

## COMISIÓN NEGOCIADORA

### Convenio Colectivo General de la Industria Textil y la Confección 2024

#### PRE- ACUERDO CC TEXTIL CONFECCION

En Madrid, a 20 de enero de 2025, en la sede de SIMA, reunidas las representaciones que constan más abajo, componentes de la Comisión Negociadora constituida el pasado 23 de enero de 2023, con las personas que se detallan a continuación:

**Por la representación Empresarial (RE):** José Vicente Serna, Joan Canals, Manuel Diaz, Paloma Gramage, Alberto Rocha, Mónica Olmos, Eduardo Diaz, Lola Soria, Carmen Torres, Albert Núñez y José Manuel Moya.

#### Por la Representación Sindical:

Por CCOO-Industria:

- Por CCOO-Industria: Vicente Canet, Vicente Garcés, Natalia Torres, Vicente Pérez, Maria Teresa Ávila, Bernadett Barberá, Mónica Pantiru, Javier Rubio, Luis Cabello, Elisabeth Jiménez, Estrella González, y Mónica Chas.
- Por UGT-FICA: Julián González, Javier Usón, Francisco Soler, Isabel Teruel, Adriana Florez, Juan Saúl, Yolanda Arias, Llanos Torres, Hugo Seva.
- Por CIG: Dores Martinez.

Actúa como secretario, José Manuel Moya

Tras un amplio debate de las diferentes posiciones y respectivas propuestas y contrapropuestas cruzadas entre las partes en la sesión del día de hoy, las representaciones de CCOO y UGT, y la Empresarial, alcanzan el siguiente

#### PREACUERDO

**I).** Convenio a tres años (2024,25 y26)

**II).** Ultraactividad automática, aún sin denuncia.

**III).** Incremento salarial del 3'3 en 2024, 3,3% 2025 y 3,3% en 2026, con revisión topada al 1% cada año y con efectos desde el 1 de enero. Pago de atrasos de 2024, hasta el 31.03.2025. Adaptación y pago de diferencias 2025, hasta el 30.05.2025.

**IV).** El Salario Mínimo Interprofesional 2024 se incrementará en el un 2% (1.156, 68 €).

**V).** El Plus de No Absentismo se convierte en un concepto fijo y mensual. La RE propone aplicar con el mismo régimen fijo y mensual el 4,4% para el Anexo de Alfombras. La RS manifestará su posición sobre esta materia en los próximos días. En caso de no aceptar la propuesta empresarial el Anexo de Alfombras mantendrá su régimen actual.

**VI).** Los salarios se mensualizan en todos los sectores y grupos profesionales. El salario diario se obtiene multiplicando por 12 el mensual y dividiendo por 365 y a la inversa, de diario a mensual.

**VII).** Modificación del modelo retributivo y de tablas a partir de 2025:

- A partir del 2025 se establece un cambio de estructura y modelo retributivo que tiene como objetivo la racionalización el mismo, la simplificación de las tablas actuales y la mejora de los salarios de los grupos inferiores, así como la homogeneización y unificación de éstos en la gran mayoría de los subsectores. El nuevo modelo se constituye sobre las siguientes bases y criterios:

 J.M. MOYA

- Se eliminan las Áreas Funcionales en los seis subsectores que las tienen actualmente detalladas en tablas (Anexos I, III, IV, V, VI, VIII), si bien se mantendrán en tablas, aunque de manera distinta, para una correcta aplicación del régimen transitorio.
- Se crean dos nuevos conceptos: Salario Mínimo Garantizado (SMG) y Salario Referente del Grupo Profesional (SRGP).
- El primero, es un salario bruto que será obligatorio alcanzar y que se establece artificialmente con incrementos superiores al pactado del 3,3% para poder deslindar los salarios de los grupos B y C del A, solapados en algunos subsectores. El GP B será un 4'5% del A; el C será un 5% sobre el B en 2025 (1.209,16 €), y un 8% del B en 2026. Ello supone incrementos directos sobre el salario mejorado del GP A del 4'5 (B) y 9'7 o 12'8% (C en 2025 y 2026). Para alcanzar dicho SMG se aplicará sobre el SB del año anterior, además del incremento pactado, un 2% adicional para equiparación (5,3% en 2025). Asimismo, dados los incrementos artificiales efectuados en los Grupos A, B y C se deberá complementar el resultado del incremento en tablas con una cantidad lineal, (Complemento a SMG). Tanto el 2% de aproximación como el Complemento a SMG, serán compensables y absorbibles.
- El segundo, (el SRGP) es el Salario Base más alto de todas las categorías de las diferentes áreas funcionales en aquellos subsectores que las tienen (SEIS), las cuales se eliminarán progresivamente en la medida que alcancen el Salario Base Referente. Todas las categorías con un Salario Base inferior al SRGP, añadirán un 2% complementario, como máximo y anualmente, al incremento de tablas pactado para transitar hacia la convergencia con aquél. Ello supone que, menos el SRGP (el más alto), el resto de categorías incrementará el SB de tablas en un 5,3% en 2025 y 2026 (3,3 + 2%).
- El objetivo es la eliminación de las categorías y establecer, finalizado el período de equiparación y tránsito, un salario único por Grupo Profesional, como ya tienen algunos anexos subsectoriales. A tal fin, se incorporará un anexo a la parte general del convenio denominado Tabla de Equivalencias, que trasladará la clasificación entre grupos y categorías actual, para servir de referencia. Hasta tanto no se alcance la unificación de salarios dentro de un mismo grupo profesional será necesaria la publicación de tablas con los porcentajes adicionales o los complementos al SMG
- Compensación y Absorción: Cualquier incremento retributivo que se derive de la aplicación del nuevo sistema y de los criterios precedentes (SMG y SRGP) y superior a la aplicación del incremento pactado (3,3 % sobre tablas, (2% adicional o los complementos directos para alcanzar el SMG) podrá ser compensado con cualquier otro concepto retributivo que las empresas estén aplicando, sea cual sea su denominación o naturaleza.
- Cálculo de la Nocturnidad: Para el cálculo de la Nocturnidad no se tendrá en cuenta el complemento lineal que deba abonarse a los Grupos A, B, y C para alcanzar el SMG.
- Nuevas contrataciones. A las personas trabajadoras que se incorporen contractualmente al sector se les aplicará el Salario Base correspondiente a la categoría equivalente al puesto de trabajo para el que va ser contratada, mientras dichas categorías no alcancen el SMG o SRGP, momento en el que deberán desaparecer de las tablas salariales.

J. M. MUOJA

**VIII).** Reducción de la jornada continuada (art 28.2.a, y b- horas de presencia) en 10 horas el 2025 (1.808, equivalentes a 1.751,5 de trabajo efectivo) y 10 horas el 2026 (1.798 horas de presencia equivalentes a 1.742 horas de trabajo efectivo), absorbibles con las modificaciones legales sobre esta materia.

**IX).** La nueva Clasificación Profesional/descripción de Grupos Profesionales, áreas, etc, se seguirá negociando por la CN, con el compromiso de cierre antes del 31.05.2025. A tal fin si la comisión Redactora no hubiera alcanzado un Acuerdo antes del 15 de marzo de 2025 las partes designarán conjuntamente y de forma consensuada a uno o varios técnicos sobre la materia a fin de ejerzan la función de mediación y propongan fórmulas de encuentro. Si a 31 de mayo de 2025 no hubiera sido posible el Acuerdo entre las partes negociadoras, ambas someterán sus discrepancias al Arbitraje de SIMA.

**X).** Póliza de Convenio: Incrementar la cantidad actual a los 15.000€.

**XI).** El Contrato de Circunstancias de la producción podrá alcanzar una duración de 12 meses.

**XII).** Art. 18. Preaviso. Se sustituyen las 8 horas actuales por 12 horas mínimas de preaviso.

**XIII).** Vacaciones. Se incorporará al texto del Convenio el cálculo para la retribución de las vacaciones de acuerdo con la doctrina pacífica establecida por al TS en esta materia.

**XIV).** Adaptación del texto del Convenio a los cambios legislativos: contratos, permisos; licencia por estudios, etc, así como los Protocolos sobre agresión sexual; violencia de género, se abordarán por la comisión redactora, en línea con los textos propuestos y remitidos por la RE. Se incorporará al texto del convenio la adaptación legislativa en relación a las personas LGTBI.

**XV).** Jubilación Obligatoria: cese de la relación laboral en el momento en que la persona trabajadora pueda acceder al cien por cien de dicha pensión.

**XVI).** Pago de salarios, máximo el día 5 del mes siguiente.

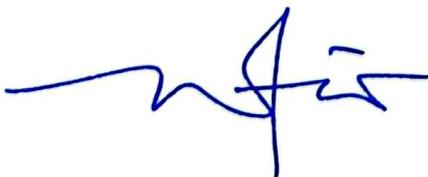
**XVII).** Las cantidades que resulten de la aplicación del incremento del 3,3% pactado quedan excluidas de cualquier tipo de compensación.

**XVIII).** El Convenio incorporará una disposición que haga referencia explícita al espíritu y objetivos que han inspirado el cambio y el modelo retributivo, y el compromiso de las partes firmantes a seguir ahondando en el mismo manteniendo los objetivos de simplificación de tablas y convergencia en el SRGP así como sobre el SMG. A tal fin y entre otras medidas que sean oportunas mantendrá un porcentaje de aproximación mínimo del 2% hasta alcanzar los objetivos previstos.

**XIX).** Las partes firmantes constituirán una Comisión de Redacción que deberá tener listo el texto final del Convenio, parte general, anexos y tablas, antes del 15.03.2025.

**XX).** Las partes firmantes someten la aprobación definitiva del presente Preacuerdo, a la aprobación de sus respectivos órganos directivos. Asimismo el presente Preacuerdo supone la desconvocatoria de la Huelga convocada por CCOO para el día 28 enero 2025

Madrid, 20 de enero de 2025



J. M. MUOZ

