

2015-2017

Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección



RESUMEN DE CONTENIDOS TUS DERECHOS

INFÓRMATE
ASESÓRATE
PROTÉGETE

AFÍLIATE

CCOO
industria

TU CONVENIO, TUS DERECHOS

La **industria textil y de la confección** es uno de los sectores que organiza **CCOO de Industria** y en él tenemos la condición de sindicato más representativo por cuanto obtenemos el **47%** de los delegados y delegadas que, diariamente, eligen los trabajadores y trabajadoras en las empresas de estos sectores.

Esta publicación tiene por objeto darte a conocer los aspectos más importantes del convenio colectivo que **CCOO de Industria** ha suscrito el día **30 de julio de 2015**, conjuntamente, con FITAG-UGT y las siguientes asociaciones patronales: Consejo Intertextil Español (TEXFOR y ATEVAL), Agrupación Española del Género de Punto y Grupo Nacional de Fabricantes de Medias, Federación Española de Empresas de la Confección, Asociación Nacional de Empresarios de Desmotadores de Algodón y Asociación Nacional de Cooperativas Algodoneras, Asociación Patronal Nacional de Empresarios de la Industria Textil de Poliolefinas y Fibras Duras y la Unión Nacional de Fabricantes de Alfombras y Moquetas.

Como comprobarás, éste es un resumen de los capítulos más importantes de su contenido y abarca desde los incrementos salariales, los aspectos relativos a la contratación, la jornada laboral, etc., hasta el **detalle de los derechos individuales** que te asisten como trabajador o trabajadora del sector.

El texto completo del Convenio lo hemos dado a conocer a todas las personas afiliadas de nuestra federación mediante correo electrónico. No obstante, si no estás afiliado podrás acceder a él a través de nuestra página web; www.industria.ccoo.es o, si lo prefieres, remitiendo un correo electrónico, indicando tu nombre y apellidos, a comunicación@industria.ccoo.es, para que te lo podremos hacer llegar a tu propia cuenta.

La industria textil y de la confección atraviesa una situación con importantes cambios tecnológicos y productivos. En estas circunstancias, el trabajo de los hombres y mujeres de **CCOO de Industria** continúa siendo una de las certezas con que podemos contar los trabajadores y trabajadoras en la defensa de nuestros intereses.

En este proyecto, estaríamos encantados de contar contigo. Contacta con nuestra Federación a través de la página web o la dirección de correo que te hemos indicado y podrás afiliarte a **CCOO de Industria**.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico

|Vigencia y Duración|

Según establecen el artículo 4 entrará en vigor el día 30 de julio de 2015 y su duración será hasta el 30 de diciembre de 2017.

|Tipos de Contratos|

Artículo 25

| | | |
|--|--|---|
| Duración Determinada Mismos derechos que contratos indefinidos, salvo los derivados por su naturaleza y duración. | Eventual | Exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o pedidos Duración máxima de 12 meses (consecutivos o alternos) en un período de 18, con una única prórroga dentro de este periodo, Si se supera la duración máxima serán indefinidos . A su finalización, indemnización 12 días por año de servicio |
| | Obra o Servicio | Duración máxima de 3 años, ampliables a 12 meses más por acuerdo entre las partes. A su finalización, indemnización 12 días por año de servicio |
| | Relevo y Jubilación Parcial | Asociado a jubilación parcial Persona relevada es aquella que concierta con su empresa una reducción de su jornada y de su salario entre un mínimo de un 25% y un máximo del 50% o un 75% siempre que se sustituya por un contrato a jornada completa e indefinido y reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. |
| Tiempo Parcial | Pueden ser de duración determinada o indefinida. El porcentaje máximo de horas complementarias sobre ordinarias no podrá exceder del 40% | |
| Fijo Discontinuo | Para trabajos que no se repitan en fechas ciertas | |

| | |
|----------------------------------|---|
| | Únicamente para cubrir actividades ocasionales, acumulación de trabajo por exceso de pedidos, preselección o interinidad. |
| Empresas Trabajo Temporal | Regirán mismas condiciones de trabajo. Garantizadas las retribuciones que en la empresa usuaria se abonen al personal que realice la misma o equivalente función |
| Trabajo a domicilio | Contrato escrito en el que constará el lugar de la prestación laboral y el salario, que como mínimo será el que el Convenio señala para el correspondiente nivel profesional. |

Jornada Laboral

Artículos 27 al 36

| | |
|--|---|
| Jornada Partida | 40 horas semanales de trabajo sin superar 1.799 en 2015 y 1.797 en 2016. |
| Jornada Continuada (Todos los sectores excepto la Confección) | Jornada continuada trabajando más de 6 horas: <ul style="list-style-type: none"> • 15 minutos de descanso diario incluidos De Presencia: 1.818 horas anuales Efectiva: 1.762 horas anuales (mínimas) |
| Jornada Continuada (Industria de la Confección) | De Presencia: 1.818 horas anuales Efectiva: 1.762 horas anuales (mínimas) |
| Jornada Nocturna | 1.746 horas anuales efectivas. La jornada anual de presencia no podrá sobrepasar la prestada en el año 1983 |
| “week end” 4º y/o 5º Turno | 1.584 horas anuales de presencia |
| Trabajo, únicamente , en sábados, domingos, festivos, vacaciones y algunos días laborables intersemanales | Sin necesidad de justificación: 2 días retribuidos y no recuperables a disfrutar dentro del año natural. Solicitados con 8 días de antelación |
| Ausencias retribuidas | En contratos con jornada inferior la ausencia será proporcional a la misma. No se tendrán en cuenta estas ausencias a efectos de determinar el índice de absentismo para el cálculo y percepción de la participación en beneficios |
| Vacaciones | 30 días naturales y de ellos 21 ininterrumpidos Supuesto de coincidencia total o parcial con suspensión por maternidad: <ul style="list-style-type: none"> • Se disfrutarán en su totalidad y aún cuando haya terminado el año natural. |

|Salarios|

■ Artículos del 50 al 67

| | | |
|--|-------------------|---|
| 2015 | <u>Incremento</u> | Primer semestre: 0,5% sobre tablas a 31-12-2014 Segundo semestre: 0,7% sobre tablas a 31-12-2014 |
| 2016 | <u>Incremento</u> | 0,9% sobre tablas a 31-12-2015 |
| 2017 | <u>Incremento</u> | 1,3% sobre tablas revisadas a 31-12-2016 |
| Revisión salarial | | Al finalizar cada uno de los años naturales de vigencia del convenio se realizará la revisión del IPC. Para ello se utilizará como referente el IPC más reducido de entre los que certifique el INE y la tasa de variación anual del IPC armonizado de la Zona Euro para cada uno de los años. El porcentaje de revisión se fijará en la diferencia entre el IPC utilizado y el 2 por 100 (objetivo de inflación del Banco Central Europeo). Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10 por 100 al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y combustibles, sin que el porcentaje resultante pueda ser superior al 0,5 por 100, tasa máxima a aplicar en la revisión, en cualquier caso. La revisión salarial tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero de los respectivos años |
| Gratificaciones Extraordinarias | | 2 pagas extraordinarias, <ul style="list-style-type: none"> • Importe de cada una de ellas equivalente 30 días o, según sea el caso, 1 mensualidad. • Pagos en primera semana de Julio y, en Diciembre antes del día 22 |
| Paga Convenio | | 6% del salario para actividad normal incrementado con la antigüedad <ul style="list-style-type: none"> • Se abonará durante el mes de enero de cada año |
| Plus de no absentismo | | Siempre que el índice de ausencias no supere el 8% <ul style="list-style-type: none"> • Plus de un 4,4% sobre salario para actividad normal incrementado con la antigüedad |
| Plus de Nocturnidad | | Períodos comprendidos entre las 22 y las 6 horas 28% del salario pactado más la antigüedad |
| Horas Extras | | Recargo del 75% |
| Póliza de seguros | | 9.000 euros Fallecimiento o de invalidez permanente en sus grados de absoluta o gran invalidez, derivados de accidentes de trabajo |

|Complemento a la incapacidad temporal (IT) derivada de accidente de trabajo|

Artículo 53

Accidente de trabajo

(Incluido en "in itinere")

Complemento de prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el **100%** del salario bruto devengado en el mes anterior y de forma equivalente y proporcional a los días en situación de IT

Período **máximo** de **12** meses

|Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo|

Artículos 38 y 39

Los períodos se disfrutarán **en régimen de jornada completa o a tiempo parcial** previo acuerdo

Parto

16 semanas ininterrumpidas y ampliables en **2** semanas más en supuesto de parto múltiple a partir del **segundo**.

Distribución a opción de la interesada.

- Siempre **6** semanas inmediatamente posteriores al parto
- Posibilidad de cesión al otro progenitor de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto

Supuesto de **fallecimiento de la madre**

- El **otro progenitor** hará uso de la **totalidad** o del tiempo que reste del período de suspensión

Supuesto **fallecimiento de hijo/hija**

- El período no se ve reducido

Parto prematuro

Hospitalización del neonato a continuación del parto

A instancias de la **madre** o, en su defecto, del otro progenitor

- **Posibilidad** de computar la suspensión a partir del alta hospitalaria, excluyendo las **6** semanas de suspensión obligatoria

Caso de hospitalización superior a **7** días

- **Ampliación** del período mientras dure la misma con un máximo de **13** semanas adicionales

| | | |
|--|--|--|
| <p>Acogimiento o Adopción</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>De duración no inferior a 1 año</u> | <p>Preadoptivo o permanente de menores de 6 años</p> <p>Menores de edad, mayores de 6 años</p> <ul style="list-style-type: none"> • Discapacidad, minusvalía, circunstancias personales, provenir del extranjero | <p>Duración de 16 semanas ininterrumpidas y ampliables en 2 semanas por cada menor a partir del segundo</p> <p>Siempre desde la fecha de Resolución Judicial o decisión administrativa o judicial de acogimiento provisional o definitivo</p> <p>Adopción Internacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Período de suspensión podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la Resolución de Adopción |
| <p>Discapacidad de hijos, hijas o menores adoptados o acogidos</p> | <p>Duración adicional de la suspensión en 2 semanas</p> | |
| <p>Paternidad</p> | <p>Para nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 13 días ininterrumpidos, ampliables en 2 días en supuesto de nacimiento, adopción o acogimiento múltiple a partir del segundo. • En supuesto de adopción o acogimiento el derecho es de uno solo de los progenitores | |

|Excedencias|

■ Artículos 50, 52

| | |
|----------------------------|--|
| | <p>No superior a 3 años, para cuidado de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cada hijo/hija por naturaleza, adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa. |
| <p>Cuidados Familiares</p> | <p>No superior a 2 años, para cuidado de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. <p>Es un derecho individual de mujeres y hombres computable a efectos de antigüedad con reserva de su puesto de trabajo durante el primer año.</p> |

|Permisos. Previo aviso y justificación|

■ Artículos 45 al 47

Los permisos retribuidos serán pagados en la misma forma y cuantía que 1 día trabajado

Nacimientos, fallecimiento familiares 2º grado consanguinidad o afinidad, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización con reposo domiciliario de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad

2 días retribuidos. Con desplazamiento 4 días.

| | |
|---|---|
| <p>Fallecimiento de cónyuge, familiares de 1er grado de consanguinidad o afinidad y hermanos o hermanas</p> | <p>3 días retribuidos</p> <p>Con desplazamientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 día más retribuido o • 2 días más sin retribución |
| <p>Fallecimiento familiares de 3er grado de consanguinidad</p> | <p>1 día retribuido</p> |
| <p>Fallecimiento persona que conviva en hogar familiar</p> | <p>1 día sin retribución</p> |
| <p>Intervención quirúrgica o lesiones con fracturas, del cónyuge, padre/madre, hijos/as, hermanos/as y padres/madres políticos</p> | <p>1 día retribuido y 2 sin retribuir</p> |
| <p>Matrimonio</p> | <p>15 días naturales retribuidos</p> |
| <p>Traslado de domicilio habitual</p> | <p>1 día retribuido</p> |
| <p>Matrimonio de hijos/as</p> | <p>1 día retribuido</p> |
| <p>Matrimonio de hermanos/as</p> | <p>1 día sin retribución</p> |
| <p>Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal incluyendo el sufragio activo</p> | <p>Tiempo indispensable</p> |
| <p>Adopción o acogimiento</p> | <p>Trámites: 15 días naturales no retribuidos</p> <p>Supuesto de internacionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Solicitar excedencia voluntaria, con reserva del puesto de trabajo no superior a 2 meses |
| <p>Para permisos derivados de una relación matrimonial se equiparán las parejas de hecho legalmente registradas o acreditadas acreditando una antigüedad mínima de 1 año</p> | |
| <p>Lactancia hijos/ hijas menores de 9 meses (Incluye adopción o acogimiento)</p> | <p>1 hora de ausencia retribuida que se podrá dividir en 2 fracciones.</p> <p>Posibilidad de sustituir, a voluntad de la mujer, por reducción de $\frac{1}{2}$ hora de la jornada o acumulación en jornada completa.</p> <p>Derecho indistinto para uno progenitores.</p> <p>Incremento proporcional en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple.</p> |
| <p>Parto prematuro y Hospitalización del neonato a continuación del parto</p> | <p>Para el padre o la madre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausencia de 1 hora de trabajo • Máximo de 2 horas con disminución proporcional del salario |

Cuidado directo de:

- **Menor de 12 años por Guardia Legal** **Reducción** de la jornada de trabajo
- **Persona con discapacidad física, psíquica o sensorial (1)**
 - Mínima: **1/8** de la jornada
 - Máxima: **1/2** de la jornada
- **Familiar, hasta 2º de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo (1)** Conlleva **disminución** proporcional del salario

(1) En ambos casos sin que esa persona desempeñe una actividad retribuida.

Derecho indistinto mujer/hombre

Cuidado directo, continuo y permanente acreditado por informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma durante:

- **Hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas)** Posibilidad de **acumular** en jornadas completas por convenio colectivo

Reducción de, al menos, **la mitad** de la jornada de trabajo hasta que el menor cumpla **18** años.

Por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración.

Derecho indistinto mujer/hombre

Debidamente **justificado** y no pueda realizarse fuera de horarios de trabajo:

- **20** horas anuales **retribuidas**

Se **respetarán** pactos de empresa que **mejoren** este derecho

Crédito de horas consulta médica

Médico de cabecera, especialista de la seguridad social o entidad concertada

Acompañamiento a Servicios de Asistencia Sanitaria: **10 horas retribuidas de las 20 del anterior apartado** para:

- Hijos/as menores de **12** años
- **Mayores** de **1er** grado consanguinidad que no puedan valerse por sí mismos

Los **posibles excesos**, serán **considerados** como **no retribuidos**, siendo posible **negociar** compensación horaria

Licencia por Estudios

Cursando con **regularidad** estudios para la obtención de un título académico o profesional:

- **Permisos necesarios** para concurrir a **exámenes**
- **Preferencia** para **elegir** turno de trabajo si tal régimen existe en la empresa

Asistencia a cursos de Formación Profesional:

- Adaptación de la jornada ordinaria de trabajo

Concesión de permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo

|Protección contra la violencia de género|

■ Artículo 99 y 100

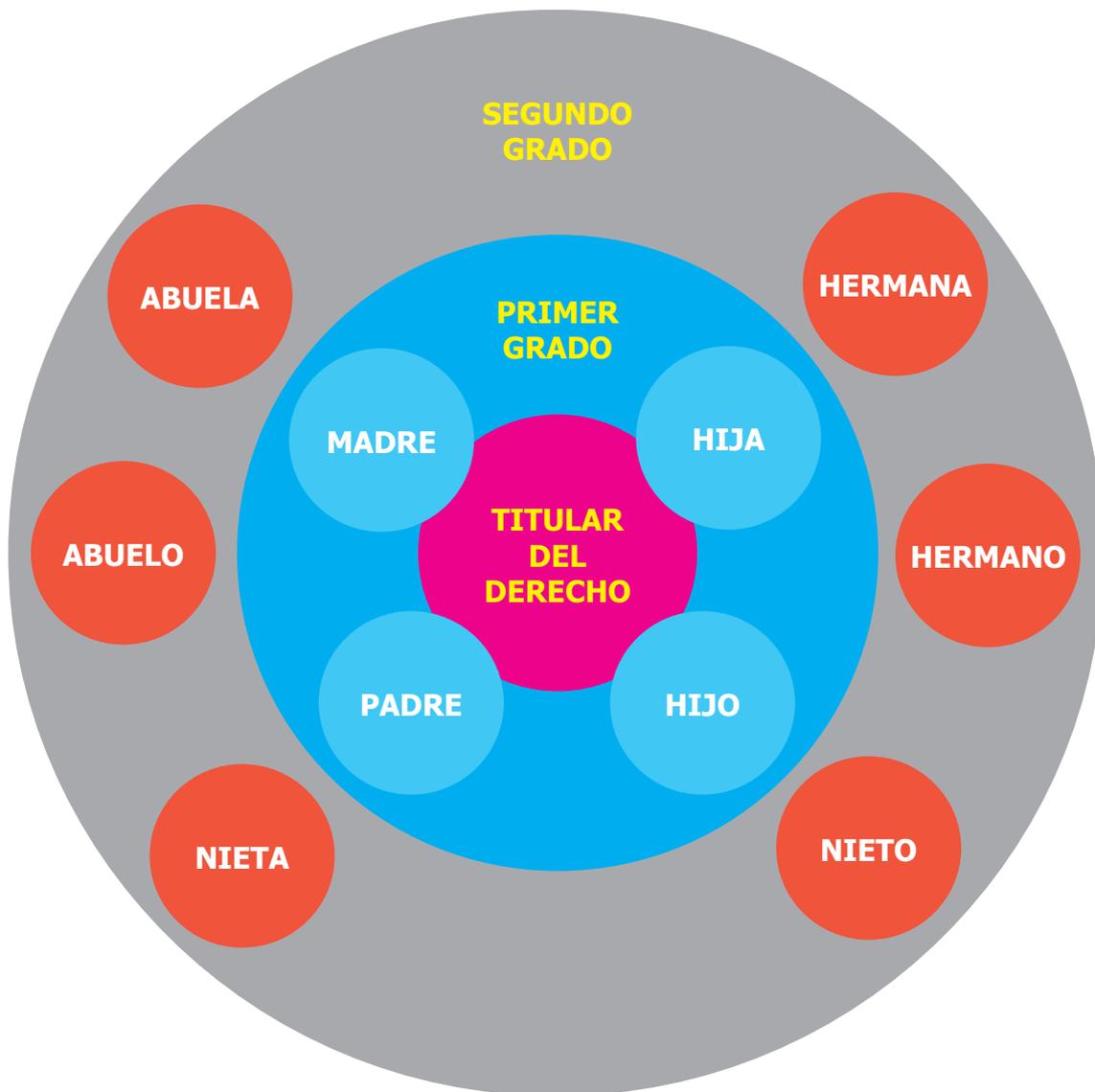
| | |
|--------------------------------------|---|
| Reducción de Jornada | <ul style="list-style-type: none"> • Reducción de jornada, con disminución proporcional del salario • Reordenación del tiempo de trabajo (horario flexible u otras formas) |
| Ocupar otro Puesto de Trabajo | <ul style="list-style-type: none"> • Del mismo Grupo Profesional o nivel salarial equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. • Duración inicial de 6 meses • Con reserva de su puesto de trabajo |
| Suspensión del Contrato | <ul style="list-style-type: none"> • Decisión de la trabajadora • Duración inicial de 6 meses prorrogables por decisión Judicial • La suspensión tendrá la consideración de período de cotización efectiva • Con reserva de su puesto de trabajo |
| Ausencias | No se consideran como faltas de asistencia al trabajo siempre que sean acreditadas por los Servicios Sociales o de Salud. |
| Despido | Serán nulos los despidos por el ejercicio de los derechos anteriores. |

|Protección a la maternidad y lactancia|

■ Artículo 89

| | |
|-----------------------------|--|
| Embarazo | <p>Evaluación de riesgos del puesto de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adopción de medidas necesarias para evitar riesgo • Cuando sea necesario, no se realizará trabajo nocturno o a turnos • Cambio de puesto de trabajo, con certificación médica de esta recomendación |
| Período de Lactancia | Mismos derechos que en supuesto de embarazo. |

Grados de consanguinidad y afinidad



NOTA: De conformidad con la jurisprudencia del Tribunal Supremo, en el segundo grado de afinidad se entiende incluido al cónyuge del hermano del trabajador o de la trabajadora.