



ATEVAL

Texfor  
CONFEDERACIÓN INDUSTRIAL TEXTIL



## El Convenio Colectivo del sector Textil y de la Confección alcanza un Preacuerdo

**El compromiso y el esfuerzo de los representantes empresariales, defendiendo los intereses del sector, ha sido determinante para lograr este histórico preacuerdo**

Madrid a 28 de enero de 2025. Después de meses de intensas negociaciones, las organizaciones empresariales integradas por las principales patronales del textil y de la confección —FEDECON, TEXFOR, CIE, UNIFAM, ATEVAL y AEGP—, junto con los sindicatos CCOO y UGT, han alcanzado un preacuerdo del convenio colectivo.

Este preacuerdo está pendiente de ratificación por los órganos directivos de las respectivas representaciones. De ratificarse, se procederá al redactado definitivo del texto del convenio con las tablas salariales correspondientes y a su publicación en el BOE, que se prevé formalizar a lo largo del mes de marzo del presente año.

### **Antecedentes y contexto de la negociación mantenida y del contenido y firma del preacuerdo.**

La negociación del convenio 2024 se inició el 23 de enero de 2024 y su larga y extraordinaria duración se justifica por varias razones o causas.

Una, de carácter externo y ajena a la mesa negociadora: el anuncio, a principios de año, de la modificación legal de la jornada, que impactaría sobre los costes empresariales, desconociendo su alcance.

La segunda, de carácter interno o directamente vinculado con la negociación: la extraordinariamente extensa plataforma de negociación conjunta presentada por las centrales sindicales CCOO y UGT, sin precedentes en el sector, con la pretensión de modificación de más de treinta y cuatro artículos del texto convencional (algunos de ellos en varios aspectos fundamentales), la incorporación de cuatro artículos nuevos, así como un nuevo sistema de clasificación profesional. Dicha plataforma contenía, como pretensión principal y nuclear, la unificación salarial de las tablas salariales de los diez subsectores en una sola, con el salario más alto de todos los subsectores para cada grupo profesional (GP), lo suponía que algunas de las categorías actuales experimentarían incrementos superiores al 35%.

Por último, la necesidad empresarial de encontrar una solución al problema del solapamiento que el SMI, en su acelerado crecimiento de los últimos años, ha supuesto para los GP A, B, incluso algunas categorías del C, en diversos subsectores, hecho sobrevenido que ha generado un problema organizativo en las empresas.

A ello se añadía el reto de encontrar una solución definitiva a la diversidad de modelos que los diferentes anexos subsectoriales han utilizado para organizar su sistema retributivo, algunos con áreas funcionales y otros sin ellas. Entre los primeros, la diferencia de salarios para categorías de un mismo GP, en función del área funcional de adscripción, supone una realidad difícilmente sostenible, desde una perspectiva legal y más en términos de equidad, que debía redefinirse.

Desde las primeras sesiones de la negociación, la Representación Empresarial (RE) de la mesa negociadora manifestó que su oposición frontal a la unificación de las tablas de los diferentes subsectores y ceñimos el debate de su amplia plataforma a dos ejes básicos: incremento de tablas



ATEVAL

Texfor  
CONFEDERACIÓN INDUSTRIAL TEXTIL



salariales, cambio y mejora del modelo retributivo, para posibilitar la solución a los problemas existentes. Ello suponía descartar de la negociación las materias de dicha plataforma que comportaran un coste económico añadido, al tiempo que planteamos nuestro propio listado de materias a negociar.

La resistencia de la parte sindical a abandonar su pretensión principal de unificación de tablas ha condicionado el avance de las negociaciones, pese a las alternativas presentadas por la RE y que tienen su reflejo documentado en las diferentes actas del proceso negociador.

En la reunión de principios de noviembre pasado planteamos la necesidad de la retirada de la negociación de la pretensión de unificación de tablas, por ser absolutamente inabordable e inasumible y el principal motivo del bloqueo de las negociaciones. En respuesta a dicha petición, a la que se negó la representación sindical, CCOO anunció que sometería a sus bases la celebración de una huelga sectorial como medida de presión para provocar el desbloqueo que se constataba. La huelga no fue comunicada formalmente a la administración y a la RE hasta el 16 de enero de 2025. Días antes de recibir el anuncio habíamos consensuado mantener una nueva sesión negociadora el día 20.1.25.

Pese al registro del anuncio de la huelga, la RE decidió mantener la reunión, adoptando internamente las siguientes premisas: exposición de una propuesta de acuerdo como definitiva y sin posibilidad de modificación, con carácter de máximos y con la condición de ser acordada antes del trámite de mediación de la huelga, fijado para el día 22.1.25. Dicha propuesta comprendía, como elementos básicos, tres años de vigencia, un incremento sobre tablas y la implementación de un nuevo modelo retributivo a partir del 2025, que tiene, como condición irrenunciable, la posibilidad de compensación de las mejoras que se introdujeran y que superasen el incremento porcentual pactado sobre tablas.

### **Aspectos principales del preacuerdo firmado**

El preacuerdo del 20.1.25 contiene los tres ejes sobre los que pivotó la propuesta de la RE: Vigencia de tres años; incremento sobre tablas salariales del 3'3% y nuevo modelo retributivo, a partir de 2025, en los términos planteados por ésta.

El nuevo modelo retributivo tiene como objetivos la simplificación del sistema actual de tablas, su racionalización y mayor equidad; la convergencia de modelos de tablas y la superación de los desajustes provocados por el incremento del SMI que ha desbordado los límites del que fuera el SM Intertextil y del GP A, para superar los salarios del B, incluso de algunas categorías del C, en determinados subsectores, creando los conceptos de Salario Mínimo Garantizado (SMG) y Salario Referente del Grupo Profesional (SRGP).

La aplicación de dichos conceptos inicia el camino hacia una tabla única por anexo subsectorial, sin áreas funcionales retributivas, para aquellos anexos que las contemplan, con siete grupos profesionales y un solo salario por grupo. Asimismo, se descabalgan y separan los salarios de los grupos inferiores que están superados por el SMI.

- El SMG es el salario bruto mínimo que debe percibir cualquier persona trabajadora de los GP's A, B y C. Para ello, se han establecido salarios "artificiales", a partir del que ostente el GP A, el cual se ha fijado en un 2% superior al SMI para 2024 (1.156,68€). Sobre éste, incrementado en un 3'3%, para 2025, se ha calculado el SMG del GP B, incrementándolo en un 4'5% y el del GP C, incrementando el B en un 5% en 2025 y un 8% en 2026. Al mismo



ATEVAL

Texifor  
CONFEDERACIÓN INDUSTRIAL TEXTIL



tiempo, los salarios base de todas las categorías afectadas por el SMG, con el objetivo de alcanzar el bruto del SMG, se incrementarán en un 2% adicional.

Las categorías o grupos profesionales cuyos salarios sean superiores al SMG solo experimentarán el incremento sobre tablas de forma convencional, con el 3'3% acordado.

- El SRGP es el Salario Base más alto de todas las categorías de un mismo GP de entre las diversas áreas funcionales. Dicho SRGP se imprimirá con el 3'3% pactado. Los inferiores a éste deberán ir acercándose a aquél a través de un complemento adicional el 2% sobre su SB, que será compensable con cualquier mejora o concepto salarial que supere el salario de tablas, cualquiera que sea su denominación o naturaleza.

El objetivo de este tránsito progresivo al SRGP es la unificación en un solo salario por grupo profesional, con la desaparición de las tablas salariales por áreas. La consecuencia inmediata más positiva a nivel organizativo para las empresas será la mejora de la movilidad funcional dentro del grupo profesional, superando las rigideces y dificultades que las actuales categorías pueden suponer.

Conseguida la confluencia de todas las categorías en un solo salario, las tablas finales solo identificarán siete grupos profesionales y siete salarios, uno por grupo.

El cambio de modelo supone una transformación y evolución del sistema que se implantó en la reforma del Nomenclátor de 1998 y que ha permanecido durante 27 años, acusando los síntomas de desajuste con la realidad en las empresas y con las normas legales y las exigencias organizativas, en relación a su flexibilidad, y los criterios de sencillez y facilidad de aplicación.

Este nuevo modelo retributivo de tablas, que afectará prácticamente a todos los subsectores, hará necesaria la publicación de unas tablas de "transitoriedad", hasta alcanzar las confluencias buscadas.

Como todo cambio estructural, el tránsito al nuevo sistema y modelo de tablas, con creación de nuevos conceptos, comportará esfuerzos de adaptación, hasta alcanzar la total asimilación y normalidad por todas las partes implicadas. Sin embargo, estamos convencidos de que los cambios producidos eran inaplazables y necesarios y que su implementación resolverá problemas y disfunciones que se habían enquistado, obligando a las empresas a buscar soluciones ajenas al marco del convenio.

En tal sentido, consideramos todas las asociaciones y federaciones empresariales firmantes que se han fijado las bases para evolucionar hacia un modelo retributivo, más justo y más adaptado, a las necesidades del sector textil-confección español.