

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo General de la industria Textil y la Confección

ACTA Nº 2

MADRID 12.02.2018. FEDECON

Siendo las 11 horas, se reúnen las representaciones que constan más abajo, componentes de la Comisión Negociadora constituida el pasado 25 de enero de 2018, según se detalla.

Por la representación Empresarial (RE): _____

Por CCOO- Industria: _____

Por UGT- FICA: _____

Por la CIG: _____

Actúa como Secretario, _____

Iniciada la sesión, toma la palabra la Representación Empresarial (RE), para valorar la plataforma entregada por la Representación Sindical de CCOO-Industria y UGT-FICA:

En cuanto a la Vigencia, estarían de acuerdo con una duración de dos o tres años, en función del contenido final. Sobre la incorporación de la Logística, se espera concreción, si bien debe advertirse sobre el límite a invadir otros ámbitos funcionales de otros sectores. El incremento salarial debería ser cuantificado, al igual que en el resto de temas de este capítulo. Sobre organización del trabajo, se considera la regulación actual como adecuada, pero se solicita concreción. En relación a los permisos, la RE considera que la vigente regulación es adecuada y no se valora una modificación. En cuanto a la IT, al tener un contenido económico, deberá valorarse conjuntamente con el resto de materias que tengan impacto económico. Para la renovación del Nomenclátor, se está de acuerdo en las necesidades de modernización y actualización. En cuanto a los Derechos Sindicales, no se considera que pueda avanzarse en su modificación, porque están reguladas de forma mucho más favorable que la normativa general. En relación a Políticas de Igualdad se considera que la regulación actual es muy amplia, pese a ello, se espera concreción. Sobre Los temas no específicamente tratados solicitan una explicación más amplia.

Ante la anterior exposición, la RS de CCOO y UGT toma la palabra para proponer que se abra una negociación por capítulos y temas. La RE responde que no se opone a dicha mecánica, pero sí que, previamente, se concrete cada uno de los puntos, su pretensión y alcance para que permita su posicionamiento.

De Por parte de la RS (CCOO y UGT) se expone con mayor concreción su plataforma:

- Ámbito Funcional, Logística, cuando la empresa principal esté encuadrada en el Convenio, su logística, también deberá estarlo.
- Revisar ámbitos funcionales, modernizar sus redactados.
- Salarios: mejora del S.M.Intertextil por encima del resto.
- Nocturnidad: incrementar el porcentaje.
- Cláusula de revisión: que garantice la mejora pactada.
- Jornada: reducir la jornada. También en partida, nocturna y cuarto turno

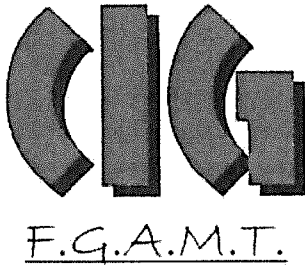
- Quinto turno, jornada: dejar clara la jornada que debe aplicarse, dada la ambigüedad de su regulación.
- Horas Extras en descanso: compensación de las horas extras en descanso.
- Contratos Fijos Discontinuos: obligación de comunicar a los trabajadores de esta modalidad de la preferencia en ocupar plazas de carácter fijo indefinido.
- Convenios de colaboración formativos: se pretende que la Eª informe a la RLT de dichos convenios para el conocimiento de todo el personal.
- Subcontratas y derecho de información: regular la información a la RLT sobre esta materia.
- Empresas multiservicios: exigencia a las empresas del sector que la contratación de dichas empresas sea con el pago de los salarios de este convenio.
- Permisos: está claro su redactado.
- IT: está clara la petición.
- Políticas de Igualdad: se pretende la definición de acoso moral y por orientación sexual.
- Violencia de género: trasladaran redactado, (art. 100) llegando a 12 meses el plazo actual.
- Igualdad salarial de hombres y mujeres.
- Negociación de planes de igualdad: extenderse a planes de diversidad.
- Estructura de convenio: parejas de hecho, regulación y definición; ausencias retribuidas: nueva definición; vacaciones: en período estival (junio a septiembre); flexibilidad, art. 27: aclarar la recuperación en el año siguiente.
- Resoluciones de la C.Paritaria: incorporar al texto convencional, cuando sean aclaratorias del contenido convencional actual.

Por el representante de la CIG se hace entrega a la RE y otros sindicatos de su plataforma negociadora (que se adjunta a la presente acta), la cual es leída por su representante en esta Comisión Negociadora.

La RE expresa que las plataformas propuestas sugieren una negociación larga, dada la profusión de los temas tratados.

Tras un debate sobre lo expuesto, las partes se comprometen a intercambiarse recíprocamente los redactados de todas aquellas materias que lo posibiliten, con la finalidad de poder avanzar en su valoración y posicionamiento. A tal fin, y cuando sea posible, dicho intercambio se realizará con anterioridad a la sesión programada. Se empezará a negociar por las siguientes materias y bloques: Bloque uno, ámbito funcional, derechos sindicales y políticas de igualdad. Segundo bloque: I.T, permisos y estructura de convenio; bloque tres, salarios y jornada.

Se levanta la sesión a las 13'30 horas, convocándose la Comisión Negociadora (CN) para el próximo día 21 a las 11 horas en Fedecon.



PLATAFORMA DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA TÉXTIL Y DE La CONFECCIÓN 2018

Artículo 4.- Vigencia.- será de dos años, desde lo 01/01/2018 ate el 31/12/2019

Artículo 5.- Retroactividad, independentemente de la fecha de la firma, la entrada en vigor del convenio será el 01/01/2018

Artículo 19.- Contratación: con la ánimo de avanzar en la estabilidad del empleo en el sector, proponemos:

- La utilización de contratos temporales, no podrá superar el 20% de la totalidad del cuadro de personal utilizado en cada empresa en el último año.
- Compromiso de la eliminación paulatina de la contratación a través de las ETT's, que se utilizarán exclusivamente para períodos de varias ausencias imprevistas que afecten a la producción.
- Eliminación de los contratos a tiempo parcial
- En el caso de utilización del contrato fijo-discontinuo, se garantizará un mínimo de 190 días de trabajo al año. La utilización de esta modalida de contrato no será compatible con la contracción temporal.

Artículo 27.- Jornada.- se establece una jornada de 1730h/año de trabajo efectivo.

Artículo 43.- Complemento por incapacidad temporal- En el caso de accidente laboral o enfermedad profesional, las empresas abonarán el complemento necesario hasta que la prestación económica alcance el 100€ de la base de cotización del mes anterior a la baja.

En el caso de accidente no laboral o enfermedad común, sí se requiriera intervención quirúrgica y / o hospitalización, la empresa complementará las prestaciones hasta el 100% de la base de cotización del mes anterior.

En todos los demás casos de I.T. derivada de accidente no laboral o enfermedad común, la empresa complementará las prestaciones desde el 1º día de la baja hasta el 20º de la baja, hasta alcanzar el 75% de la base de cotización del mes anterior.

Artículo 44.- Permisos retribuidos- se proponen la modificación de los siguientes supuestos:

- a) Por nacimiento de hijo/hija, el permiso será de 4 días naturales
- b) Por fallecimiento de cónyuge y familiares de 1º grado por consanguinidad y afinidad y por fallecimiento de hermanas y hermanos, el permiso será de 5 días

c) Por fallecimiento de familiares de 2º grado (excepto hermanos y hermanas) por consanguinidad y afinidad, permiso de 3 días

d) En los casos de enfermedad grave y/o de hospitalización de familiares ate 2º grado de consanguinidad y afinidad, el permiso será de 3 días que podrá realizarse durante el tiempo que dure el hecho causante. En el punto 3 del artículo 44 debe anularse el primero párrafo para actualizarlo con la regulación del Estatuto de trabajadores en su artículo 37.3.f) que establece con carácter retribuido "... polo tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatais y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guardia con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo"

Artículo 45.- Permiso de lactancia- Se proponen la ampliación de este artículo nos tener actualmente regulados, ate los 12 meses de la criatura.

Artículo 46.- Crédito de horas para consulta médica- la trabajadora, trabajador, dispondrá de un permiso retribuido por el tiempo necesario para acudir él/ ella misma a consulta médica en horario coincidente con la jornada de trabajo. Tendrá el mismo permiso retribuido para acompañar la consulta médica a hijos/as menores de 15 años.

Asimismo las personas trabajadoras afectadas por este convenio, dispondrán de un permiso retribuido de 24 horas/año para el acompañamiento a consulta médica de familiares de primer grado por consanguinidad y afinidad, que no puedan valerse por sí mismos.

Artículo 48.- En caso de enfermedad justificada (con justificación médica, sin parte de baja) que imposibilite a la persona trabajadora acudir a su puesto de trabajo, durante un máximo de 3 días consecutivos dentro del año o 4 días intermitentes dentro del año, tendrá derecho a percibir el 75% de su salario.

Artículo 52.- tablas salariais. Se propone un incremento salarial de un 2% para cada año de vigencia del convenio, con cláusula de revisión salarial garantizando en cada uno de los años el 1% de incremento salarial por encima del IPC real de cada años y abonando los atrasos en el caso de corresponder, en el primer trimestre de cada año.