

CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN 2018

ACTA Nº 9

En Madrid, en la sede de FEDECON, a 18 de julio de 2018, siendo las 17 horas, se reúnen las delegaciones y representaciones de las Entidades Patronales y Sindicales que constan en la presente acta para continuar las negociaciones del Convenio Colectivo Sectorial.

ASISTENTES

Representación empresarial

Por el CONSEJO INTERTEXTIL ESPAÑOL (TEXFOR Y ATEVAL), D. Manuel Díaz de Marcos, D. José Vicente Serna y D. Albert Núñez.

Por APOYFIDE, Dña. Sandra Correal.
Por UNIFAM, D. Eduardo Díaz

Por la Agrupación Española del Género de Punto y Grupo Nacional de Fabricantes de Medias y por FEDECON, D. Angel Asensio, D. Juan Canals, D. Mario Andrada, Dña. Carmen Torres y D. Alberto Rocha

Representación Sindical

Por CCOO- Industria: Dña. Carmen Expósito, Dña. Juana Marín, D. Manuel Domínguez, Dña. Blanca Suárez.

Por UGT-FICA: D. José Carlos Ruiz, Dña. Paula Alves Da Silva, D. Francisco Soler, Dña. Isabel Alonso, Dña. Maria Palomo, Dña. Carmen González Amado.

Actúa como secretario de la Comisión Negociadora D. Albert Núñez.

Orden del Día: Ratificación o rechazo del preacuerdo que consta en la posición final expresada por la RE en el acta anterior, nº 8 y que ha sido sometido a las asambleas u órganos de dirección de las diferentes organizaciones presentes en la Mesa Negociadora.

Abierta la sesión, toman la palabra los distintos representantes de las diferentes asociaciones empresariales, las cuales manifiestan que las respectivas Juntas Directivas o Comités ejecutivos, han ratificado y validado el preacuerdo alcanzado en el Acta nº 8, considerándose su contenido final como acuerdo definitivo que permite la firma definitiva del presente convenio.

A continuación, el portavoz de UGT- FICA manifiesta que el proceso de asambleas llevado a cabo en su organización en los diferentes territorios, se ha aprobado, por unanimidad, en todas ellas, proceder a la firma del convenio sobre los términos que constituyeron la última propuesta por parte de la RE, recogida en el Acta nº 8. Propone que se incorpore una Disposición Adicional en el Convenio, con el siguiente texto:

Handwritten signatures and initials in green and blue ink on the left margin.

Handwritten signature and initials in blue ink on the right margin.

Handwritten signature in blue ink on the right margin.

Handwritten signature in blue ink on the right margin.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom left.

Handwritten signatures and initials in blue and green ink at the bottom right.



"Por medio del IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018-2020, los agentes sociales instan a que, durante la vigencia de dicho acuerdo, se establezca de manera progresiva un salario mínimo de convenio de 14.000€ anuales.

Las partes negociadoras del Convenio Colectivo del Sector Textil, de acuerdo con dicha propuesta de primar los salarios más bajos, han acordado que el salario mínimo Intertextil se incremente en cada uno de los años de vigencia del Convenio 2018-2020, en un 3%. Este incremento supone un avance, pero no permite alcanzar todavía el importe de 14.000€ anuales. Por ello, las partes firmantes se comprometen a convocar a los negociadores del Convenio durante el último trimestre del 2020 manifestando su compromiso de hacer todo lo posible, una vez analizadas las cifras específicas del sector y si así lo permiten, para alcanzar un acuerdo que posibilite que todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio perciban, al menos, 14.000€ brutos en cómputo anual a lo largo del próximo Convenio cuya vigencia comenzará el 01.01.2021"



(*) Seguidamente hace uso de la palabra la portavoz de CCOO-Industria, la cual manifiesta que ~~no está de acuerdo~~ con la propuesta, ya que en el 2020 debería incrementarse el salario en un 2%, que el 5 turno debería modificarse y que el objetivo de los 14.000€ durante la vigencia del presente convenio es importante para su organización. Entienden que la propuesta de redactado que propone UGT es una declaración de voluntad y que el Convenio debe incorporar compromisos ciertos.



En relación a la propuesta de incorporación de una Disposición Adicional con el texto propuesto por UGT-FICA, la RE muestra su conformidad. Se expresa las dificultades por las que, en la actualidad, pasan muchas empresas del sector, al tiempo que recuerda que en el 2020 los salarios correspondientes al SMI y complementos de convenio quedarán a muy poca diferencia sobre los 14.000€ y en algunos subsectores se superan y que en el 2021 la masa salarial será superior en todos. Asimismo recuerda el carácter obligacional del AENC.



Por parte de CCOO-Industria manifiestan que quienes firman el AENC se obligan a cumplirlo, que si no es para cumplirlo no haría falta firmarlo. No comparten las cuentas que ha realizado el representante de la RE, ya que tiene en cuenta conceptos variables que no deberían computar, ya que unos los alcanzarán y otros no.



Por UGT-FICA, manifiesta que respetan el AENC y lo firman, lo respetan en todos los convenios. Que la propuesta de redactado en la DA está en sintonía con dicho AENC, y por ello han propuesto el compromiso de reunión y evaluación de la marcha sectorial en el último trimestre del 2020.

Ante la posición de las diferentes representaciones que componen la Comisión Negociadora, el acuerdo entre la RE y la UGT-FICA supone el cierre de la presente negociación del Convenio Colectivo General de la Industria Textil y la Confección, con carácter de convenio extraestatutario.



La RE y UGT-FICA quieren dejar constancia detallada de los puntos que constituyen el contenido del acuerdo alcanzado entre ambas representaciones y que a continuación se expone:

RELACIÓN DE LOS PUNTOS QUE CONSTITUYEN EL ACUERDO DEL CONVENIO 2018-20120 entre la RE y UGT-FICA y que deberán incorporarse en el texto del Convenio a través de la correspondiente redacción

1. **Vigencia**, 3 años (2018, 2019 y 2020).
2. **Incremento Salarial de tablas**, 2 % en 2018 y 2019 y 1,8%, para el 2020.
3. Incremento del **Salario Mínimo Intertextil (SMI)** del 3%, para cada uno de los años de vigencia.
4. **Revisión Salarial** topada al 0,5% sobre IPC real.
5. Complemento al 100% en los casos de **IT por Enfermedad Profesional**.
6. Un **día adicional** de libre disposición en el 2020.
7. Disfrute de las **vacaciones en período estival** (1 de junio al 30 de septiembre). Redactado según texto del Acta 6.
8. **Reducción de Jornada partida**, a razón dos horas en cada uno de los tres años de vigencia.
9. **5º turno**: definición, según texto Acta 8. Reducción de 16 horas hasta las 1746 horas anuales de jornada efectiva, a razón de 4,6 y 6 horas de reducción, respectivamente, en cada uno de los años de vigencia.
10. **Incorporación de la logística** en el ámbito funcional, art. 2, sin necesidad de acuerdo.
11. **Igualdad y Diversidad**. El artículo 101 quedará redactado con el siguiente texto:

"Las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del presente convenio comparten la necesidad de promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo, rechazando cualquier tipo de discriminación (por razón de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, religión, ideas políticas, orientación o identidad sexual, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua.

Con esta finalidad y de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007 las empresas que tengan plantillas de más de 250 personas deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, acordando con la RT Planes de Igualdad y Diversidad.

Durante la vigencia del presente convenio, para desarrollar la Ley de Igualdad, se negociará con la RT los Planes de Igualdad y Diversidad en aquellas empresas cuya plantilla sea de más de 100 trabajadores o trabajadoras.

En el supuesto de que las empresas no tengan medios propios para la tramitación correspondiente, la Comisión de Igualdad Sectorial, establecerá los mecanismos para conseguir las ayudas y las formalidades necesarias para elaborar dichos planes."

Para negociar los Planes de Igualdad i/o Diversidad, se creará una Comisión Paritaria entre representantes de la Dirección de la empresa y de la RLT que será la encargada de su negociación, puesta en marcha y seguimiento.

12. Incorporación de **definiciones sobre acoso orientación sexual, de identidad de género y/o expresión de género:**

Las organizaciones, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario prevenir y erradicar a nivel sectorial situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual, acoso por razón de sexo, por orientación sexual, identidad de género y o expresión de género.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Constituye acoso por razón de sexo “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Constituye acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género aquellos comportamientos que tengan el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y crear un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo dirigidos contra una persona por su orientación sexual (por su identidad y expresión de género).

Las empresas deberán promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la RLT, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

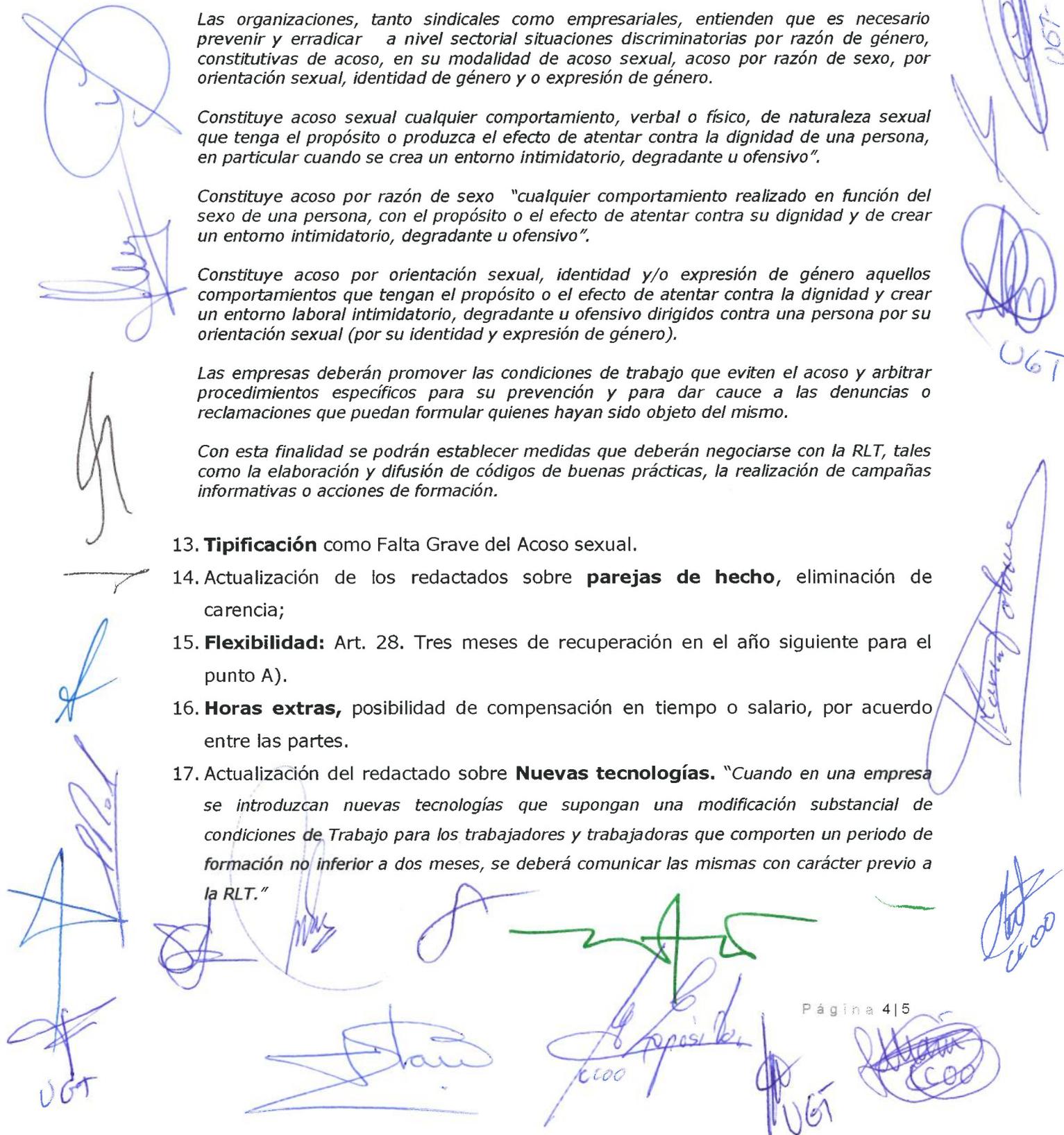
13. **Tipificación** como Falta Grave del Acoso sexual.

14. Actualización de los redactados sobre **parejas de hecho**, eliminación de carencia;

15. **Flexibilidad:** Art. 28. Tres meses de recuperación en el año siguiente para el punto A).

16. **Horas extras**, posibilidad de compensación en tiempo o salario, por acuerdo entre las partes.

17. Actualización del redactado sobre **Nuevas tecnologías**. “Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que supongan una modificación substancial de condiciones de Trabajo para los trabajadores y trabajadoras que comporten un periodo de formación no inferior a dos meses, se deberá comunicar las mismas con carácter previo a la RLT.”



18. Convenios de colaboración formativos. "Cuando las empresas concierten convenios de colaboración formativos para el desarrollo del "módulo de formación en prácticas" (Formación Profesional Reglada) o cualquier otro tipo de prácticas no laborales con las universidades o con cualquier otra institución, darán conocimiento de dichos convenios de colaboración a los representantes de los trabajadores."

19. Contrato de relevo, "En aquellas empresas en las que se produzcan las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo, podrá procederse a la realización del mismo siempre que exista mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/trabajadora. Los acuerdos de empresa en los que se hayan asumido compromisos concretos sobre esta materia serán respetados en su integridad. El contrato de relevo se regirá, en cuanto a sus formalidades y requisitos, por lo dispuesto en la legislación vigente. Mediante mutuo acuerdo entre empresa y persona jubilada podrá pactarse la acumulación del tiempo de trabajo de este último en una determinada época del año, incluso la acumulación de todos los períodos anuales en uno solo. De conformidad con el artículo 12.7, letra d) del Estatuto de los Trabajadores, el puesto de trabajo del relevista podrá ser el mismo de la persona relevada. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social".

20. Actualización y modernización del Nomenclátor actual.

21. Compromiso de tratamiento en el Observatorio sectorial del estudio e incidencia del absentismo en el sector.

22. D.A. Tercera: compromiso de sometimiento al arbitraje en los procesos de aplicación del Convenio.

23. Pago de atrasos retroactivo en 2018. Todas las empresas afectadas por el presente Convenio colectivo, deberán hacer efectivos los atrasos derivados de la aplicación de las Tablas Salariales 2018 de todos y cada uno de los Anexos, con efectos desde primero de enero, antes del 30 de octubre. El pago posterior a dicha fecha devengará el interés legal del dinero hasta los 20 días posteriores a la publicación del Convenio en el Boletín Oficial del Estado. Transcurridos dichos 20 días se abonará el diez por ciento de recargo por mora anual, conforme a la legislación vigente, siempre que dicho cómputo sea posterior al 30 de octubre.

La RE y la UGT-FICA nombrarán una Comisión de Redacción del Texto definitivo del Convenio que incorpore los acuerdos alcanzados en el presente proceso negociador. Antes del 10 de septiembre dicha comisión deberá tener preparado el texto definitivo para la firma de dichas representaciones y su posterior registro.

Se levanta la sesión a las 18 horas en la ciudad y fecha que figuran en el encabezamiento y las partes concretarán próximamente la fecha prevista para la firma del texto definitivo del Convenio.

(*) Jorda Costa "... no está de acuerdo" debe constar y rechazar. Vale la conexión.