



# **Convenio Colectivo General de Trabajo para la Industria Textil y de la Confección**

## **CAPITULO I**

### **Disposiciones generales**

#### **SECCION 1ª AMBITOS DE APLICACION**

##### **Artículo 1. Ambito territorial.**

El presente Convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio del Estado español. Ambas partes, con ánimo de evitar toda dispersión que pueda dificultar ulteriores Convenios Colectivos de ámbito estatal, se comprometen a no negociar y a oponerse, en su caso, a la deliberación y conclusión de Convenios Colectivos de trabajo de ámbito menor para estas actividades; lo que no impide acuerdos de carácter particular a que puedan llegar las empresas con sus trabajadores.

##### **Artículo 2. Ambito funcional.**

El presente Convenio obliga a todas las empresas que se dedican a las actividades de la industria textil y de la confección, y que se detallan en el ámbito funcional de los anexos sectoriales. Asimismo incluye, en todo caso, a las empresas que asumen la organización y dirección de la transformación a través de terceros de productos textiles con el objeto de convertirlos en un nuevo producto textil. También se podrán adherir en lo sucesivo otras actividades relacionadas con la industria textil y de la confección.

El Convenio obligará a las empresas de nueva instalación incluidas en sus ámbitos territorial y funcional.

##### **Artículo 3. Ambito personal.**

Comprende a la totalidad del personal de las empresas incluidas en los ámbitos territorial y funcional, sin más excepciones que las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

#### **SECCION 2ª VIGENCIA**

#### Artículo 4. Vigencia y duración.

El Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma, es decir, el día 13 de abril de 2000 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2002, sin perjuicio de lo establecido para determinadas materias.

#### Artículo 5. Retroactividad.

La aplicación del salario mínimo intertextil y de las tablas salariales pactadas en el presente Convenio se retrotraerá al 1 de enero de 2000. Para los años 2001 y 2002, el salario mínimo intertextil y las tablas salariales que se pacten retrotraerán sus efectos al primero de enero de cada uno de dichos años.

#### Artículo 6. Resolución o revisión.

La denuncia proponiendo la resolución o revisión del Convenio deberá comunicarse a la otra parte con la antelación mínima de dos meses respecto de la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. El escrito de denuncia se ajustará a la normativa legal vigente en cada momento, y una copia del mismo será remitida a la Dirección General de Trabajo.

Iniciada la negociación para la revisión del Convenio, si la misma se prolongase por plazo que excediera al de la vigencia del Convenio, éste se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor del nuevo pacto.

En el supuesto de resolución del Convenio, éste se seguirá aplicando en sus propios términos, en tanto no fuere sustituido por nuevo Convenio o norma de específica aplicación.

### SECCION 3ª COMPENSACION Y ABSORCION

#### Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

#### Artículo 8. Compensación y absorción.

Compensación: Las condiciones que se establecen en este Convenio, valoradas en su conjunto, son compensables conforme a las disposiciones legales vigentes.

Se considerarán excluidas de la compensación establecida en el párrafo anterior las materias que se indican en cada anexo sectorial.

Asimismo quedan excluidos de compensación, por cualquier otro concepto, los incrementos retributivos que resulten de aplicar a las tablas salariales del Convenio y salario mínimo intertextil, los porcentajes señalados en el

artículo 62 salvo en las cantidades que pudieran haberse abonado a cuenta de dichos incrementos en cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Absorción: Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o algunos de los conceptos pactados sólo tendrán eficacia si, globalmente considerados y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas, incluida la fijación de salarios interprofesionales, efectuándose la comparación en forma global y anual.

#### Artículo 9. Garantías.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que en su momento respetó la antigua Ordenanza Laboral Textil de 1972 y que las empresas tenían establecidas con anterioridad a la entrada en vigor de aquélla, siempre que estén vigentes en la actualidad.

Asimismo, se respetarán las situaciones personales que con carácter global y en cómputo anual excedan el pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam».

## CAPITULO II

### Organización del trabajo

#### Artículo 10. Facultades de la Dirección de la empresa.

La organización del trabajo, con sujeción a las presentes normas, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, que será responsable de su uso, dando conocimiento de la misma a la representación legal de los trabajadores, en los términos establecidos en la ley y en los artículos de este Convenio.

#### Artículo 11.

La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

1. La exigencia de la actividad y, consecuentemente, del rendimiento establecido.
2. La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la plena actividad del trabajador.
3. La fijación de los índices de desperdicios y de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación.
4. La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, siempre que la misma se haya tenido en cuenta en la determinación de las cantidades de trabajo y actividad.

5. La movilidad y redistribución del personal, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción. En todo caso se respetará la retribución alcanzada y se concederá el necesario período de adaptación.

6. La exigencia de la actividad normal a la totalidad del personal de la empresa.

7. La fijación de la fórmula del cálculo de la retribución de forma clara y sencilla para que los trabajadores puedan fácilmente comprenderla.

8. La aplicación de un sistema de remuneración por incentivo. Si se aplicara sólo a una o varias secciones, también lo gozarán aquellas otras que, como consecuencia, experimenten un aumento por encima de la actividad normal de su carga de trabajo por obrero-hora.

9. La realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones y variación técnica de las máquinas y material que faciliten el estudio técnico de que se trate.

10. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las nuevas condiciones que resulten del cambio de método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

11. Las cuestiones que se susciten entre empresarios y trabajadores respecto de la organización del trabajo podrán plantearse por la correspondiente representación legal de los trabajadores ante la autoridad o jurisdicción laboral competentes cuando afecten a la calificación profesional, a las retribuciones o a la cantidad o calidad de trabajo razonablemente exigible, que resolverá en los plazos y mediante los trámites que legalmente correspondan.

#### Artículo 12.

En el caso de que la empresa no haya hecho uso de lo previsto en alguno o algunos de los epígrafes del artículo anterior, ello no se entenderá como renuncia.

#### Artículo 13. Procedimiento de implantación o modificación.

I. El procedimiento para la implantación o modificación de los sistemas de organización del trabajo será el siguiente:

1. Notificar por escrito a la representación sindical de los trabajadores de la empresa, con un mínimo de quince días de antelación, el propósito de implantar o sustituir la organización del trabajo y su contenido básico haciendo entrega de copia del estudio realizado. Esta comunicación surtirá efecto a la totalidad de los trabajadores a quienes directa o indirectamente pueda afectar.

2. Limitar hasta el máximo de diez semanas la experimentación de las nuevas tarifas o de los nuevos sistemas de organización.

3. Recabar, finalizado el período de prueba, la conformidad o el desacuerdo razonado y por escrito de la representación sindical de los trabajadores de la empresa, que deberá manifestarse en el plazo de quince días, transcurrido el cual, la falta de presentación de dicho escrito se entenderá como conformidad.

4. En el plazo de diez días, después de recibir el escrito razonado de los trabajadores, o de producirse la conformidad tácita prevista en el apartado anterior, y de acuerdo con las facultades otorgadas en el artículo 11, la empresa comunicará por escrito su decisión a la representación sindical de los trabajadores.

5. Los trabajadores podrán recurrir ante la jurisdicción competente contra la resolución de la empresa.

6. Exponer en los lugares de trabajo la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo y de las tarifas aprobadas.

7. En caso de disconformidad en la aplicación de lo regulado en el presente párrafo I, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

II. En los casos de modificaciones, simplemente parciales, dentro del sistema general de organización del trabajo, que no signifiquen una alteración básica del mismo, como los de cambio de modelos habituales y simple cambio de tarifas no basadas en alteraciones generales del sistema, cambios de tejedurías de novedad, modificación de métodos operatorios, etc., se seguirá el siguiente procedimiento:

1. No será necesaria la notificación previa a la representación sindical.

2. El período de prueba o de adaptación será, como máximo, de tres semanas.

3. Transcurrido el mismo, la modificación se considerará correcta si en el plazo de seis días nada objetan a la misma el o los trabajadores afectados.

En caso de desacuerdo, lo notificará o notificarán, razonada y conjuntamente a la dirección de la empresa y a la representación sindical de los trabajadores. Esta, en el término de seis días, entregará por escrito su informe a la empresa.

4. En el plazo de otros seis días, la empresa decidirá sobre la modificación.

5. Los trabajadores afectados podrán recurrir contra la misma ante la jurisdicción competente.

III. Los plazos especificados por días en el presente artículo se entenderán referidos a días laborables.

#### Artículo 14.

El trabajador conservará durante los períodos de prueba, a que se refiere el artículo anterior, las percepciones medias correspondientes a las doce semanas anteriores a los mismos, y si obtuvieren actividades superiores a la normal, se abonarán de acuerdo con las tarifas que se establezcan, debiendo regularizarse el total de las cantidades a percibir por ese concepto, una vez estén aprobadas las tarifas. En el caso de que las tarifas no lleguen a establecerse definitivamente, se abonará la actividad superior, proporcionalmente a lo que exceda de la actividad normal.

#### Artículo 15. Revisión de incentivos.

Las empresas que tengan establecido un sistema de incentivos, tanto si se trata de actividad medida o de destajo, podrán revisarlo:

- a) Cuando las percepciones medias de los trabajadores sujetos a la misma tarifa excedan del 40 por 100 de las señaladas en cada caso para la actividad normal.
- b) Cuando las cantidades de trabajo establecidas no se correspondan con las actividades pactadas.
- c) Cuando se hayan producido errores manifiestos en el cálculo o cambio en los métodos de trabajo.

En todo caso, prevalecerá lo establecido al respecto en los Anexos I, II, III, IV, V y VIII.

#### Artículo 16. Definiciones.

La organización del trabajo tendrá en cuenta los siguientes principios y definiciones:

1. Actividad normal en su trabajo es aquella que desarrolla un operario consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo constante y razonable, bajo una dirección competente, sin excesiva fatiga física y mental, pero sin el estímulo de una remuneración por incentivo.

Esta actividad es la que en los distintos sistemas de medición corresponde a los índices 100, 75 ó 60.

2. Actividad óptima es la máxima que puede desarrollar un operario medio sin perjuicio de su vida profesional, trabajando ocho horas diarias.

Corresponde en los anteriores sistemas de medición a los índices 140, 100 u 80.

3. Cantidad de trabajo a actividad normal es la que efectúa un operario medio desarrollando tal actividad, incluido el tiempo de recuperación.

4. Cantidad de trabajo a actividad óptima es la que efectúa un operario medio desarrollando tal actividad, incluido el tiempo de recuperación.

5. Rendimiento normal es la cantidad de trabajo que un operario a actividad normal efectúa en una hora.

6. Rendimiento óptimo es la cantidad de trabajo que un operario a actividad óptima efectúa en una hora.

7. Tiempo máquina en marcha es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

8. Tiempo obrero normal es el invertido por un trabajador en una determinada operación a actividad normal sin incluir el tiempo de recuperación.

9. Trabajo libre es aquel en el que el operario pueda desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.

La producción óptima en el trabajo libre es la que corresponde al rendimiento óptimo.

10. Trabajo limitado es aquel en el que el operario no puede desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo.

La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo, o a las condiciones del método operatorio. A efectos de remuneración, los tiempos de espera del trabajador debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones serán abonados como si se trabajase a actividad normal.

En el trabajo limitado, la producción óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínimo es el tiempo máquina en marcha incrementado en la cantidad de trabajo a máquina parada realizado a actividad óptima. En los casos correspondientes se calcularán las interferencias de máquinas o equipos.

#### Artículo 17. Ascensos.

Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

#### Artículo 18.

Las categorías profesionales y los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

#### Artículo 19. Movilidad geográfica.

Cuando la empresa se proponga el traslado a otra localidad de un centro de trabajo o de alguna sección del mismo, lo pondrá en conocimiento de los trabajadores interesados, con cuatro meses de antelación a la fecha en que proyecte llevarlo a efecto, indicando las condiciones de dicho traslado. Los trabajadores, en el plazo de un mes desde la fecha en que fuesen avisados, comunicarán a la empresa si aceptan o no el traslado. De no llegarse a un acuerdo respecto a las condiciones del traslado o a la indemnización en caso de cese, directamente entre la empresa y los trabajadores afectados o sus representantes legales, se estará a lo dispuesto legalmente.

#### Artículo 20.

Cuando se efectúe el traslado por motivo de reestructuración o reconversión de la industria y exista un plan de reestructuración o reconversión aprobado para el correspondiente sector, se estará a lo dispuesto en el mismo.

#### Artículo 21. Fuerza mayor.

Se exceptúan del plazo de preaviso previsto en el artículo 19 los casos de evidente y probada fuerza mayor, destrucción del centro de trabajo y lanzamiento como consecuencia de resolución judicial o administrativa.

#### Artículo 22. Movilidad y trabajos de superior o inferior categoría.

1. El marco normativo de referencia, para esta materia, lo constituyen los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores así como el artículo 8 (movilidad funcional) del Acuerdo de Cobertura de Vacíos («Boletín Oficial del Estado» de 9 de junio de 1997).

2. Dentro de un mismo grupo profesional podrán existir diferentes categorías con la retribución fijada por cada una de ellas.

3. La movilidad entre diferentes categorías del grupo profesional, así como la encomienda de funciones no correspondientes al Grupo Profesional, se regularán por lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes especificaciones:

a) La atribución de funciones superiores a las del grupo o categoría profesional de pertenencia para cubrir la ausencia (o en su caso la reducción de jornada) de otro trabajador en situación de incapacidad temporal, servicio militar obligatorio, prestación social sustitutoria, excedencia (voluntaria o forzosa), maternidad, cuidado de un menor, privación de libertad sin sentencia condenatoria o supuestos de suspensión de contrato, no dará lugar a la consolidación de la superior categoría o

grupo, aun cuando se superen los plazos legales o convencionales previstos para ello.

b) En el supuesto de que fuera necesario realizar períodos de formación y adaptación, no podrá sancionarse al trabajador por obtener, durante dichos períodos, rendimientos inferiores a los exigibles, salvo voluntariedad demostrada en el bajo rendimiento. Se entenderá que existe voluntariedad si durante el período de adaptación el trabajador no mejora progresivamente el rendimiento para alcanzar el normal al final de dicho período.

#### Artículo 23.

El trabajador que desempeñe trabajo distinto al suyo habitual para cubrir la ausencia de otro en situación de servicio militar, prestación social sustitutoria, excedencia, incapacidad temporal por enfermedad o accidente, u otra análoga, seguirá desempeñándolo mientras dure tal situación, sin que se le reconozca por ello el derecho previsto en el artículo anterior.

#### Artículo 24. Cambios de turno.

En el caso de que las ausencias al trabajo alcancen el 7 por 100 de la plantilla de personal directo de producción del centro de trabajo, la empresa podrá decidir con criterios objetivos y aplicando las fórmulas de rotación de cada empresa, el cambio de turno de los trabajadores cuando lo necesite, por el tiempo que subsista tal índice de ausencias, previa comunicación al interesado y a los representantes de los trabajadores, con una antelación de ocho horas, respetando el descanso mínimo legal entre jornada y jornada, y sin que ello suponga disminución de la retribución para el trabajador.

A efectos de determinación del índice de ausencia al trabajo, no se computará el crédito de horas de los representantes legales de los trabajadores.

Mensualmente se facilitará a los representantes legales de los trabajadores información sobre la evolución del absentismo.

Dichos cambios de turno no tendrán la consideración legal de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

### CAPITULO III

#### Inicio y desarrollo de la relación laboral

#### SECCION 1ª CONTRATACION

## Artículo 25. Contratación.

En materia de contratación laboral se estará a las disposiciones legales y normas convencionales de mayor rango si las hubiere sobre esta materia, tanto de carácter general como especial, así como a lo previsto en este Convenio, con la interrelación que para tales normas establece el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las necesidades de carácter permanente han de ser atendidas con personal fijo, que lo será a jornada completa, salvo lo que luego se indica en relación con los contratos a tiempo parcial y los fijos discontinuos.

Podrán asimismo utilizarse las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas por la ley, siempre que así se pacte por escrito y con la finalidad y características en ella señaladas, de modo que los contratos en fraude de ley se considerarán indefinidos a todos los efectos.

Se considerarán también en fraude de ley los contratos de duración determinada en cualquiera de sus modalidades, suscrito a continuación de otro ya prorrogado o que haya agotado su duración máxima, de la misma o distinta modalidad con la misma causa, para cubrir actividades de la misma categoría o función equivalente, en una misma empresa o en cualquier otra perteneciente a un mismo grupo de empresas y cuya actividad esté comprendida en el ámbito funcional del Convenio.

Por otra parte se establece que al objeto de facilitar el fomento de la contratación indefinida, se podrá utilizar la modalidad contractual de «Fomento de la contratación indefinida» en los supuestos previstos en la disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de Contratación Indefinida.

25.1. Contratación de duración determinada.- Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores con contrato indefinido, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Al trabajador con un contrato de duración determinada eventual o de obra o servicio determinado se le abonará, al finalizar el mismo por expiración del plazo convenido una indemnización equivalente a 12 días de salario por año de servicio, calculada en proporción a la duración de dicho contrato.

25.1.1. Contrato eventual.- Son trabajadores eventuales aquellos contratados para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o pedidos aun tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que así conste por escrito.

El contrato tendrá una duración máxima de doce meses, consecutivos o alternos, en un período de dieciocho meses desde la fecha de su inicio, con

una única prórroga dentro de este período, de modo que pasarán a tener la consideración de indefinidos los que superen dicha duración máxima.

Se entenderá como contrato con una misma empresa el concluido con otra empresa del mismo grupo de empresas cuya causa contractual sea la misma y para actividades de la misma categoría o función equivalente.

25.1.2. Contrato de obra o servicio determinado.- A fin de potenciar la utilización por las empresas del sector de las modalidades de contratación previstas por la Ley y facilitar el interés de las empresas en la contratación propia, se podrá utilizar el contrato de obra o servicio determinado, según lo previsto por el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Dichos contratos para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, que, limitados en el tiempo, sean en principio de duración incierta, estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa.

Previamente a la utilización de esta modalidad contractual, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores de la causa objeto del contrato así como de las condiciones de trabajo de los mismos, especificando el número de trabajadores afectados, niveles profesionales asignados y duración prevista.

La presente inclusión de esta modalidad de contratación en este Convenio no representará en ningún caso limitación a la modalidad contractual prevista en el referido artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

25.1.3. Contratos de interinidad.- Los contratos que se concierten para sustituir a otros trabajadores fijos durante ausencias obligadas, tales como cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria, enfermedad, licencia o excedencia forzosa, harán constar el nombre del trabajador al que se sustituye y las causas que motivan su sustitución. Su duración vendrá determinada por la fecha de reincorporación del titular al puesto de trabajo.

25.1.4. Contratos para la formación.- Los contratos para la formación formalizados de acuerdo con la legalidad vigente, y este Convenio, estarán dirigidos a favorecer el adiestramiento profesional y la formación en puestos de trabajo de los grupos A, B y C.

25.1.5. Contratos en prácticas.- Se entenderán referidos a esta modalidad contractual, los encaminados a concertar con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de formación de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, todo ello en la forma prevista en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores. Las actividades para las que se establecen contratos en prácticas serán las incluidas en los grupos C, D, E, F y G.

25.1.6. Contratos de relevo.- En aquellas empresas en las que se produzcan las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo, éstas vendrán obligadas a cumplimentar las formalidades necesarias para la realización del correspondiente contrato de relevo, siempre que el trabajador afectado lo solicite. El citado contrato de relevo, se regirá en cuanto a sus formalidades y requisitos, por lo dispuesto en la legislación vigente.

25.2. Contratos a tiempo parcial.- Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la empresa, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, podrá ampliarse el número de horas complementarias previsto para esta modalidad contractual en el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, de un 15 a un 25 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato; así como ampliar del trimestre al semestre el módulo a tener en cuenta para distribuir el número de horas complementarias pactadas.

Los contratos a tiempo parcial pueden ser de duración determinada o indefinidos.

25.3. Contrato fijo-discontinuo.- Es el contrato correspondiente a tareas cíclicas, de periodicidad anual, con períodos de inicio y duración similares pero inciertos, que permiten la contratación indefinida de trabajadores. Su duración máxima anual será de mil trescientas cincuenta horas de trabajo.

Cada empresa, y previo examen de los representantes de los trabajadores, fijará la actividad a cubrir y el número de trabajadores que podrán ser objeto de esta modalidad contractual, que no podrá superar en ningún caso el 30 por 100 del personal con contrato indefinido (con excepción en dicho cómputo de los contratos fijos-discontinuos).

En el contrato al efecto se precisarán los períodos previstos de alta y baja, con el margen correspondiente a las posibles oscilaciones de los mismos.

Se establecerán, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, el orden de llamada, así como la determinación de la actividad prevista y sus posibles oscilaciones. La llamada al trabajador, paralelamente a la notificación a los representantes de los trabajadores, se hará con un preaviso de como mínimo siete días.

Para la aplicación de las previsiones del artículo 37 del Convenio, relativas a la flexibilidad de jornada, a los trabajadores contratados en esta modalidad, deberá garantizarse el disfrute del descanso compensatorio dentro del mismo período de actividad. En tal caso el número de semanas de flexibilidad posible será el que resulte de aplicar a las trece la proporción correspondiente a las semanas por las que se les contrata sobre las trabajadas por los fijos a jornada completa.

25.4. Contratación a través de empresas de trabajo temporal.- Los contratos de puesta a disposición celebrados con empresas de trabajo temporal se utilizarán únicamente para cubrir actividades ocasionales, acumulación de trabajo por exceso de pedidos, preselección o interinidad.

No podrá hacerse uso de esta modalidad para cubrir las vacantes que se hubieran producido en los doce últimos meses en un puesto de trabajo por despido improcedente o amortización del puesto de trabajo que se pretenda cubrir, ni tampoco para realizar actividades y trabajos especialmente peligrosos.

Para estos trabajadores regirán las mismas condiciones de trabajo que para los trabajadores de las empresas usuarias, teniendo garantizadas las retribuciones que en la empresa usuaria se abonen a los trabajadores que realicen la misma o equivalente función, salvo los complementos de carácter estrictamente personal y los no ligados a la actividad desarrollada. La empresa usuaria asume la responsabilidad que le impone la ley en relación con el cumplimiento de las obligaciones de las empresas de trabajo temporal.

25.5. Subcontratación de actividades.- En el supuesto de subcontratación de actividades industriales correspondientes a la propia actividad de la empresa principal, se estará a lo que se señala a continuación, así como a la legislación general aplicable a tal supuesto.

Cuando la actividad subcontratada se desarrolle en el propio centro de trabajo, la empresa asume una responsabilidad solidaria con la empresa subcontratista en relación con el cumplimiento en ésta de las condiciones laborales (salarios, condiciones de trabajo y de salud y seguridad) fijadas en este Convenio. En este supuesto, la empresa asume además la expresa responsabilidad de coordinar las actividades de prevención de riesgos establecidas en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, examinando además con los representantes de los trabajadores el desarrollo de esta obligación.

Cuando la actividad a la que se refiere el párrafo primero, no se desarrolle en el propio centro de trabajo de la empresa subcontratante, sino en el de la empresa subcontratista, la primera se obliga a velar para que la segunda aplique correctamente las disposiciones de la presente Sección, dando cuenta de esta función a los representantes de los trabajadores.

25.6. Trabajo a domicilio.- La empresa en la que una parte de su producción directa, o la de las empresas con las que subcontrate total o parcialmente alguna de sus actividades, se desarrolle a través del trabajo a domicilio, asume expresamente el pleno cumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, particularmente en relación con el 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), así como la notificación de estos contratos a los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 26. Seguimiento de la contratación.

26.1. En la empresa.- Anualmente, preferiblemente en el primer trimestre del año, se realizará un análisis de la producción realizada y la evolución de la contratación durante el año transcurrido, con las diversas modalidades de contratación utilizada, así como la subcontratación de actividades y empresas de trabajo temporal utilizadas, con los representantes de los trabajadores. Análogamente se examinarán las previsiones para el año siguiente.

Para la correcta aplicación del artículo 8.3 a) del Estatuto de los Trabajadores al esquema de contratación previsto en este Convenio, las empresas entregarán regularmente, dentro de los diez días siguientes a su formalización, las copias básicas de los contratos en todas sus modalidades y de los contratos de puesta a disposición, así como se informará de los supuestos de subcontratación.

Se reconoce expresamente a los representantes de los trabajadores de la empresa principal la tutela de los derechos de los trabajadores de las subcontratas y empresas de trabajo temporal que trabajen en el mismo centro de trabajo.

26.2. En el sector.- En el marco del observatorio industrial y de su ubicación en el Ministerio de Industria, se crea una Comisión Paritaria de Empleo estatal con representación de las organizaciones sindicales y patronales firmantes del Convenio para coordinar los estudios relativos al censo laboral e industrial del sector, así como para desarrollar labores de orientación y posible mediación en relación con la aplicación de los criterios relativos a la contratación en sus diversas modalidades.

Esta Comisión Paritaria podrá delegar en comisiones descentralizadas de idéntica composición y funciones en unidades territoriales de ámbito inferior y que presenten suficiente homogeneidad a juicio de la Comisión Paritaria de Empleo de ámbito estatal.

#### Artículo 27. Ingreso.

Para acceder a la empresa es preciso tener cumplida la edad de dieciséis años y, excepto en los casos de contrato en formación, estar en posesión del certificado de Enseñanza General Básica, Graduado Escolar, Educación Secundaria Obligatoria o equivalente.

#### Artículo 28.

La admisión de personal se ajustará a las disposiciones legales generales en materia de colocación y a las especiales si las hubiere, debiendo someterse

los aspirantes a reconocimiento médico y a las demás formalidades que fijen las empresas.

#### Artículo 29.

Las empresas podrán someter a los aspirantes a las pruebas prácticas y psicotécnicas que consideren convenientes para comprobar su grado de preparación.

#### Artículo 30. No discriminación.

El principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación tanto para el personal con contrato indefinido como para el personal con contrato de duración determinada.

#### Artículo 31. Forma del contrato.

La contratación del personal deberá hacerse verbalmente o por escrito. Deberán constar por escrito en los casos expresamente previstos por la ley.

#### Artículo 32. Período de prueba.

El ingreso se entenderá provisional hasta tanto no se haya cumplido el período de prueba que se detalla a continuación:

1. Seis meses para el personal de los grupos D, E, F y G.
2. Un mes para el personal de los grupos A, B y C.

Las empresas manifestarán al trabajador de nuevo ingreso el alcance y contenido del período de prueba.

#### Artículo 33.

El período de prueba es íntegramente exigible, salvo que la empresa decida renunciar a todo o a parte de él, cuya decisión la comunicará por escrito al interesado.

Durante el período de prueba, tanto la empresa como el trabajador, podrán desistir unilateralmente del contrato de trabajo, sin preaviso ni indemnización.

El período de prueba será computable a efectos de antigüedad y, durante el mismo, el trabajador tendrá idénticos derechos y obligaciones que el resto del personal.

#### Artículo 34. Preaviso de cese.

El personal que desee cesar en el servicio de la empresa deberá notificarlo por escrito con la siguiente anticipación:

a) Personal de los grupos D, E, F y G: Un mes.

b) Resto del personal: Quince días.

#### Artículo 35. Liquidación por cese.

1. Cuando el trabajador cause baja en la empresa, le será abonado el importe de las gratificaciones extraordinarias y el de vacaciones en proporción al tiempo trabajado desde que se devengó la correspondiente gratificación o se disfrutaron las oportunas vacaciones.

El incumplimiento de la notificación escrita y de los plazos de preaviso, previstos en el artículo 34, ocasionará la pérdida de la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias de verano y de Navidad.

2. Las empresas abonarán a los trabajadores con diez o más años de antigüedad, que teniendo la edad que seguidamente se expresa, causen baja en la empresa, por su voluntad, las siguientes cantidades:

A los sesenta años: 225.000 pesetas.

A los sesenta y un años: 192.000 pesetas.

A los sesenta y dos años: 160.000 pesetas.

A los sesenta y tres años: 139.000 pesetas.

A los sesenta y cuatro años: 117.000 pesetas.

A los sesenta y cinco años: 91.000 pesetas.

Aquellas empresas que tengan ya establecida una compensación económica similar, aplicarán la que resulte más beneficiosa para el trabajador.

#### SECCION 2ª TIEMPO DE TRABAJO

##### Artículo 36. Jornada.

1. Actividades textiles incluidas alfombras y excepto confección:

a) Jornada partida: La jornada ordinaria de trabajo, en turno partido, para todas las actividades textiles, será de cuarenta horas semanales de trabajo que, en ningún caso, superarán las mil ochocientas ocho horas anuales de trabajo.

b) Jornada continuada: Cuando se trabaje en jornada continuada de más de seis horas diarias, se entenderán comprendidos en dicha jornada quince minutos de descanso, siendo la jornada de presencia, en cómputo anual, de

mil ochocientos dieciocho horas, que representan un mínimo de mil setecientos sesenta y dos horas anuales de trabajo real.

En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos de descanso, de los que quince minutos serán considerados como jornada efectiva, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada continuada exceda de cuatro horas y media.

## 2. Industria de la confección:

a) Jornada partida: La jornada ordinaria de trabajo, en turno partido, para la industria de la confección será de cuarenta horas semanales de trabajo que, en ningún caso, superarán las mil ochocientos ocho horas anuales de trabajo.

b) Jornada continuada: La jornada ordinaria de trabajo, en turno continuado, para la industria de la confección, será de mil ochocientos dieciocho horas anuales de presencia, aunque, como mínimo el tiempo de trabajo real no será inferior, en ningún caso, a mil setecientos sesenta y dos horas anuales.

Dentro del concepto de jornada continuada de mil ochocientos dieciocho horas anuales de presencia, se entenderá incluido el tiempo de descanso de quince minutos. Con el fin de garantizar el mínimo anual de mil setecientos sesenta y dos horas de trabajo real, en aquellas empresas en las que el descanso fuera superior, podrá optarse, bien en disminuir a quince minutos el tiempo de descanso existente, o bien aumentar las horas totales anuales de presencia pactadas en el presente Convenio.

En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos de descanso, de los que quince minutos serán considerados como jornada efectiva, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada continuada exceda de cuatro horas y media.

3. Jornada nocturna: La jornada nocturna de trabajo será de mil setecientos sesenta y dos (1.762) horas de trabajo efectivo en cómputo anual para el año 2000; de mil setecientos cincuenta y cuatro (1.754), para el 2001; y de mil setecientos cuarenta y seis (1.746) para 2002; sin que en dichas jornadas se compute tiempo alguno de descanso. Las empresas no podrán exigir mayor número de horas de presencia que las que hubiesen prestado los trabajadores durante 1983; en caso de discrepancia se solicitará la intervención de la Comisión Paritaria con carácter previo al planteamiento de la cuestión ante la autoridad competente.

## 4. Descanso en jornada continuada:

a) Si las conveniencias del trabajo así lo aconsejasen, podrán organizarse los períodos de descanso mediante relevos de trabajadores de forma que no se interrumpa el proceso productivo, supliéndose los trabajadores unos a

otros, sin que ello implique aumento de jornada, mayor percepción económica, ni mayor responsabilidad que la máxima legalmente exigible, de acuerdo con las normas que rigen la organización científica del trabajo.

b) Cuando necesidades técnicas del proceso productivo hagan imposible la interrupción del trabajo, para efectuar el descanso, con informe de los representantes de los trabajadores, se retribuirá dicho tiempo con el recargo correspondiente a las horas extraordinarias.

5. En relación con las jornadas previstas en los párrafos anteriores y sin perjuicio de lo que, respecto a esta materia, se disponga especialmente en el Convenio con carácter general o en los anexos, cuando la especial distribución del calendario laboral haga necesario superar las cuarenta horas semanales a causa de recuperación pactada para posibilitar la liberación de sábados, con el fin de distribuir la jornada de lunes a viernes, cuando se trabaje en régimen de uno o dos turnos, podrá hacerse para alcanzar la totalidad de la jornada anual convenida. En estos supuestos, el tiempo de trabajo diario no podrá exceder de nueve horas.

6. En todo caso, se respetarán las jornadas inferiores que se hayan pactado o aplicado en las empresas. En los casos en que haya pacto expreso que supedita la jornada al Convenio, se estará a lo pactado.

7. Entre la empresa y la representación de los trabajadores, al pactar el calendario, podrá establecerse una distribución irregular de la jornada durante el año, sin superar el máximo de horas anuales fijadas en este Convenio, aunque se superen las cuarenta horas semanales y las nueve diarias, hasta un máximo de diez horas diarias, respetando en todo caso los descansos mínimos legales entre jornadas y semanales.

#### Artículo 37. Ordenación de la jornada.

1. Por circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso, reducción o falta de pedido u otras análogas, aunque se trate de la actividad normal de la empresa, el empresario, previa comunicación a la representación legal del personal, podrá determinar que la jornada de trabajo sea superior o inferior a cuarenta horas semanales, durante un máximo de trece semanas al año, continuas o discontinuas, regularizando la jornada hasta el límite de horas anuales convenidas, conforme se establece en los párrafos siguientes, sin otras limitaciones que el respeto al descansomínimo entre jornadas y el máximo de diez horas diarias y cincuenta semanales.

2. La determinación de la semana o las semanas en que la jornada será superior o inferior a cuarenta horas semanales se hará por el empresario preavisando la decisión a los representantes legales de los trabajadores y a los afectados, con siete días de antelación.

3. Se decidirá, de común acuerdo entre el empresario y la representación legal de los trabajadores, las semanas del año en que, como regularización de las trece semanas a que se alude en el párrafo primero, la jornada será,

igualmente, inferior o superior a las cuarenta horas semanales. Dicha regularización se podrá realizar sin necesidad de haberse agotado las trece semanas. En defecto de acuerdo, las horas de exceso se acumularán para descansar en días completos, pudiendo la empresa limitarlos hasta un mínimo de un día por semana. Los descansos compensatorios se disfrutarán dentro de los tres meses siguientes a la prolongación de la jornada y antes del 31 de diciembre, si bien tales limitaciones no serán de aplicación cuando lo impidan probadas razones técnicas, productivas u organizativas. En todos los casos, los trabajadores afectados serán preavisados con un mínimo de siete días.

**RESOLUCION 29-6-2001**

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO.

BOE 20 julio 2001, núm. 173/2001

INDUSTRIA TEXTIL Y DE CONFECCION.

Corrige errores de la Resolución de 29-3-2001 (RCL 2001\1093), de revisión salarial del Convenio Colectivo General para la Industrias Textil y de la Confección (código Convenio número 9904975).

**TEXTO:**

En el apartado 7, donde dice: «La Comisión Negociadora se adhiere expresamente al III Plan Nacional de Formación Continua», debe decir: «La Comisión Negociadora se adhiere expresamente al III Acuerdo Nacional de Formación Continua».