

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 500/07 (T.O. 2021)

I - PARTES INTERVINIENTES

Artículo 1.- Partes intervinientes: Son partes intervinientes la Federación Argentina de Industrias Textiles FADIT (F.I.T.A.) y la Asociación Obrera Textil de la República Argentina (A.O.T.).

II - APLICACIÓN DE LA CONVENCION

Artículo 2.- Vigencia: La presente Convención Colectiva de Trabajo rige desde el 1° de abril de 2007 y por un plazo de dos (2) años y se considerará automáticamente renovada por períodos iguales si, antes de su vencimiento, ninguna de las partes expresa su decisión en contrario, de acuerdo con el procedimiento de denuncia que se establece en esta convención.

Las partes acuerdan que los valores salariales establecidos en esta convención serán periódicamente revisados, a fin de acordar su posible actualización y reordenamiento mientras dure la vigencia de la presente convención.

Artículo 3.- Ámbito de Aplicación: (*) La presente convención colectiva de trabajo es de aplicación en todo el país e involucra a todos los obreros/as que presten servicio en los establecimientos de la industria textil, sea esta actividad la principal, accesoria o conexas del empleador, y a todo el personal comprendido en las diferentes ramas de la actividad textil, estén o no contempladas en la presente, incluido aquel personal que por la naturaleza de las tareas que desempeña deba estarlo y cuya inclusión se haya omitido por razones tecnológicas o de denominación.

Se declaran comprendidas en la presente convención colectiva de trabajo las siguientes ramas de la actividad textil: Acolchados, Alfombras a mano, a máquina, moldeadas y no tejidas; Algodón y afines; Amianto y Fieltro; Bolsas, Rafia y Media Sombra; Bordados a máquina y pantógrafo; Broderie y afines; Césped Sintético; Cierres; Cintas, Elásticos, Trenzados, Pasamanería y Afines; Clasificación y recuperación de rezagos y fibras sintéticas; Colchonería; Eslingas, Arnese y Paracaídas; Estopa; Fabricación de fundas; Fajas; Hilos de coser; Hombrecas, acolchados para sastres, algodones en manta y guantes; Lana; Manipuladores de hilados en general, retorcidos y afines; Mechas incandescentes y anexos; Medias, Cotton y Circulares; Pañales, gasas, apósitos, algodón hidrófilo y afines; Redes, cabos y anexos; Seda y Fibras manufacturadas; Tareas auxiliares de la Industria; Tejidos de punto; Telas no tejidas; Texturizado; Tintorerías industriales, estamperías y afines; Trapos de piso, lavaderos de trapos y afines; Yute, Formio, Sisal, Lino, Rayón, Cábano y alpargatería; etc.

Se consideran obreros de la industria textil a los ocupados en establecimientos cuya actividad principal comprenda procesos destinados a producir, armar, ensamblar o confeccionar colchones, bolsas, fundas; tejer, lavar, clasificar, peinar, cardar, hilar, urdir,

tramar, retorcer, extrudir, devanar, desfibrar, teñir, aprestar, texturizar, bordar, cortar, coser, atar, anudar, bobinar, planchar, estampar, terminar, remallar, trenzar, encarretar, tricotar, laminar, estirar, mechar, rizar, fieltar, acolchar, ablandar, mercerizar, aprestar, gasear, ojalar, doblar, estirar, plegar, calar, batir, enrollar, reunir, enconar, engomar, desengomar, chamuscar, calandrar, satinar, bondear o similares y que se lleven a cabo sobre cualquier tipo de fibras, sean naturales o artificiales, ya sea manualmente o mediante la utilización de maquinarias subordinadas al proceso industrial textil, según la calificación industrial emanada de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y cualquiera sea la modalidad de contratación de tales obreros, en cuanto estuviesen afectados de manera directa a los procesos productivos, a sus actividades coadyuvantes y al mantenimiento y/o programación de las máquinas y equipos afectados a la producción.

(*) Texto según Acuerdo homologado por RESOL-2021-12-APN-ST#MT.

III - CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Ingreso de Personal.

Artículo 4.- Todo obrero/a que ingrese a un establecimiento sin tener experiencia o especialidad en la industria textil, percibirá durante el período de práctica el salario correspondiente al operario de tareas generales, al ingreso, considerándose como período de práctica el lapso que media entre el ingreso y los 90 días siguientes. Posteriormente pasará a percibir el salario que corresponda a la tarea asignada.

Artículo 5.- Si el ingreso se produjese para cubrir una vacante de determinada especialidad textil, en la que el ingresante adujese tener suficiente experiencia, éste deberá demostrar en la práctica su idoneidad dentro de los 30 días de ingresado y en caso positivo, pasará a percibir el salario que según el presente convenio pudiera corresponderle, desde el primer día de su ingreso.

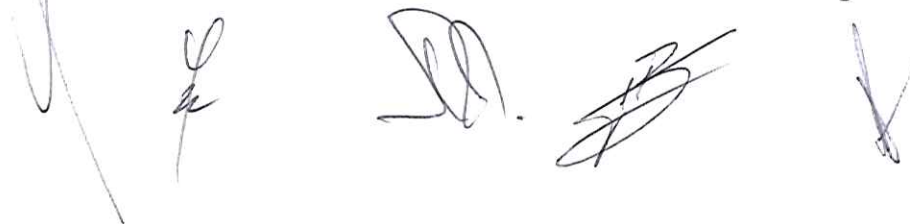
Personal eventual.

Artículo 6.- Con el fin de satisfacer exigencias de producción extraordinarias y transitorias que no puedan ser cubiertas con el personal estable, el empleador podrá contratar trabajadores a plazo fijo o para tareas determinadas, para aquellos sectores donde las necesidades de trabajo así lo requieran.

Para estos contratos de trabajo eventual, serán de aplicación las normas legales que rijan al momento de su contratación, en especial el Artículo 30 de la Ley Nacional de Empleo.

Asignación de Tareas.

Artículo 7.- Cuando las necesidades del trabajo lo requieran, cualquier obrero/a podrá ser cambiado de tarea o sección, a condición de que su salario no sea reducido. Si el cambio de tarea importase injuria para el obrero/a, serán de aplicación las disposiciones pertinentes de la Ley 20.744. Desaparecidos los motivos que dieron lugar al cambio, el obrero/a volverá a su tarea anterior. Cuando el cambio de tareas sea realizado a pedido del obrero/a, éste



percibirá el salario correspondiente a la sección y tarea que vaya a desempeñar.

Artículo 8.- El obrero/a que reemplace a otro de categoría superior, temporalmente y con la misma eficacia, percibirá durante el tiempo que reemplace al titular el salario correspondiente a dicha categoría. Cuando el reemplazo excediese de tres meses, el mismo será considerado efectivo, excepto en los casos de enfermedad, accidente, licencia gremial, y/o maternidad del titular, en cuyo caso los plazos de suplencia se extenderán hasta que el titular retorne a sus tareas.

Artículo 9.- Los empleadores que promuevan al personal de sus establecimientos lo harán en base a la idoneidad del mismo, considerando sus conocimientos, asiduidad y contracción al trabajo y antigüedad como elementos para dichas promociones. En caso de igualdad de condiciones, tendrán preferencia los más antiguos de los operarios/as efectivos, del mismo establecimiento, siempre que hayan cumplido las condiciones establecidas en el primer párrafo de este artículo.

Artículo 10.- Las tareas que deban cumplir los obreros/as en otro establecimiento de la misma empresa serán remuneradas con su salario habitual. Además el empleador deberá reintegrar al obrero/a las sumas efectivamente gastadas por éste en concepto de traslado en los medios de transporte indicados por el empleador, comidas, etc., previa rendición de cuentas y entrega de los respectivos comprobantes.

Si las tareas se cumpliesen en un establecimiento de otras empresas, las mismas serán remuneradas con un recargo del 10 (diez) por ciento, además del reembolso de los gastos indicados.

Trabajo Nocturno.

Artículo 11.- Toda jornada de trabajo nocturno, entendiéndose como tal la comprendida entre las 21.00 y las 06.00 horas (Art. 2° Ley 11.544), se abonará en la forma siguiente:

Turno Nocturno Fijo: Con una bonificación del 7% (siete por ciento) sobre el salario diario que obtenga el obrero. Al importe resultante (salario más bonificación de 7%) se le aplicará cuando corresponda, según la extensión de la jornada, los recargos establecidos en el Art. 5° de la Ley 11.544. A los efectos de la liquidación debe tenerse en cuenta:

- a) Que la jornada de trabajo nocturno, turno fijo, de siete horas, es equivalente a ocho horas diurnas más la bonificación del 7% antes referido (Arts. 1° y 2° de la Ley 11.544).
- b) Que la última jornada trabajada o las dos últimas horas en la jornada de nueve horas, deben abonarse en todos los casos con el recargo establecido en el Art. 5° de la Ley 11.544.

Turno Nocturno Rotativo: La jornada de trabajo nocturno de siete horas, equivale a ocho horas diurnas (Arts. 1° y 2° de la Ley 11.544). No se abonará bonificación alguna sobre el salario diario que obtenga el obrero por las horas trabajadas en el turno nocturno rotativo, pero la última hora se liquidará en todos los casos con el recargo establecido por el Art. 5° de la Ley 11.544.



Jornada Mixta.

Artículo 12.- A los efectos de complementar lo dispuesto en el Artículo 11 de la presente convención, en lo sucesivo y a partir de la fecha de vigencia de la misma, en las jornadas de trabajo en que se alternen horas diurnas con horas nocturnas, cada una de las horas trabajadas comprendidas entre las 21.00 y las 06.00 horas, equivaldrá a los efectos de completar la jornada, como una hora y ocho minutos, según el Artículo 200 de la L.C.T.

Se aclara que en estos casos no corresponde el pago de la bonificación indicada en el Artículo 11 de esta convención, establecida para el turno nocturno fijo.

Turnos rotativos o por equipo.

Artículo 13.- Cuando las necesidades del trabajo lo requieran o por razones económicas o de productividad, el empleador podrá disponer el trabajo por equipos o turnos rotativos; éste se ajustará a lo dispuesto por el Artículo N° 202 de la Ley 20.744 (t.o.). El ciclo de rotación y de descanso semanales será acordado con el personal con ajuste a la norma mencionada y a lo dispuesto por la Ley 11.544, y la Ley de Contrato de Trabajo (Artículo 66°).

Retribución a Destajo, Incentivo, etc.

Artículo 14.- Los salarios establecidos en esta convención para tareas a destajo, a producción o incentivo, lo han sido para un ritmo normal de producción. Las tarifas de destajo, incentivos, premios a la producción y otras formas retributivas similares deberán ser de conocimiento previo del personal afectado a las mismas, indicándose a que producción normal corresponden.

Artículo 15.- En los casos en que se aplique la retribución a destajo, incentivos, premios a la producción y otras formas retributivas similares, se entenderá que las tarifas están correctamente calculadas si el 75% de los obreros/as de la misma sección, grupo de máquinas o especialidad en la cual se apliquen, superan los salarios establecidos para la producción normal, considerándose los casos individuales en que no se alcance dicho salario como excepción imputable al mismo obrero.

Artículo 16.- Cuando en los casos indicados en el artículo anterior el operario superase la producción normal y básica establecida, la tarifa deberá permitir que éste reciba un incremento en su remuneración acorde con el mayor ritmo de producción logrado.

Artículo 17.- Las controversias que pudieran suscitarse en la aplicación de tarifas de acuerdo con los artículos precedentes serán solucionadas de común acuerdo entre los representantes de la empresa y de la Asociación Obrera Textil, designando para ello ambas partes a técnicos especializados en la materia de Ingeniería Industrial Textil, organización y estudio del trabajo. Si no se lograra acuerdo sobre el problema suscitado, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 24 sobre arbitraje de diferendos.

Horas Extraordinarias.



Artículo 18.- Cuando las necesidades del trabajo así lo requieran el obrero/a podrá trabajar horas extraordinarias con ajuste a la legislación vigente.

Para los trabajos en horas extraordinarias, éstas se distribuirán dando prioridad a los obreros/as de la sección.

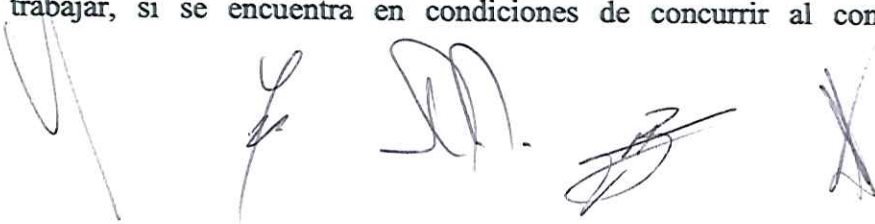
Artículo 19.- Las horas que se trabajen durante los días sábados, desde las 13,00 horas y hasta las 24.00 horas, como asimismo las que se trabajen en días domingo, se abonarán de acuerdo con las disposiciones vigentes. Para los trabajos en horas extraordinarias, éstas se distribuirán dando prioridad a los operarios de la sección.

Artículo 20.- Aquellos operarios/as que por cumplir tareas que requieren atención permanente, no pueden hacer abandono de sus puestos de trabajo hasta la llegada del reemplazo o relevo correspondiente, en el caso de exceder su jornada habitual, el tiempo extraordinario que hubieran debido trabajar hasta lograr ser reemplazados, será abonado con los recargos que determinan las disposiciones vigentes.

Enfermedades y Accidentes Inculpables.

Artículo 21.- Las ausencias por enfermedad o accidente inculpable estarán sujetas a la siguiente reglamentación:

- a) El personal que tenga que faltar a sus tareas por causas de enfermedad o accidente inculpable, deberá comunicarlo al empleador de inmediato especificando si concurrirá al control médico del empleador o al designado por éste. La no concurrencia al consultorio médico aludido sólo es admisible para el enfermo o accidentado que debe guardar cama. Los obreros/as que en horas de trabajo se retiren del establecimiento por indicación del servicio sanitario del empleador estarán eximidos de la obligación de avisar su enfermedad o accidente inculpable.
- b) El obrero/a deberá comunicar al empleador, por escrito, su domicilio o el lugar donde se encuentre si correspondiera y todo cambio del mismo, a los efectos de que el médico o la visitadora puedan realizar el reconocimiento del enfermo o accidentado.
- c) El obrero/a no está obligado a seguir las prescripciones médicas del servicio sanitario del empleador o control médico designado por éste, salvo el caso que el obrero/a se atienda en dicho servicio, pero tiene la obligación de permitirle verificar su estado de salud y vigilar el curso de la enfermedad o accidente inculpable, asistiendo a dicho servicio o control los días y horas que se le señalen para su reconocimiento.
- d) La enfermedad o accidente inculpable del personal en caso de que el empleador no ejerza el derecho de verificar el estado de salud, deberá certificarse por hospitales, asistencias públicas, dispensarios o salas de primeros auxilios nacionales, provinciales o municipales y/o médicos particulares o de la obra social, consignándose en el certificado la fecha del reconocimiento, afección del enfermo, si se encuentra o no en condiciones de trabajar, si se encuentra en condiciones de concurrir al consultorio médico de la



empleadora o cuándo podrá estarlo, número de días que necesitará para reanudar sus tareas o para su curación. El empleador otorgará recibo de la entrega del certificado.

e) El personal que haya enfermado o se haya accidentado deberá obtener el alta del servicio sanitario del empleador o del control médico designado por éste o bien el comprobante del mismo de que se encuentra en condiciones de reanudar su trabajo. La negación injustificada del alta médica o su otorgamiento a pesar de estar enfermo el obrero/a obligará al empleador en la forma que establecieron las leyes pertinentes.

f) El empleador abonará las ausencias por enfermedad o accidentes inculpables siempre que se hayan cumplido todas las condiciones determinadas en esta reglamentación.

Pausa para Refrigerio.

Artículo 22.- Los operarios/as que trabajen en horarios continuos dispondrán de una pausa de veinte minutos diarios, a los efectos de poder tomar un refrigerio. De acuerdo con su organización interna, cada empresa determinará la mejor forma de proveer lo dispuesto, sin afectar la producción normal. Asimismo, dentro de sus posibilidades, se tratará de proporcionar un lugar adecuado para esa finalidad.

En caso que el obrero/a trabaje dos o más horas extraordinarias dispondrá de una pausa adicional de diez minutos.

IV - CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

Artículo 23.- Premio a la Asistencia, Puntualidad y Contracción al Trabajo.

Institúyese un premio a la asistencia, puntualidad y contracción al trabajo, bajo las condiciones siguientes:


a) Este premio consiste en el pago de una suma quincenal extra equivalente al 20% (veinte por ciento) del importe total que en concepto de remuneraciones corresponda percibir a todo obrero/a que se haya hecho acreedor al mismo. Quedan excluidos del concepto de remuneraciones, por no ser tales, entre otras, las asignaciones y subsidios familiares y cualquier otro concepto no sujeto a aportes previsionales.

Será acreedor al premio quincenal indicado precedentemente todo obrero que en cada quincena haya cumplido efectiva e íntegramente y puntualmente su horario de trabajo durante todas las jornadas de labor establecidas por el empleador y que, además, haya realizado sus tareas en las condiciones habituales en base a las normas y disposiciones para las mismas.

No se computarán como ausencias a los efectos de adjudicar el premio:

1 - Hasta cinco días corridos por fallecimiento de cónyuge o hijos, cuatro días corridos por fallecimiento de padres, hermanos o nietos y un día por fallecimiento de abuelos o suegros.(*)

(*) Texto según Acuerdo homologado por Disposición DNRT N° 15/2012.



- 2 - Hasta catorce días continuados por enlace.
- 3 - Hasta tres días corridos por nacimiento de hijo.
- 4- Licencia para rendir examen en la enseñanza media, terciaria o universitaria con título oficial hasta dos días corridos por examen, con un máximo de diez días por año calendario.
- 5 - Licencia por donación de sangre, debidamente acreditada.
- 6 - Hasta un día de permiso por mudanza o cambio de domicilio.
- 7 - Los permisos que el empleador otorgue, a pedido del Consejo Directivo de la Asociación Obrera Textil de la República Argentina, a los obreros/as, miembros de la Comisión Interna de Relaciones o a dirigentes gremiales, motivados por su función específica de tales, siempre que se indiquen por escrito los motivos y además hayan sido solicitados con debida anticipación.
- 8 - El ejercicio legítimo del derecho de huelga, por paralización general de tareas, con abandono de los establecimientos, decretada por el Consejo Directivo de la Asociación Obrera Textil y de acuerdo con lo establecido en el Artículo 43 de esta Convención.
- 9 - Las causadas por enfermedades profesionales o accidentes de trabajo reconocidos por la Aseguradora de Riesgos del Trabajo.(*)

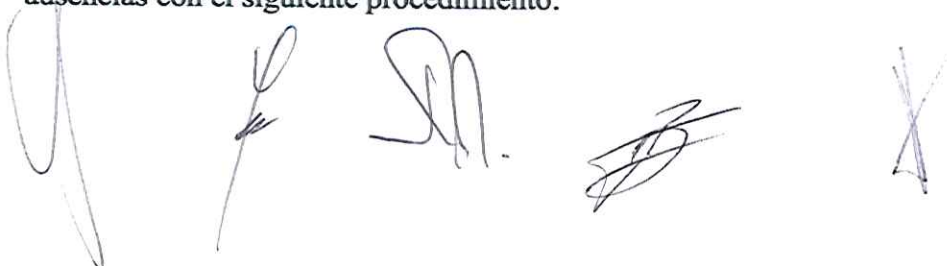
(*) Texto según Acuerdo homologado por Resolución S.T. N° 855/2010.

El premio se liquidará en todos los casos sobre las horas efectivamente trabajadas por el obrero/a dentro del período quincenal correspondiente y siempre que se cumplan las condiciones establecidas para ser acreedor al mismo.

No serán acreedores al premio los obreros/as que no hayan cumplido sus horarios completos por quincena por causas distintas a las mencionadas anteriormente, aún cuando las ausencias o cumplimiento parcial de su horario fueran motivados por causas no voluntarias, como ser enfermedad o accidentes inculpables, licencia, permiso para faltar o retirarse antes de finalizar el horario de trabajo, etc. Tampoco serán acreedores al premio los obreros/as que incurran en paro, trabajos a desgano o reglamento, etc.

Teniendo en cuenta la naturaleza y objetivo de este premio que reviste el carácter de estímulo destinado a lograr una mejor asistencia, puntualidad y contracción al trabajo, los importes cobrados por cada obrero/a en virtud de este premio no serán computados para determinar el salario correspondiente para el pago de enfermedad o accidentes inculpables, salvo en los casos específicamente indicados en el inciso e). En cambio, esos importes se tendrán en cuenta a los efectos del cálculo del sueldo anual complementario y del importe a pagar por vacaciones.

b) A los efectos de este premio, las impuntualidades se computarán como fracciones de ausencias con el siguiente procedimiento:



Cada llegada tarde de	Equivale a
1 a 10 minutos	¼ (un cuarto) de 1 (una) ausencia
11 a 20 minutos	½ (un medio) de 1 (una) ausencia
más de 20 minutos	1 (una) ausencia

c) El premio que se abonará en cada período surgirá del cómputo de las ausencias consideradas y de acuerdo con la siguiente tabla:

Días de ausencia por quincena	Porcentaje de premio a abonarse
0 (cero) ausencia	20%
1 (una) ausencia	14%
2 (dos) ausencias	7%
3 (tres) o más ausencias	0%

d) La forma establecida para computar las impuntualidades e inasistencias, a los efectos del pago del premio, no significa establecer nuevas tolerancias o alteración de las normas disciplinarias que cada empresa tenga establecidas para sancionar las llegadas tarde o ausencias de su personal.

e) En los casos de ausencias justificadas por enfermedad o accidente inculpable, que excedan de 15 días corridos, se abonará el porcentaje del premio que surja de promediar el porcentaje percibido por el obrero/a en las doce quincenas anteriores al comienzo de su ausencia.(*)

(*) Texto según Acuerdo homologado por Resolución S.T. N° 855/2010.

Artículo 24.- Planes de productividad con nuevas modalidades de trabajo.

Las normas contenidas en el presente artículo aplicables a los planes de productividad con nuevas modalidades de trabajo, no se interpretarán como prohibiendo o limitando a los empleadores el ejercicio de sus poderes de dirección y organización que le son propios y privativos. Ambas partes continuarán ejerciendo los derechos emergentes del Contrato de Trabajo que vincule a las mismas.

En función de lo expuesto precedentemente, los empleadores conservarán la facultad de disponer los cambios en las modalidades de trabajo que consideraren necesarios para el mejor desenvolvimiento de sus actividades productivas, así como la de impulsar y arribar a acuerdos con sus trabajadores con el fin de optimizar las condiciones de eficiencia, productividad, cargas de trabajo, reducción de costos, mejoramiento de la calidad y preservación de las fuentes de trabajo.

Sin embargo y para el caso de desacuerdo entre las partes y denuncia del mismo por parte de los trabajadores y sus comisiones internas a la Secretaría Gremial de la Asociación Obrera Textil, o de los empleadores a las entidades empresarias legitimadas a tal efecto, corresponderá iniciarse el procedimiento que a continuación se detalla:

a) Los empleadores deberán comunicar a los obreros/as, a la representación sindical en la empresa, a la Comisión Ejecutiva de la Seccional, Rama o Delegación a cuya jurisdicción corresponda el establecimiento y a la Secretaría Gremial de la Asociación Obrera Textil de la República Argentina así como a las Entidades Empresarias legitimadas, toda pretensión de implementar planes de productividad con nuevas modalidades de trabajo. Estas comunicaciones deberán ser efectuadas con una antelación mínima de diez (10) días hábiles a la fecha prevista para el inicio de las pruebas y contener necesariamente una detallada descripción de las características de los nuevos planes, las remuneraciones a implantar y la fecha de iniciación de las pruebas.

El plazo establecido podrá ampliarse o reducirse por acuerdo de partes o como consecuencia de casos fortuitos, fuerza mayor o acontecimientos imprevistos. Dentro del plazo mencionado, la representación sindical podrá plantear a la empresa de que se trate y eventualmente a la representación empresarial signataria de esta Convención Colectiva, todas las objeciones que estime procedentes y sugerir modificaciones a los planes empresarios. Las objeciones y/o sugerencias que pudiera efectuar la parte sindical, deberán ser analizados por la parte empresarial.

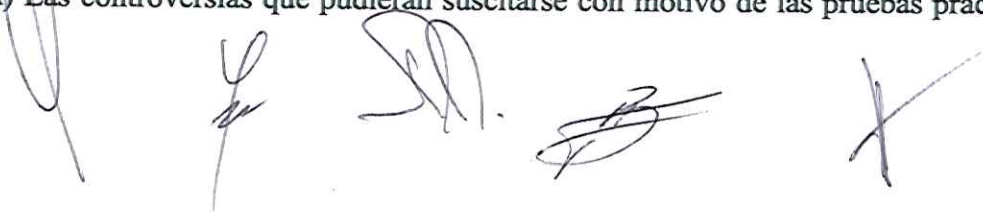
b) Los empleadores, al estudiar los planes de productividad con nuevas modalidades de trabajo, deberán contemplar especialmente que los mismos no exijan a los obreros/as esfuerzos perjudiciales para su salud, ni que pongan en peligro la seguridad física de los trabajadores.

Transcurrido el plazo previsto en el inc. a) de este artículo, los obreros/as darán cumplimiento a las pruebas que disponga el empleador, las que podrán comprender: cambios en las modalidades de trabajo, instalaciones o reinstalaciones de equipos y sus modificaciones, uso distinto de las máquinas ya utilizadas, introducción de nuevos métodos o nuevas técnicas textiles o auxiliares, etc. Las pruebas podrán, asimismo, dar lugar a la consiguiente redistribución y/o desplazamiento de la mano de obra.

Los obreros/as que como consecuencia de la aplicación de los planes de productividad con nuevas modalidades de trabajo sean desplazados a otras tareas, tendrán derecho al mantenimiento de su salario habitual, debiendo los mismos comprometer su mejor voluntad en las nuevas tareas que se le asignen para lograr la debida capacitación y rendimiento en el más breve plazo. Para el caso de que a la fecha de iniciación de la prueba subsistan objeciones, la misma será ejecutada igualmente con carácter de provisoria, sin que ello implique desistimiento de ningún aspecto de la controversia. Durante la realización de la prueba los empleadores efectuarán los cambios que juzguen convenientes para su mejor desarrollo y los obreros/as contribuirán con su colaboración al éxito de la misma.

c) En ningún caso los empleadores podrán invocar la aplicación de planes de productividad con nuevas modalidades de trabajo para proceder al despido del personal obrero.

d) Las controversias que pudieran suscitarse con motivo de las pruebas prácticas a que se



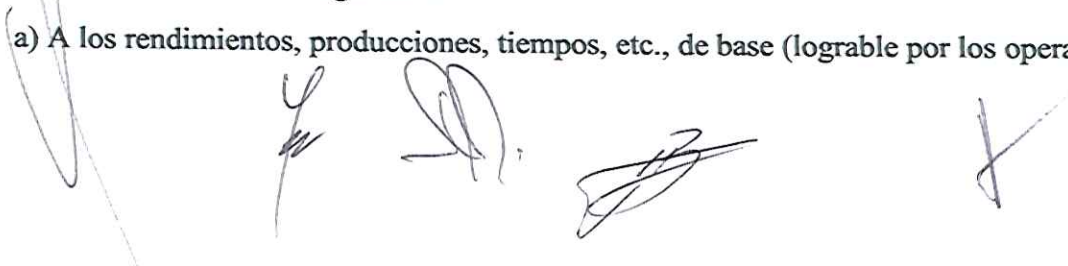
refieren los apartados anteriores serán sometidas a la consideración de una sección especial de la Comisión Paritaria Nacional establecida en el Artículo 38, que contará con tres miembros titulares y tres suplentes por cada uno de los sectores firmantes de esta Convención. Todos sus miembros tendrán voz y cada uno de los sectores de esta Convención tendrá un voto. Dicha sección especial tendrá facultades conciliatorias de interpretación y resolutivas. Las partes de la controversia deberán constituir un domicilio legal especial dentro del radio de la Capital Federal. Las facultades conciliatorias se ejercerán mediante audiencia de las partes en controversia a fin de procurar el avenimiento de las mismas. Las facultades de interpretación y/o resolutivas se ejercerán si fracasara la gestión conciliatoria, en cuyo caso el pronunciamiento será de obligatorio cumplimiento sólo si contare con el voto unánime de cada uno de los sectores firmantes de esta Convención, componentes de dicha sección, de cuyas actuaciones se labrará en todos los casos actas circunstanciadas. Desde que la sección especial de la Comisión Paritaria Nacional se aboque al conocimiento de las controversias suscitadas hasta que la misma se expida, ya sea con carácter conciliatorio o mediante dictamen, en su caso, no podrá transcurrir un lapso mayor de 25 (veinticinco) días hábiles, durante cuyo término las pruebas deberán proseguir. Si el plazo precisado venciere sin que la sección especial se hubiese pronunciado, quedará definitivamente agotada la instancia.

e) Para el caso de haber transcurrido el término de 25 (veinticinco) días hábiles establecidos en el apartado anterior o de no arribarse dentro de ese plazo a una solución conciliatoria o a un dictamen producido por unanimidad por cada uno de los sectores firmantes de esta Convención, componentes de la Sección Especial de la Comisión Paritaria Nacional, las partes en la controversia deberán someterse al arbitraje inapelable del Director Nacional de Relaciones del Trabajo del Ministerio de Trabajo o el funcionario que en el orden nacional haga sus veces o a quienes adjudiquen o transfieran sus actuales atribuciones, también en el orden nacional, si llegara a ser reestructurado dicho Ministerio. El funcionario designado por esta Convención llenará su cometido desempeñándose como árbitro arbitrador amigable componedor y observará las siguientes normas:

1) Las partes en la controversia serán citadas a audiencias a los efectos de suscribir el respectivo compromiso, para lo cual se les notificará por escrito y en el domicilio especial constituido conforme al apartado anterior o personalmente en el expediente labrado ante la Sección Especial de la Comisión Paritaria Nacional.

2) Una vez redactado y suscripto el compromiso, el funcionario designado como árbitro arbitrador amigable componedor procederá a designar un perito que deberá ser Ingeniero Industrial con especial versación en la Industria Textil y en técnica de organización y estudio del trabajo, para lo cual se observará el procedimiento establecido por la resolución dictada el 17 de diciembre de 1961, que se considera como formando parte integrante de la presente Convención Colectiva de Trabajo. El señor perito y al árbitro deberán ajustar su cometido a las normas siguientes:

a) A los rendimientos, producciones, tiempos, etc., de base (lograble por los operarios tipo)



corresponde aplicar el pago a jornal que para su categoría determina el convenio colectivo de trabajo.

b) En el caso de establecerse pago por incentivo, éste premiará la mayor habilidad y el esfuerzo de los obreros/as.

c) A los rendimientos, producciones óptimas (logrados por el operario trabajando con el máximo de habilidad y de esfuerzo que no afecte su salud ni calidad del trabajo), corresponde un pago de jornal que supere su remuneración base acorde con el esfuerzo realizado.

3) Producido el dictamen del perito, el funcionario designado para este efecto por la presente Convención Colectiva dictará fallo inapelable en base al resultado técnico de la pericia, la cual deberá pronunciarse específicamente sobre si el trabajo en las condiciones fijadas por el empleador y con los reajustes que este último hubiera efectuado durante el transcurso de la prueba es realizable o no, si las remuneraciones establecidas por el empleador técnicamente se adecuan o no a la carga de trabajo y, en caso negativo, en qué medida corresponde su adecuación.

4) El plazo dentro del cual debe dictar su fallo el funcionario designado como árbitro arbitrador amigable componedor será el que fijen las partes de la controversia al suscribir el respectivo compromiso. Si no se pusieren de acuerdo con el plazo será de 25 (veinticinco) días hábiles.

5) El señor perito y el árbitro deberán incorporar obligatoriamente a su dictamen y laudo respectivamente, las recomendaciones que al respecto de la cuestión que se ventila hubieren aconsejado oportunamente los organismos técnicos: Organización Internacional del Trabajo (OIT); Centro de Investigación Textil (CIT); del Instituto Nacional de Tecnología Industrial (INTI) y los respectivos Departamentos especializados en Ingeniería y Técnica Textil de la Universidad Tecnológica Textil.

Asimismo, también de manera inexcusable, deberán sustentar su dictamen y laudo respectivos en normas internacionalmente aceptadas; estándares internacionales de procesos, tareas, cargas de trabajo y tecnologías similares para procesos industriales como el que se pretende optimizar, debiendo tomar en consideración especialmente las performances respecto de procesos similares en marcha en países competidores del nuestro para los mismos productos a fabricar con el proceso de que se trata.

La omisión del requisito premencionado tomará nulo el dictamen y laudo que se formulara.

6) Si el laudo declarare que el trabajo en las condiciones fijadas por el empleador y con los reajustes que este último hubiere efectuado durante el transcurso de la prueba es realizable, la invocación de la nulidad podrá articularse al solo efecto devolutivo y sin perjuicio del cumplimiento del laudo. En caso contrario, la invocación de la nulidad no tendrá como efecto la prosecución del trabajo en las condiciones fijadas y con los reajustes aludidos.

7) Hasta tanto se dicte el fallo arbitral, las pruebas deberán proseguir.



8) Si se dictase la nulidad del fallo arbitral por adolecer de algunos de los vicios previstos en el Código de Procedimiento Civil y Comercial de la Capital Federal, de aplicación en lo pertinente a lo establecido en este apartado, el expediente se someterá al arbitraje del señor Subsecretario de Trabajo y en su defecto al del señor Ministro de Trabajo, observándose las normas contenidas en el presente apartado.

9) Los gastos y honorarios comunes que origine la tramitación del juicio arbitral serán soportados por mitades entre las partes de la controversia. Los demás gastos y honorarios serán soportados en el orden causado.

Los gastos y honorarios y/o la parte de los mismos que deberán ser abonados por la parte obrera, serán a cargo de la Asociación Obrera Textil.

f) En todos los casos en los que por no existir acuerdo se hubiere aplicado el procedimiento previsto en este artículo y como condición inexcusable para la homologación de los planes a los que se refiere este artículo, los acuerdos deberán ser sometidos a su supervisión por la Sección Especial de la Comisión Paritaria Nacional establecida en el inciso d).

g) En cuanto resulte compatible, lo dispuesto en este artículo será de aplicación en las secciones de la Convención a que se refiere el artículo 52 del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

h) En los casos en que por aplicación de lo señalado en los artículos 15, 16 y 24 de esta Convención, se establezca una mejora remunerativa para el personal involucrado, la misma no podrá ser alterada, disminuida o absorbida por causa alguna, mientras se mantengan las condiciones de trabajo convenidas o establecidas (rendimientos, producciones, tiempos, etc.), salvo que las partes, expresamente, hayan acordado condiciones distintas.

Bonificación por Zona Inhospita.

Artículo 25.- Por ser consideradas zonas inhóspitas, se establecen bonificaciones por zonas para los trabajadores de las Provincias de Río Negro, Neuquén, Chubut, Santa Cruz y Tierra del Fuego e Islas del Atlántico Sur.

Dichas bonificaciones serán de 20% (veinte por ciento) sobre los salarios básicos establecidos en la presente Convención, para los trabajadores de las provincias de Río Negro, Neuquén, Chubut y Santa Cruz y de 30% (treinta por ciento) para los de Tierra del Fuego e Islas del Atlántico Sur.

Los incrementos que resulten de la aplicación de la presente cláusula absorberán hasta su concurrencia las mejoras salariales otorgadas por los empleadores por igual o similar concepto.

V - SALARIOS Y BENEFICIOS SOCIALES

Salarios.

Artículo 26.- Los salarios establecidos en la presente Convención revisten el carácter de mínimos y son obligatoriamente aplicables a todos los obreros/as de la industria textil que



realicen tareas en las categorías indicadas en las distintas secciones de esta Convención y cualquiera sea la forma o modalidad de pago de sus remuneraciones.

Los nuevos valores de la escala de salarios básicos absorberán, hasta su concurrencia, los incrementos o adicionales que sobre los salarios básicos anteriores hubieran otorgado o pactado las empleadoras a cuenta de futuros aumentos o con carácter general.

Artículo 27.- Cuando el obrero/a sea retribuido en forma mensual y teniendo en cuenta que los salarios establecidos en la presente Convención han sido fijados para el pago por hora, el básico mensual deberá ser establecido calculando el básico fijado para su categoría por la cantidad mensual promedio de las horas trabajadas dentro de su jornada habitual.

Artículo 28.- Las escalas de salarios básicos se establecen en acuerdos con planillas anexas, las que forman parte integrante de la presente Convención. Las mismas podrán ser periódicamente actualizadas, durante la vigencia de esta Convención, según lo previsto en el Artículo 2° de la presente.

Bonificación por Antigüedad.

Artículo 29.- Todo obrero/a tendrá derecho a percibir, por cada hora efectivamente trabajada, la bonificación por antigüedad cuyos valores se indican por separado en Anexo.

La antigüedad se computará a partir del primer día del mes en que se cumpla la misma.

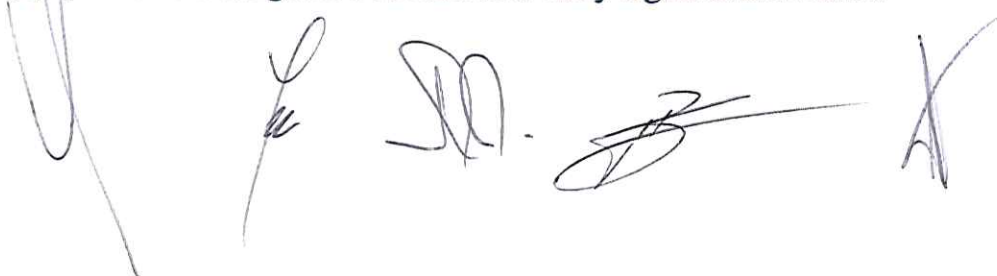
Los empleadores que tengan establecidos salarios por antigüedad u otros beneficios similares, análogos, etc., sea por acuerdos individuales, interindividuales, acuerdo de empresa, convenios zonales, todos ellos homologados o no, cuyo monto sea igual o superior al que se otorgue en esta Convención, quedan eximidos del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo; siendo inferiores, serán absorbidos por la escala precedente.

Ropa de Trabajo.

Artículo 30.- Los empleadores quedan obligados a proveer, sin cargo, a los obreros/as con más de tres meses de antigüedad en la empresa, 2 (dos) uniformes por año, a razón de 1 (uno) por semestre. Los beneficiarios deberán usar en el lugar de trabajo el uniforme que haya determinado su empleador.

Los empleadores que actualmente entregan a los obreros/as uniformes en igual o superior cantidad a la establecida en este artículo, quedan eximidos del cumplimiento de lo establecido en el mismo.

Artículo 31.- Para los trabajadores que por la índole de sus tareas deban trabajar habitualmente a la intemperie, el empleador deberá tener a su disposición para su uso, dentro de la jornada de labor, equipos de protección contra el frío y la lluvia, compuesto de botas de goma, capa impermeable y saco de abrigo. Los trabajadores que utilicen los equipos estarán obligados a su razonable uso y lógica conservación.



Licencias Especiales.

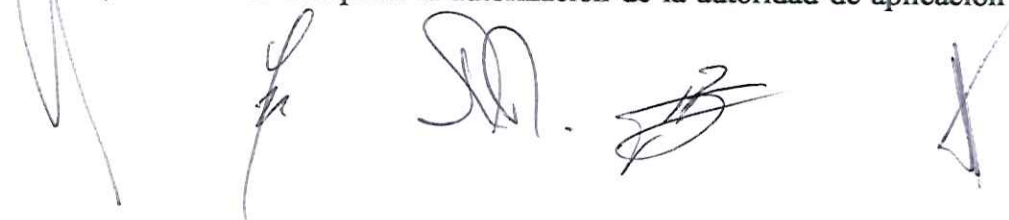
Artículo 32.- Licencias especiales:

Se establecen las siguientes licencias especiales:

- a) Licencia por matrimonio de 14 (catorce) días corridos pagos, en total.
- b) Licencia por nacimiento de hijo de 3 (tres) días corridos pagos, en total, entre los cuales deberá computarse al menos un día hábil.
- c) Licencia por fallecimiento de cónyuge o hijo: será de 5 (cinco) días corridos pagos en total. Se hará extensiva al fallecimiento de la persona con la que el obrero/a estuviera unido/a en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas por la Ley de Contrato de Trabajo.
- d) Licencia por fallecimiento de padres, hermanos o nietos: será de 4 (cuatro) días corridos pagos, en total.
- e) Licencia por fallecimiento de abuelo/a o suegro/a será de un día pago.(*)
(*). Texto según Acuerdo homologado por Disposición DNRT N° 15/2012.
- f) Licencia por donación de sangre: será de 24 (veinticuatro) horas incluido el día de la donación, plazo que se extenderá a 36 (treinta y seis) horas cuando ésta sea realizada por hemaféresis.
- g) Licencias por citaciones oficiales o trámites: por el tiempo necesario para asistir a la citación de tribunales nacionales o provinciales, e igualmente por el tiempo necesario para realizar trámites obligatorios y personales ante autoridades nacionales, provinciales o municipales, siempre y cuando los mismos no pudieran ser efectuados fuera del horario normal de trabajo.
- h) Licencia para rendir examen: en enseñanza media, terciaria o universitaria con título oficial hasta 2 (dos) días corridos por examen con un máximo de 10 (diez) días por año calendario, previa comunicación con la debida antelación, como mínimo de 48 (cuarenta y ocho) horas salvo fuerza mayor.

Licencia Ordinaria.

Artículo 33.- Con motivo de las especiales características de la industria textil, fundadas en razones de estacionalidad o temporada, y con el fin de no afectar los planes de productividad y mejorar la misma, puede resultar necesario otorgar las vacaciones anuales del personal, en períodos distintos a los indicados en el Artículo 154 de la Ley 20.744 (t.o.). Las condiciones particulares de aplicación serán acordadas en cada caso con el personal. En tal supuesto, queda establecido que con la homologación del presente acuerdo, considérase cumplida la autorización de la autoridad de aplicación a los efectos



del otorgamiento de las vacaciones en períodos distintos a los indicados en la norma legal citada.

Las partes acuerdan el pago de los feriados que coincidan con el goce de la licencia anual ordinaria, de conformidad con la interpretación de los artículos 150, 155 y 166 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Certificado de trabajo.

Artículo 34.- Las Empresas deberán entregar dentro del término de 10 días hábiles, contados desde la solicitud del obrero/a, el certificado de trabajo, con constancia de su clave única de identificación laboral (CUIL) y dentro de los plazos que la ley establece, los certificados de prestación de servicios. En dichos certificados los empresarios deberán hacer constar los efectos para los cuales extienden los mismos.

Fondo para Asistencia Social.

Artículo 35.- Los empleadores textiles contribuirán con un aporte equivalente al dos por ciento(*) de las remuneraciones de los trabajadores comprendidos en el ámbito de esta Convención, destinado a asistir a los trabajadores textiles en problemas vinculados con la educación, la vivienda y la asistencia social en general, según el acuerdo aprobado por la Resolución D.N.R.T. N° 2762/87 y la Disposición D.N.R.T. N° 2607/88.

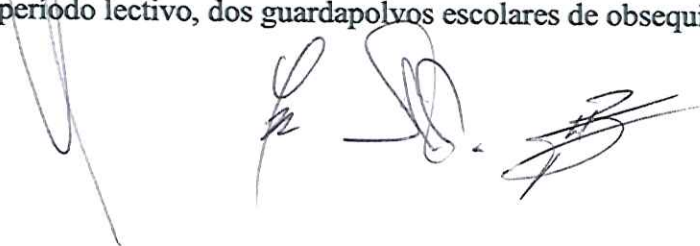
(*) Nota: Por Acuerdo en EX-2019-54621426-APN-DGDMT#MPYT homologado por RESOL-2019-894-APN-SECT#MPYT se dispuso elevar dicho porcentaje al cuatro por ciento (4%) entre el 1° de junio de 2019 y el 31 de mayo de 2020, y prorrogarlo hasta el 31 de julio de 2020 por Acuerdo homologado por RESOL-2020-664-APN#ST#MT; hasta el 31 de octubre de 2020 por Acuerdo homologado por RESOL-2020-904-APN#ST#MT; y hasta el 28 de febrero de 2021 por Acuerdo homologado por RESOL-2020-1543-APN-ST#MT.

Asimismo los empleadores contribuirán a ese fondo con un aporte adicional de sesenta y siete pesos (\$67,00)(*) mensuales por cada trabajador comprendido en el ámbito de esta Convención destinado a asistir a los trabajadores textiles en programas de capacitación y a solventar los gastos de sepelio en caso de fallecimiento del trabajador, su cónyuge, hijos y padres, dejándose establecido que las empleadoras quedan eximidas a partir de la fecha de vigencia del presente de cualquier otra obligación, compromiso o modalidad, etc. que hubieran asumido al mismo efecto.

(*) Valor actualizado por Acuerdo en EX-2020-73198507-APN-DGD#MT-PARITARIA homologado por RESOL-2020-1543-APN-ST#MT.

Obsequio a hijos. Personal femenino.

Artículo 36.- Aquellos trabajadores que tengan hijos que cursen estudios primarios, contra la entrega de la certificación correspondiente, recibirán cada año, antes del inicio del período lectivo, dos guardapolvos escolares de obsequio por cada uno de ellos.



Aquellos empleadores que ocupen obreras mantendrán a disposición de las mismas un botiquín con los elementos necesarios para su salubridad e higiene específicamente vinculadas al período femenino.

Día del Obrero Textil.

Artículo 37.- Implantase el “Día del Obrero Textil”, el que se celebrará el cuarto domingo de octubre de cada año, debiendo regir para esa fecha los alcances establecidos por el Artículo 166 de la Ley 20.744 para los días “Feriados Nacionales”. Adicionalmente las empleadoras abonarán a cada obrero por ese día un importe equivalente a ocho (8) horas del salario básico de la categoría que le corresponda.(*)

(*) Texto según Acuerdo homologado por Disposición DNRT N° 244/2014.

VI - REPRESENTACIÓN GREMIAL - SISTEMA DE RECLAMACIONES

Comisión Paritaria.

Artículo 38.- Créase una Comisión Paritaria Nacional de Interpretación de esta Convención Colectiva, la que estará integrada por diez miembros titulares y diez suplentes, designados por la parte obrera e igual número de miembros nombrados por la parte empresaria. Se crearán tantas Subcomisiones Paritarias como secciones de esta Convención existan, las que contarán con tres miembros empresarios y tres obreros, designados por cada una de las partes. Las decisiones de la Comisión Paritaria Nacional, como asimismo las de las Subcomisiones, serán fundadas. Todos sus miembros tendrán voz y cada uno de los sectores de esta Convención tendrá un voto. Las decisiones de la Comisión Paritaria Nacional y de las Subcomisiones Paritarias serán tomadas por unanimidad y en caso de no existir la misma, las partes podrán recurrir a la autoridad correspondiente, conforme las disposiciones legales vigentes.

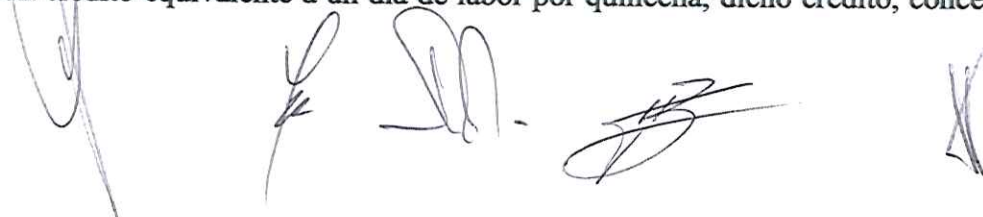
Comisión de Reclamos.

Artículo 39.- Los miembros de las Comisiones Internas, actuarán como Comisión de Reclamos, en cada establecimiento y ajustarán su actividad a las normas que se establecen en la presente Convención, de acuerdo con las normas legales vigentes.

Artículo 40.- Bajo ningún concepto los empleadores ni los obreros/as podrán paralizar sus actividades por entredichos suscitados con motivo de la interpretación de lo estipulado en la presente Convención, debiéndose someter los casos a consideración de las autoridades competentes, sin alterar mientras tanto, en forma alguna, el ritmo normal de trabajo.

Artículo 41.- Los operarios/as, durante las horas de trabajo, no podrán tratar reclamos o cuestiones gremiales con sus representantes o delegados, salvo casos de suma urgencia que requieran atención inmediata.

Artículo 42.- A cada uno de los miembros de la Comisión Interna, debidamente reconocidos por la empresa se le concederá, para el ejercicio de sus funciones específicas, un crédito equivalente a un día de labor por quincena; dicho crédito, concedido en base al



Artículo 44 de la Ley 23.551, subsistirá mientras tenga vigencia la mencionada disposición legal.

Conflictos Colectivos.

Artículo 43.- Con carácter previo a la iniciación de medidas de acción sindical, ante la existencia de una situación de conflicto colectivo de trabajo de intereses y no de derecho las entidades signatarias del presente Convenio deberán sustanciar el siguiente procedimiento:

1 - Ante la existencia de cualquier diferendo de naturaleza colectiva que no pudiera ser solucionado a través de los mecanismos normales, se convocará a la Comisión Paritaria negociadora.

Dicha Comisión actuará a pedido de cualquiera de las partes signatarias del presente, debiendo la misma notificar a las entidades involucradas en el diferendo la apertura del procedimiento que se llevará a cabo dentro de las 48 horas hábiles de recibida la notificación.

Si alguna de las partes no compareciera encontrándose debidamente notificada, la Comisión continuará la tramitación del procedimiento.

La Comisión deberá concluir su tarea dentro de los cinco días hábiles contados a partir de la apertura del procedimiento, pudiendo prorrogar dicho plazo a pedido de las partes y mediante resolución fundada.

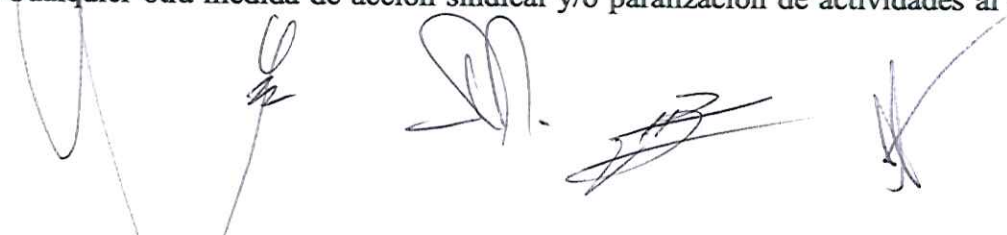
Si dentro del plazo señalado se arribara a un acuerdo conciliatorio, la Comisión lo volcará en un acta, entregando copia de la misma a cada parte.

Vencidos los plazos previstos sin haberse obtenido acuerdo conciliatorio, la Comisión producirá un resumen de los trabajos efectuados, el que eventualmente será elevado oportunamente a la autoridad de aplicación.

2 - En el caso de que luego de haberse agotado el procedimiento previsto en el apartado 1 sin arribar a una conciliación, la A.O.T. deberá comunicar a las entidades signatarias empresarias para que éstas a su vez informen a las empresas que resulten afectadas la situación de conflicto, como así también las medidas de fuerza concretas que se proponga aplicar con una antelación no menor de 72 horas hábiles respecto de la iniciación de la primera de dichas medidas; y en igual forma toda medida no comunicada previamente que se decidiera adoptar.

A los efectos de lo establecido en el Artículo 23 de este C.C.T., no se considerará ausencia a los fines del premio establecido en dicho artículo exclusivamente la paralización general de tareas, decretada por el Consejo Directivo de la Asociación Obrera Textil, con abandono del establecimiento o el no ingreso al mismo al inicio del turno u horario de trabajo, por la totalidad del personal o sectores del mismo.

Cualquier otra medida de acción sindical y/o paralización de actividades al margen de lo



establecido en el presente, se considerará violatoria del mismo a todos los efectos que pudieren corresponder.

Comunicaciones Gremiales.

Artículo 44.- En cada establecimiento habrá, a disposición de la representación obrera, un tablero o pizarrón, que usará la misma para comunicaciones gremiales o disposiciones referentes al trabajo, no pudiendo ser utilizado para otros fines. Los textos a comunicar serán previamente de conocimiento del empleador.

Permisos Gremiales.

Artículo 45.- Los permisos gremiales, cuando correspondieran según la ley 23.551, serán solicitados por escrito y únicamente por integrantes del Consejo Directivo de la Asociación Obrera Textil o por el Secretario General de Delegación o Seccional o quien lo reemplace estatutariamente.

Colaboración en Procesos Electorales.

Artículo 46.- Los empleadores deberán facilitar la labor de la Asociación Obrera Textil en la elección o renovación legal y estatutaria de los representantes gremiales en los establecimientos, permitiendo que la elección sea llevada a cabo en los lugares de trabajo. Las tareas que deban realizar los operarios que fueren designados como autoridades de mesa, o se hallaren afectados al comicio según disposiciones estatutarias, mantendrán su derecho a percibir los respectivos salarios sin mengua alguna mientras dure el ejercicio de tal función.

A tales fines la asociación sindical organizará los procesos electorales de modo tal de no entorpecer el normal funcionamiento de la empresa, y comunicará al empleador con la antelación del caso la nómina de trabajadores afectados al proceso electoral.(*).

(*). Texto según Acuerdo homologado por Disposición DNRT N° 244/2014.

Nómina de Personal.

Artículo 47.- A efectos de garantizar la transparencia en el cumplimiento de los deberes a su cargo las empresas remitirán mensualmente a la Asociación Obrera Textil detalle escrito de la nómina de personal a su cargo, comprendido en las disposiciones del presente Convenio Colectivo, incluyendo las altas y bajas del período anterior.

VII - DISPOSICIONES ESPECIALES

Artículo 48.- Autoridad de Aplicación: El Ministerio de Trabajo de la Nación será el Organismo de Aplicación y vigilará el cumplimiento de la presente Convención Colectiva de Trabajo, quedando las partes obligadas a la estricta observancia de las condiciones fijadas precedentemente. La violación de las condiciones estipuladas serán reprimidas de conformidad con las leyes y reglamentaciones vigentes.



Denuncia de la Convención.

Artículo 49.- La presente Convención podrá ser denunciada por cualquiera de las partes contratantes con una antelación no menor de 90 días, a la fecha de su vencimiento, vencido dicho plazo se considerará automáticamente prorrogada por un término igual por el que fue convenida y así sucesivamente. La denuncia deberá ser notificada por escrito a la autoridad de aplicación y a la otra parte contratante. La parte denunciante deberá, dentro de los quince días hábiles de notificada la denuncia, hacer conocer al Ministerio de Trabajo y a la otra parte contratante, específica, concreta e íntegramente, las modificaciones que proponga; caso contrario, se tendrá por inexistente la denuncia. Las partes ajustarán su actuación en las negociaciones, a las disposiciones legales que rijan la materia.

Condiciones más Favorables.

Artículo 50.- Las modificaciones introducidas en la presente Convención o en sus Secciones no alteran las condiciones más favorables para los trabajadores, provenientes de sus contratos individuales de trabajo.

VIII - DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 51.- Texto Ordenado de la Convención N° 500/07. Una vez homologados los acuerdos celebrados entre las partes con fecha 10 de noviembre de 2011, registrá el presente texto ordenado de la Convención Colectiva de Trabajo N° 500/07 y sus Secciones, incluyendo el Anexo correspondiente a las Nomenclaturas de Eslingas y Arneses que se incorpora a la Rama Cintas, Elásticos, Trenzados, Pasamanería y Afines; el nuevo texto de la Rama Tejidos de Punto y la nueva Rama Tareas Auxiliares de la Industria, según lo pactado en dichos acuerdos y de conformidad con sus anexos.

Artículo 52.- Secciones restantes de la Convención. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, continuarán considerándose válidas como referencias generales las descripciones de tareas o denominaciones de puestos que figuran en las restantes Secciones adjuntas a la Convención N° 500/07 que la integran, sin que obsten a las adecuaciones tecnológicas y funcionales para el mejor desenvolvimiento de las actividades productivas. Se aclara que la Rama Tareas Auxiliares de la Industria, que comprende a determinado personal de mantenimiento, reemplazará a iguales tareas que estuvieran incluidas en las distintas secciones.

