salud Laboral

#### Artículo 33. *Seguridad y salud laboral*

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad e higiene en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante.

El plan de formación de los Delegados de Prevención será acordado en el seno del Comité de Seguridad y Salud y nunca tendrá una duración inferior a 20 horas anuales.

Tendrá consideración de formación para la prevención la que las Organizaciones Sindicales impartan para sus Delegados de Prevención, y como tal será incluida en los planes anuales.

#### Artículo 34. *Reconocimiento médico*

La Empresa estará obligada a realizar a todos los trabajadores que presten sus servicios en la misma, un reconocimiento médico específico que evalúe la salud de los trabajadores en función de su puesto de trabajo anual, cuyos resultados, serán entregados directamente a los trabajadores por el servicio médico actuante.

A todas las trabajadoras que lo deseen y así lo manifiesten, se les realizará un examen ginecológico por los servicios contratados por la empresa.

#### Artículo 35. *Puesto de trabajo de la mujer embarazada*

Se facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a las trabajadoras en estado de embarazo que lo precisen, previa justificación de facultativo médico, tomando en consideración las posibilidades técnicas y organizativas de la Empresa y siempre de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### Artículo 36. *Régimen sancionador*

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección (BOE 9/10/2008) y/o futuras publicaciones.

#### DISPOSICIÓN FINAL

Para cuando no este previsto en este Convenio, es de aplicación la normativa legal vigente en cada momento, de acuerdo, en todo caso, a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de obligado cumplimiento.

## ANEXO 1

## CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y DEFINICIÓN DE ACTIVIDADES

**DIBUJO****Dibujante Jefe**

Es el que en las empresas que por su volumen o singularidad emplean varios dibujantes los dirige, proyecta cartones de tapiz y crea los dibujos y hace las ampliaciones necesarias para su aplicación a la fabricación de alfombras.

**Dibujante de cartón**

Es el técnico que en posesión de los necesarios conocimientos artísticos y técnicos, proyecta bocetos de cartón o copia y realiza ampliaciones de dibujos o pinturas.

**Dibujante bocetista alfombras**

Es el técnico que reproduce o copia bocetos y los amplía para que puedan ser aplicados a ésta modalidad de fabricación.

**Dibujante cuadrícula alfombras**

Es el técnico que con la preparación técnica suficiente, conocimiento artístico proyecta y realiza un dibujo para su aplicación a esta modalidad de fabricación.

**Ayudante dibujo tapiz, alfombras y cuadrícula 1ª**

Es aquel que con los conocimientos técnicos y artísticos básicos tiene como misión colaborar con el dibujante de cada especialidad en el desempeño de su cometido.

**Ayudante dibujo tapiz, alfombras y cuadrícula 1ª**

Son aquellos que al propio tiempo que trabajan, adquieren los conocimientos y habilidades necesarias en sus primeros años de trabajo y siempre a las órdenes del dibujante jefe o en el que éste delegue.

**TAPIZ NUEVO****Maestro**

Es el trabajador que, procediendo de alguna de las categorías de oficio, tiene capacidad de mandar y ordenar sobre los operarios de taller, bajo la inmediata dependencia de la Dirección Técnica.

Tendrán a su cargo el enseñar y orientar en el trabajo a aquellos otros operarios de categoría inferior, en especial a aprendices que trabajen en el taller, colaborando a la formación práctica de éstos y a la especialización de aquellos con cualificación profesional.

**Tejedor Especialista**

Es el operario que reproduce fielmente o interpreta los trabajos más delicados como son: caras, manos, brazos, animales, esto es, lo que da vida y expresión, así como conocer a la perfección la técnica profesional con aplicación a su rendimiento productivo.

**Tejedor de 1ª**

Es el operario que conoce perfectamente la técnica de su profesión, pero carece de la competencia o no llega a dar vida a los asuntos que reproduce.

**Tejedor de 2ª**

Es el operario que está capacitado para hacer ropajes y lejanías o campos de color con matices diversos.

**Tejedor de 3ª**

Es el operario con competencia para reproducir terrenos, arboledas, cielos o campos de color liso en modelos abstractos o cubistas.

**Tejedor de 4ª**

Son aquellos que el propio tiempo que trabajan, adquieren los conocimientos y la habilidad necesaria en sus primeros años de trabajo y a las órdenes del tejedor especialista o en el que éste designe.

**ALFOMBRA NUEVA****Maestro**

Es el trabajador que, procediendo de alguna de las categorías de oficio, tiene capacidad de mandar y ordenar sobre los operarios de taller, bajo la inmediata dependencia de la Dirección Técnica.

Tendrán a su cargo el enseñar y orientar en el trabajo a aquellos operarios de categoría inferior, en especial a aprendices que trabajen en el taller, colaborando a la formación práctica de estos y a la especialización de aquellos con calificación profesional.

**Tejedor 1ª por dibujo**

Es el operario, que previo aprendizaje, realiza los trabajos con iniciativa y responsabilidad plena cualquiera de las funciones atribuidas a dicha categoría profesional en el buen funcionamiento del telar.

**Tejedor 2ª por dibujo**

Es el operario capacitado para efectuar iguales trabajos que el tejedor de primera por dibujo excepto medidas y dirección.

**Tejedor 1ª por cuadrícula**

Es el operario que rige el trabajo con entera responsabilidad profesional de acuerdo con las Instrucciones recibidas, y las características del modelo cuadrículado, extiende las tramas y pasadas de acuerdo con los modelos.

**Tejedor 2ª por cuadrícula**

Es el operario que bajo la supervisión del de 1ª realiza las operaciones de ajustar fielmente el modelo cuadrículado del dibujo.

**Copista 1ª**

Es el operario que sabe copiar y llevar a la orilla perfectamente.

**Copista 2ª**

Es el operario que está capacitado para copiar en el centro, pudiendo suplir al copista de 1ª para llevar a la orilla, pero sin que se le pueda exigir la competencia de éste.

**Copista 3ª**

Son aquellos operarios que al mismo tiempo que trabajan, adquieren los conocimientos y la habilidad necesaria en sus primeros años de trabajo y a las órdenes del tejedor de 1ª por dibujo o en el que éste designe.

**RESTAURACIÓN DE TAPIZ****Jefe de sección**

Es el que con reconocida competencia profesional y a las órdenes del Director Técnico, asume la dirección y responsabilidad. Debe poseer y aplicar los conocimientos propios requeridos y responder a la disciplina del personal, de la distribución del trabajo y de la buena ejecución, así como, facilitar datos de mano de obra y presupuestos.

**Ayudante Jefe de sección**

Es aquel que bajo la dirección y siguiendo las directrices habituales o instrucciones específicas del Jefe de Sección u otro superior, cuida en su ausencia del buen funcionamiento de la sección, efectuando directamente aquellos trabajos propios y necesarios para el mismo.

**Restaurador 1ª**

Es el operario que está capacitado para realizar con perfección todas las labores propias de su oficio, incluyendo la búsqueda y solución de los colores.

**Restaurador 2ª**

Es el operario capacitado para hacer con perfección fondos, montes, boscajes, etc... con colores que le asignen.

**Restaurador 3ª**

Es aquel operario que al mismo tiempo que trabaja, adquiere los conocimientos y la habilidad necesaria en sus primeros años de trabajo y a las órdenes del Jefe de Sección o en el que éste designe.

**RESTAURACIÓN DE ALFOMBRAS****Encargado**

Es el que bajo las instrucciones recibidas para cada trabajo, cuida del buen funcionamiento de la sección, efectuando aquellos trabajos propios y necesarios para el mismo.

**Restaurador Especialista**

Es el operario que está capacitado suficientemente para efectuar labores de restauración perfectamente, teniendo asimismo la misión de buscar los colores.

**Restaurador 1ª**

Es el operario que está capacitado para copiar por modelo o por indicación del especialista, componiendo la urdimbre y completando el motivo o figura deteriorado.

**Restaurador 2ª**

Es aquel saber llevar la orilla en copiar y realizar trabajos de restauración según le indican.

**Restaurador de 3ª o Copista**

En aquel que al propio tiempo que trabaja, adquiere los conocimientos y habilidad necesaria en sus primeros años de trabajo y a las órdenes del restaurador especialista o en el que éste delegue.

**SECCIÓN DE LIMPIEZA Y CONSERVACIÓN****Jefe de sección**

Es el trabajador que, procediendo de alguna de las categorías del oficio, tiene capacidad de mandar y ordenar sobre los operarios, asumiendo la dirección y responsabilidad, aplicando los conocimientos propios y respondiendo de la disciplina del personal y de la distribución del trabajo y su correcta ejecución. Así como facilitar datos de mano de obra y de presupuestos. Estará bajo la dependencia directa de la Dirección Técnica.

**Ayudante de sección**

Es aquel que bajo la dirección y siguiendo las directrices habituales o internas específicas del Jefe de Sección u otro superior, cuida en su ausencia del buen funcionamiento de la Sección, efectuando directamente aquellos trabajos propios y necesarios para la sección de limpieza y conservación.

**Oficial de sección**

Es el operario que conoce perfectamente la técnica de su profesión, teniendo en su caso la responsabilidad de la máquina sacudidora/limpiadora, así como los trabajos de alfombrado y colocación.

**Mozo**

Es el operario que efectúa los trabajos de carga, descarta y almacenamiento de los materiales que se le encomienden, dentro y fuera del recinto de la Fábrica.

**PERSONAL ADMINISTRATIVO****Jefe Administrativo 1ª**

Contención de los estados financieros mensuales. Responsable en la confección de nóminas. Responsable en la confección de todos los impuestos que deba incurrir la Fundación. Negociar con los diferentes proveedores habituales de la Fundación. Atender los requerimientos de los auditores externos. Relaciones con las entidades bancarias, ayudan a efectuar los presupuestos anuales y las previsiones de tesorería mensuales. Conocimientos de informática a nivel de usuario (Word, Excel, etc.). Conocimiento al menos de un programa de contabilidad y otro de nóminas. Podrá tener a su cargo Jefe administrativo de 2ª, oficial administrativo de 1ª o 2ª o auxiliar administrativo.

**Jefe Administrativo 2ª**

Preparación de datos para contabilidad mensual. Preparación de datos para la Seguridad Social mensual, así como la nómina de la Fundación. Altas y bajas de personal. Facilitar datos para realizar el presupuesto anual de la Fundación. Conocimientos de informática a nivel de usuario. Podrá tener a su cargo, oficial de 1ª administrativo o de 2ª así como auxiliar administrativo.

**Oficial Administrativo de 1ª**

Contabilización de documentos a través de programas, informáticos. Confección de nóminas y sus modificaciones a través de sus programas informáticos. Control de cuentas de proveedores y clientes. Recopilación de datos para preparar impuestos. Podrá tener a su cargo un oficial de 2ª o auxiliar administrativo. Conocimientos de informática a nivel de usuario.

**Oficial Administrativo de 2ª**

Responsable en la confección de facturas a clientes. Responsable en la confección de toda clase de presupuestos a clientes. Reclamar facturas pendientes de clientes. Archivo general de clientes. Coordinar visitas de grupos a la Fábrica. Coordinar entrega y recogida de mercancías a clientes. Conocimientos de informática a nivel de usuario, conocimientos de programas informáticos de facturación y control de almacenes.

**Auxiliar Administrativo**

Pasar datos al ordenador, llevar la caja, relaciones diarias con los bancos, tales como ingresos, etc. Redactar cargas, archivo en general. Mínimos conocimientos de informática a nivel de usuario.

**Portero**

Vigilancia constante de la puerta principal. Vigilancia del personal ajeno a la fábrica. Cuidado del jardín. Pequeñas labores de mantenimiento. Apertura de la puerta de carros cuando se necesario. Recogida diaria de firmas a la entrada del personal de la Escuela Taller.

## ANEXO 2

## FUNDACIÓN REAL FÁBRICA DE TAPICES

## Tablas salariales

## Clasificación profesional

CATEGORÍAS	TABLAS SALARIALES CONVENIO COLECTIVO 2011-2013		
	2011	2012	2013
<b>DIBUJO</b>			
Dibujante jefe	2.084,80	2.126,49	2.169,02
Dibujante de cartón	1.480,03	1.509,63	1.539,82
Dibujante bocetista de alfombra	1.480,03	1.509,63	1.539,82
Dibujante cuadrícula alfombra	1.028,86	1.049,44	1.070,43
Ayudante de dibujo de tapiz, alfombra y cuadrícula de 1ª	917,98	936,34	955,07
Ayudante de dibujo de tapiz, alfombra y cuadrícula de 2ª	728,75	743,32	758,19
<b>TAPIZ NUEVO</b>			
Maestro	1.397,84	1.425,80	1.454,31
Tejedor especialista	1.076,43	1.097,95	1.119,91
Tejedor de primera	1.000,99	1.021,01	1.041,43
Tejedor de segunda	950,36	969,37	988,76
Tejedor de tercera	900,08	918,08	936,44
Tejedor de cuarta	728,75	743,32	758,19
<b>ALFOMBRA NUEVA</b>			
Maestro	1.397,84	1.425,80	1.454,31
Tejedor de primera por dibujo	1.026,48	1.047,01	1.067,95
Tejedor de segunda por dibujo	975,19	994,70	1.014,59
Tejedor de primera por cuadrícula	925,23	943,74	962,61
Tejedor de segunda por cuadrícula	875,28	892,79	910,64
Copista de primera	925,23	943,74	962,61
Copista de segunda	875,28	892,79	910,64
Copista de tercera	728,75	743,32	758,19
<b>RESTAURACIÓN DE ALFOMBRAS</b>			
Encargado	1.062,04	1.083,29	1.104,95
Restaurador especialista	997,77	1.017,73	1.038,08
Restaurador de primera	925,23	943,74	962,61
Restaurador de segunda	875,28	892,79	910,64
Restaurador de tercera o copista	728,75	743,32	758,19
<b>RESTAURACIÓN DE TAPICES Y REPOSTEROS</b>			
Jefe de sección	1.397,84	1.425,80	1.454,31
Ayudante Jefe de sección	999,55	1.019,54	1.039,93
Restaurador de primera	975,19	994,70	1.014,59
Restaurador de segunda	875,28	892,79	910,64
Restaurador de tercera o copista	728,75	743,32	758,19
<b>SECCIÓN DE LIMPIEZA Y CONSERVACIÓN</b>			
Jefe de sección	1.397,83	1.425,78	1.454,30
Ayudante de sección	1.058,91	1.080,09	1.101,69
Oficial de sección	950,37	969,38	988,77
Mozo almacenero	875,28	892,79	910,64
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>			
Jefe administrativo de primera	1.580,94	1.612,56	1.644,81
Jefe administrativo de segunda	1.379,47	1.407,06	1.435,20
Oficial administrativo de primera	1.253,43	1.278,50	1.304,07
Oficial administrativo de segunda	1.076,42	1.097,94	1.119,90
Auxiliar administrativo	875,28	892,79	910,64
Guía turística	1.076,42	1.097,94	1.119,90
Portero	875,28	892,79	910,64

**DIETAS Y HORAS EXTRAORDINARIAS**

Horas extraordinarias por desplazamientos (cuando se cobran dietas y medias dietas)	12,02 €/hora
Horas extraordinarias en fábrica	75% convenio
Conductores (cuando se cobran dietas o medias dietas, fuera de la jornada de trabajo e independiente horas)	0,09 kilómetro
Desplazamientos autorizados: (Se justificará mediante nota de gastos que se preparará en Administración)	
Alojamiento	Hotel desayuno
Dieta completa (a partir 22.00 horas)	48,08 € día
Media dieta	24,04 €
Anticipo de gastos por día	90,15 €

El alojamiento se justificará mediante factura del hotel

Se pagarán por adelantado las dietas según previsión, siendo la norma la media dieta.

(03/28.809/11)