

Convenio colectivo de trabajo para las industrias de fabricación de alfombras, tapices y moquetas. Resumen

VIGOR 2024-2026

Código de Conv. Núm. 99004975011981
(BOE, 09-10-2025)

RESUMEN

1. Entrada en vigor y duración

1.1. Ámbito funcional

1.2. Ámbito temporal

1.3. Derecho supletorio
2. Condiciones económicas

2.1. Tabla salarial

2.2. Tablas salariales 2024 y 2025

2.3. Antigüedad

2.4. Absentismo

2.5. Pérdida de tiempo no imputable al personal
3. Revisión salarial del convenio colectivo

3.4. Incremento salarial
4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones
- 4.1. Jornada laboral

4.2. Jubilación
5. Permisos y excedencias

5.1. Licencias
6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de monedas
7. Tipos de contratos de trabajo y su duración

7.1. Personal eventual
8. Periodos de prueba
9. Régimen disciplinario
10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral
11. I.T. Condiciones especiales

11.1. Ayuda de estudios

1. Entrada en vigor y duración

1.1. Ámbito funcional

Este convenio obliga a todas las empresas dedicadas a la fabricación de alfombras, tapices y moquetas, esparto y otras fibras duras y a las industrias auxiliares de aquéllas, con excepción de las que actualmente se rigen por los anexos de lana (anexo V), Ramo de Agua (anexo VI) y fibras de recuperación (anexo I).

1.2. Ámbito temporal

El convenio entrará en vigor en la fecha de su firma y mantendrá su vigencia hasta 31 de diciembre de 2026, sin perjuicio de lo establecido para determinadas materias.

1.3. Derecho supletorio

Para cuanto no esté previsto en este convenio es de aplicación la normativa legal vigente en cada momento, de acuerdo en todo caso, a lo dispuesto en el artículo tercero del Estatuto de los Trabajadores.

2. Condiciones económicas

2.1. Tabla salarial

La retribución de cada puesto de trabajo será la que establece en la tabla salarial del presente anexo.

De los cuatro conceptos retributivos que figuran, el Salario Base se percibirá para todos los días del año, incluidas gratificaciones extraordinarias y servirá de base para el cálculo de todos los conceptos retributivos, incluidos los incentivos.

El complemento salarial se percibirá por todos los días del año incluido gratificaciones extraordinarias y computará por todos los efectos retributivos menos para los incentivos.

El plus de carencia de incentivo se percibirá por cada día laborable y no repercutirá en ningún otro concepto retributivo, con excepción de vacaciones. Este plus se percibirá exclusivamente en los casos en que no este establecido ningún estímulo de incentivo para actividad medida o destajo o prima.

La revisión del convenio se percibirá por todos los días del año, incluidos vacaciones y gratificaciones extraordinarias, y no computará para Antigüedad, Paga de Convenio, Plus de No Absentismo, incentivo ni ningún otro concepto retributivo.

2.2. Tablas salariales 2024 y 2025

Tablas Salariales 2024 (Incremento del 3,3% sobre las del 2023)

Grupos	Tabla salarial		
Profesionales	Salario base (mensual)	Complemento salarial (mensual)	Revisiones (mensual)
A	791,44	32,55	276,18
B	803,00	32,55	288,65
C	941,40	314,51	
D	1.138,19	337,32	
E	1.227,31	346,14	
F	1.653,15	409,10	
G	1.852,38	432,53	

Plus Carencia Incentivos (artículo 6, anexo X. «Tabla Salarial». Concepto Retributivo Diario): 3,44 euros.

Nota: El salario bruto anual garantizado será de 1.156,68 euros, equivalente a 16.193,52 euros, resultado del incremento del 2 % sobre el SMI para 2024.

Grupos	Tabla salarial		
Profesionales	Salario base (mensual)	Complemento salarial (mensual)	Revisiones (mensual)
A	817,56	33,62	285,29
B	829,50	33,62	298,18
C	972,47	324,89	
D	1.175,75	348,45	
E	1.267,81	357,56	
F	1.707,70	422,60	
G	1.913,51	446,80	

Plus Carencia Incentivos (artículo 8, anexo X. «Tabla Salarial». Concepto Retributivo Diario): 3,55 euros.

2.3. Antigüedad

Con el fin de premiar la continuidad temporal en la prestación de servicios en una empresa, el concepto de antigüedad se regula de la siguiente forma:

1. Los aumentos retributivos periódicos por tiempo de servicio en la empresa consistirán en seis quinquenios de tres por ciento de salario para actividad normal, para todos los grupos de personal.
2. El cómputo del mismo se iniciará para todo el personal a partir del primer día de su ingreso en la empresa.
3. Se calcularán con independencia de los cambios de categoría, no computándose el tiempo de servicio en la de Aprendiz y Aspirante. Para las contrataciones de personal que tuvieran lugar a partir del 1 de enero de 1984, sí que se computará ya dicho tiempo de trabajo, en las categorías de Aprendiz y Aspirante.

2.4. Absentismo

Las empresas, por este concepto, abonarán además un porcentaje que estará sujeto a la siguiente escala:

- Si no supera el 8 por 100 de absentismo, se percibirá un 4,40 %.
- Si no supera el 5 por 100 de absentismo, se percibirá un 5,40 %.
- Si no supera el 4 por 100 de absentismo, se percibirá un 6,40 %.
- Si no supera el 3 por 100 de absentismo, se percibirá un 7,40 %.

Estos porcentajes se calcularán sobre la columna del salario base, incrementado con la antigüedad. El cómputo se hará por periodos y el pago se efectuará semestralmente en la primera quincena de enero y julio de cada año.

Dicho porcentaje no se tendrá en cuenta para el cálculo de la retribución de las horas extraordinarias.

Se tendrán en cuenta para el cómputo las bases que hasta la fecha han venido aplicándose, siendo asimismo los conceptos a incluir como absentismo los que venían aplicándose anteriormente, con exclusión de horas Delegados/as, accidentes graves y permiso por matrimonio.

2.5. Pérdida de tiempo no imputable al personal

La pérdida de tiempo por causa independiente a la voluntad de la persona (avería de la máquina, espera de material, atado de telas, repaso de hilos, por cambio de medida o rotura de lanzadera, etc), se pagará a quien trabaje a incentivo y haya permanecido en la fábrica en función del salario pactado en convenio y previo aviso al Encargado o Encargada de la Sección.

3. Revisión salarial del convenio colectivo

4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones

4.1. Jornada laboral

Se estará a lo dispuesto en la parte general del Convenio para actividades textiles, excepto cuando existan máquinas que trabajen a tres turnos en las que el turno de noche realizará una jornada de treinta y cinco horas reales de trabajo y treinta y seis y cuarto de presencia a la semana.

4.2. Jubilación

Cuando se adquiera la condición de jubilación, la empresa deberá abonarle la gratificación extraordinaria inmediata a su jubilación integra sin prorrateo ni descuentos.

5. Permisos y excedencias

5.1. Licencias

No dará lugar a pérdida de retribución las asistencias durante la jornada de trabajo a clínicas y consultorios de la Seguridad Social, siempre que estos no tengan establecidos horarios de consulta que permitan acudir a ellos fuera de su jornada laboral.

6. Salidas, dietas, viajes y quebrantos de moneda

7. Tipos de contratos de trabajo y su duración

7.1. Personal eventual

Se contratará conforme a la normativa establecida en la legislación vigente en cada momento.

Si al cesar un contrato eventual no se hubiera rebasado el periodo de tres meses de trabajo, se le indemnizará con el 10 % de la retribución percibida durante la vigencia del contrato y con el 7 % de dichas percepciones cuando el tiempo ocupado sea superior a los indicados tres meses, sin rebasar los siete.

8. Periodos de prueba

9. Régimen disciplinario

10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral

11. I.T. Condiciones especiales

11.1. Ayuda de estudios

Al comienzo de cada curso escolar, las empresas facilitarán a quienes acrediten tener hijos y/o hijas en «Enseñanza Primaria» así como en «Primero y Segundo de Enseñanza Secundaria Obligatoria» libros de textos oficiales, siempre que hubieren conseguido en el curso anterior la calificación mínima en todas y cada una de las asignaturas de «Progreso Adecuadamente», «Aprobado» o «Suficiente» conforme a la nomenclatura del correspondiente curso académico. Se mantendrá esta ayuda en tanto los libros no sean subvencionados por Organismos Oficiales.

[Descargar pdf](#)