

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

N° . . .

PARTES INTERVINIENTES: Federación de Industrias Textiles Argentinas (F.I.T.A.) y Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines de la República Argentina (S.E.T.I.A.)

FECHA Y LUGAR DE CELEBRACIÓN: Buenos Aires, 10 de Octubre de 2023

ACTIVIDAD Y CATEGORÍA DE TRABAJADORES A QUE SE REFIERE:

Empleados Textiles

NUMERO DE BENEFICIARIOS: 9.000

ZONA DE APLICACIÓN: Todo el país

PERIODO DE VIGENCIA: Desde el 1° de octubre de 2023 hasta el 1° de octubre de 2025

TITULO I – PARTES INTERVINIENTES

Art. 1.– PARTES INTERVINIENTES: Son partes intervinientes la Federación de Industrias Textiles Argentinas (F.I.T.A) y el Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines de la República Argentina (S.E.T.I.A)

TITULO II – APLICACIÓN DE LA CONVENCION

Art. 2.– VIGENCIA: La presente Convención Colectiva de Trabajo rige desde el 1° de octubre de 2023 y por un plazo de veinticuatro (24) meses y se considerará automáticamente renovada por periodos iguales si, antes de su vencimiento, ninguna de las partes expresa su decisión en contrario de acuerdo al 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.

Art. 3.– AMBITO DE APLICACIÓN: Esta Convención se aplicará en todo el territorio de la Nación Argentina y con los alcances que determina el art. 4° de la Ley N° 14.250 (t.o).

Art. 4.– PERSONAL COMPRENDIDO: Esta Convención comprende a todo el personal que se desempeñe como supervisores generales, supervisores, técnicos especialistas, encargados de administración, encargados mecánicos, encargados y/o ayudantes de supervisor general, empleados, vendedores y/o auxiliares, ya fuera en el área administrativa, de planta, de venta y/o logística del sector textil, indumentaria y actividades afines, conforme su función, pudiendo desempeñarse conforme las tareas asignadas tanto en la planta fabril, oficinas, depósitos y/o salones de ventas, aunque no estén ubicados en el mismo lugar del establecimiento principal. Dentro de estos conceptos generales, se considera comprendido en esta convención según sea su nivel o categoría, el personal que opera equipos de computación o informáticos sean específicos o que empleen a la informática como base para operar, operación de programas o plataformas contables, personal con manejo de neumática, robótica, química, electricidad y toda actividad relacionada al mantenimiento de la planta tanto como de sus maquinarias, que opera servicios de electricidad, electrónica, software y hardware de máquinas y equipos, comunicación alámbrica e inalámbrica de robots entre ellos, las unidades productivas y la unidades centrales de proceso (industria 4.0), conectividad de las máquinas con internet, servicios de aire comprimido, vapor, agua industrial y potable, oficinas de

métodos y tiempos, controles de producción y calidad, tareas técnicas en general, desarrollo de producto en los procesos desde la materia prima hasta el producto terminado, oficina técnica en general, cobranzas y pagos, liquidación de haberes, controles contables y de costos, pago de gravámenes e impuestos, sellados y tasas en general, controles de almacenes y depósitos, registros de personal y asistentes en materia de recursos humanos, comedores internos, guarderías infantiles, servicios contra incendio y tareas similares o análogas que se realicen en forma automática o manual. Además del personal que ejerce la supervisión directa del personal obrero o subalterno en general, según se indica en el Capítulo I de Categorías Laborales, también están comprendidos los vendedores y/o promotores de ventas de todos los productos que se manufacturen en empresas del rubro textil, indumentaria y afines, partiendo desde la materia prima desde fibras naturales o sintéticas, las telefonistas y recepcionistas, los chóferes, ayudantes de chóferes, porteros, serenos, personal de vigilancia y el personal no profesional de los servicios médicos internos y tareas similares o análogas.

Estarán comprendidos en esta Convención Colectiva todos los trabajadores que posean títulos específicos del ámbito textil, llámese diplomaturas y tecnicaturas como así también títulos terciarios, carreras de grado y post-grado cuyo fin sea de aplicación en la industria textil, mientras no se encuentren fuera de convenio.

Art. 5.— PERSONAL TRANSITORIO: 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 por tiempo determinado o para la realización de tareas determinadas, para aquellos sectores donde las necesidades de trabajo así lo requieran.

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

Art. 6.—PERSONAL EXCLUIDO: No está comprendido en esta Convención el personal superior de las empresas, o sea los directores, gerentes, subgerentes, contadores generales, jefes superiores, jefes, sub-jefes, asesores profesionales y el personal abocado a tareas sensibles. También se encuentra excluido del presente CCT el personal de las entidades empresarias de la industria textil y todos aquellos que conforme su responsabilidad, nivel de confianza que de ellos sea requerida y/o grado de acceso a la información confidencial del directorio, no deban encuadrarse en este Convenio.

TITULO III – CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

CAPITULO I

Categorías Laborales

Art. 7.— SUPERVISOR GENERAL: Es el que teniendo amplio conocimiento de los trabajos que se efectúan en su área interpreta, coordina y hace ejecutar órdenes superiores, liderando y formando todo o (alguna) parte de un equipo de trabajo, ejerciendo entre otras tareas, de acuerdo con su categoría, funciones de contralor y supervisión sobre la producción y el normal desarrollo de la misma, siempre que sean esas sus tareas habituales. Es responsable por todos los temas y/o cuestiones de su ámbito de competencia ante la jefatura, como también de la supervisión y control de los empleados a su cargo, de la seguridad de los mismos, como así también del cuidado de las máquinas, equipos, materias primas e insumos utilizados.

Art. 8. — SUPERVISOR: Son los que supervisan sectores o secciones donde se realizan los procesos o trabajos de mediana o alta complejidad, en las diversas áreas, responsabilizándose de las labores ejecutadas por el personal a su cargo, de la seguridad de los mismos, como así también del cuidado de las máquinas, equipos, materias primas e insumos utilizados.

Art. 9.— TÉCNICO ESPECIALISTA: Es el responsable de las máquinas, de su mantenimiento correctivo, funcionamiento y de la correcta utilización de materias primas e insumos para lograr el producto intermedio o final requerido. Se requiere de ellos una muy amplia experiencia y conocimientos y un nivel técnico adecuado a la especialidad que corresponda. En general son aquellos que supervisan y a veces realizan tareas de generación de vapor, mecánica y ajuste mecánico especializado, electricidad, electrónica, hardware y software de las máquinas, como también matizado de coloridos y otras tareas especializadas de similar o análoga importancia.

Tiene la misma jerarquía que el supervisor.

Art. 10.— ENCARGADOS DE ADMINISTRACIÓN: Son los que interpretan y hacen ejecutar órdenes superiores respecto de temas de administración, responsabilizándose de la tarea de los empleados de su sección o sector, ejerciendo asimismo funciones de contralor y supervisión de ese personal, entendiéndose que esta categoría se refiere a quienes habitualmente se denominan en esta forma en los respectivos establecimientos.

Art. 11.— ENCARGADOS MECÁNICOS: Son los responsables del mantenimiento preventivo y/o correctivo del plantel de máquinas de diversos sectores. Es responsable de la supervisión y control de las tareas de los empleados a su cargo. Tiene la misma jerarquía que el encargado de administración.

Art. 12.— EMPLEADOS CATEGORÍA “A”: Son las personas que realizan tareas administrativas y/o técnicas, ya sea en las áreas fabriles, en las oficinas administrativas y/o en las oficinas comerciales o de ventas de la empresa, supervisores no jerarquizados o supervisores de turno, de líneas de producción, como así también en áreas de logística, oficina técnica, departamentos de personal, comercio exterior, compras, ventas, facturación y pago a proveedores, pago de impuestos y gravámenes, seguridad e higiene, mantenimiento, mecánica, laboratorio y/o tareas semejantes y/o análogas.

Art. 13.— EMPLEADOS CATEGORÍA “B”: Incluye aquellos empleados que realizan tareas de mediana y baja complejidad. Generalmente se requiere experiencia en el sector y en la tarea, y una adecuada formación educacional, como mínimo título secundario, a veces completada con cursos de especialización. Se incluyen en esta categoría los asistentes de empleados categoría A.

Art. 14.— AYUDANTES DE SUPERVISOR GENERAL: Son los que, bajo las órdenes de un personal superior, tienen a su cargo, entre otras tareas y de acuerdo con su categoría, el contralor y supervisión de trabajo del personal de su sección o sector, pudiendo realizar, a indicación del empleador, tareas mecánicas en la atención de la maquinaria a su cargo, siempre que esas tareas sean habituales, teniendo amplio conocimiento de los trabajos que se efectúan en su sección o sector y sustituyendo al Supervisor General en caso de ausencia o impedimento de éste. Tiene igual jerarquía que el Empleado categoría B.

Art. 15.— VENDEDORES: Son aquellos que se desempeñan como vendedores y/o promotores de venta en los salones y/o locales de venta al público como así también los que deban trasladarse y realizar la visita a los clientes de la empresa comercializando todos aquellos productos manufacturados por empresas de la industria textil, indumentaria y afines, aun cuando los puntos de venta no se encuentren en el ámbito de la empresa y ya fuera en ventas mayoristas o minoristas. Tiene la misma jerarquía que el técnico especialista.

Art. 16.— VENDEDORES DE SALÓN: Son aquellos que atienden al público en el salón de ventas y despachan mercadería, teniendo un conocimiento básico del producto y de los precios.

Art. 17.— AUXILIARES DE TRANSPORTE: Son los que cumplen con sus tareas en la medida que lo transportado corresponda únicamente a los requerimientos de provisión y distribución de empresas textiles. Se dividen en:

a.- Categoría A. Choferes de Camiones: son los que se encargan de conducir los vehículos mencionados.

b.- Categoría B. Asistentes de Choferes: son los que cargan y/o descargan los vehículos, pero no se transportan en ellos.

c.- Categoría C. Acompañantes: son los que sin conducir el vehículo acompañan al chofer.

Art. 18.— AUXILIARES: En esta tarea se incluye el personal que realiza diversas tareas complementarias, así clasificadas:

Categoría A: Incluye, personal de vigilancia, porteros y serenos con control sobre personas y/o mercaderías, chóferes de autoelevadores, cocineros y personal auxiliar de guarderías y sala cuna.

Categoría B: Incluyen, personal de maestranza y limpieza de áreas no fabriles, ordenanzas, personal auxiliar de cocina y comedores internos, y personal de vigilancia, porteros y serenos sin control sobre personas y/o mercaderías.

Art. 19.— EXISTENCIA DE LAS CATEGORÍAS: Las categorías corresponderán a los trabajadores conforme la actividad que realicen, no siendo obligatorio que en todas las empresas se ocupen y/o existan todas ellas.

Art. 20.— OCUPACIÓN OCASIONAL DE CATEGORÍA: Si un trabajador realizara ocasionalmente las tareas de una categoría superior, eso no implicará el ascenso definitivo de categoría, salvo que las realizara por más de tres meses continuos. Por el período de trabajo en la categoría superior, el trabajador percibirá el salario de ésta última.

Art. 21.— SUPLENCIA DE CATEGORÍA SUPERIOR: Si un trabajador de categoría inferior supliera a uno de categoría superior, eso no implica el ascenso definitivo de categoría, que durará únicamente por el período de licencia del trabajador suplantado, regresando luego el suplente a su categoría original. Por el período de trabajo en la categoría superior el suplente percibirá el salario de ésta última.

CAPITULO II

Jornada

Art. 22.— TRABAJO NOCTURNO: Toda jornada de trabajo nocturno, entendiéndose como tal la comprendida entre las 21 y las 6 horas (art. 200 L.C.T.) se abonará en la forma siguiente: a) Trabajo nocturno fijo: Con una bonificación del 7% (siete por ciento) sobre el salario que obtenga el trabajador. Al importe resultante (salario más bonificación del 7%) se le aplicará, cuando corresponda según la extensión de la jornada, los recargos establecidos en el Art. 5° de la Ley N° 11.544. A los efectos de la liquidación debe tenerse en cuenta:

1) Que la jornada de trabajo nocturno, turno fijo, de siete horas, equivale a ocho horas diurnas más la bonificación del siete por ciento antes referida (art. 1 y 2 de la Ley N° 11.544)

2) Que la última hora 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.

B) Turno nocturno rotativo: La jornada de trabajo nocturno de siete horas equivale a ocho horas diurnas (art. 1 y 2 Ley 11.544). No se abonará bonificación alguna sobre el salario diario que obtenga el trabajador 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.

Art. 23.— JORNADA MIXTA: A los efectos de complementar lo dispuesto en el art. 13 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 y las 6 horas equivaldrá, a los efectos de completar la jornada, como una hora y ocho minutos, según el art.200 (L.C.T.).

Se aclara que en estos casos no corresponde el pago de la bonificación indicada en el Art. 13 de esta Convención, establecida para el turno nocturno fijo.

Art. 24.— TURNOS ROTATIVOS O POR EQUIPO: 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; este se ajustará a lo dispuesto por el art. 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 (art. 66).

CAPITULO III

Asignación de tareas- Promociones

Art. 25.— REEMPLAZOS: El trabajador 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, servicio militar y/o maternidad del titular, en cuyo caso los plazos de suplencia se extenderán hasta que el titular retorne a sus tareas.

Art. 26.— TAREAS COMBINADAS: En el caso de personal que realice tareas encuadradas en más de una categoría, se lo considerará como perteneciente a la categoría que corresponda a las tareas que mayor tiempo le insuman.

Art. 27.— PROMOCIONES: El personal obrero que fuera promovido a cualquiera de las categorías del presente convenio percibirá el sueldo que corresponda a la categoría en la que pase a desempeñarse y la bonificación por antigüedad que se estipula para dicha categoría, considerando toda la antigüedad que tenga en la empresa. En ningún caso su remuneración será inferior a la que percibía como obrero, en el momento de ser promovido.

Art. 28.— TRASLADOS TRANSITORIOS: Las tareas que deban cumplir los trabajadores en otro establecimiento de la misma empresa serán remuneradas con su salario habitual. Además el empleador deberá reintegrar al trabajador las sumas efectivamente gastadas por este 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 cumplieren en establecimientos de otras empresas, las mismas serán remuneradas con un recargo del 10% (diez por ciento), además del reembolso de los gastos indicados.

CAPITULO IV

Salarios y Beneficios Sociales

Art. 29.— SALARIOS: Los sueldos establecidos en la presente Convención revisten el carácter de mínimos y son obligatoriamente aplicables a todos los trabajadores de la Industria Textil que realicen tareas en las categorías indicadas en el Capítulo I de la presente.

Art. 30.— ESCALA La escala de valores salariales, sueldos básicos, bonificación por antigüedad, etc. se establece en planilla anexa, la que forma parte integrante de la presente convención. La misma podrá ser periódicamente actualizada, durante la vigencia de la presente, según lo previsto en el art. 2 de la misma.

Art. 31.— GARANTIA DE SUELDOS MINIMOS: Los trabajadores incluidos en las categorías de supervisor general y supervisor tendrán una garantía de sueldo mínimo sobre el promedio de los mayores salarios que perciba el personal obrero a su cargo.

Dicha garantía será de 25% (veinticinco por ciento) para los supervisores generales y de 20% (veinte por ciento) para los supervisores. Para obtener dicho promedio se tomarán las remuneraciones del 25% del personal a cargo de mayores salarios.

Art. 32.— BONIFICACIÓN POR ZONA INHÓSPITA: 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 del 20% (veinte por ciento) sobre los sueldos 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.

Art. 33.— BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD: Cada trabajador percibirá una bonificación por antigüedad en la empresa, consistente en una suma mensual según su categoría y cuyos valores se indican por separado. La antigüedad se computará a partir del primer día del mes en que cumpla la misma.

Art. 34.— ROPA DE TRABAJO: Los empleadores estarán obligados a proveer, sin cargo, 2 (dos) uniformes por año, a razón de 1 (uno) por semestre, a todo el personal comprendido en las categorías de supervisor general, supervisor, encargado mecánico y/o ayudante de supervisor y auxiliares siendo obligatorio para estos beneficiarios el uso del uniforme en el lugar de trabajo. Para el personal comprendido en las categorías de “Encargados de Administración” y “Empleados”, los empleadores estarán obligados a proveer, sin cargo, 2 (dos) uniformes por año, a razón de 1 (uno) por semestre, sólo a aquel personal que se desempeñe en el sector fabril, mientras que, para aquellos que lo hagan en el sector administrativo, solo procederá la provisión de uniformes cuando la empresa exija el uso obligatorio de los mismos.

Art. 35.— EQUIPOS DE PROTECCIÓN: 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, compuestos 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.

Art. 36.— PAUSA PARA REFRIGERIO: Los trabajadores que trabajen en horarios continuos dispondrán de una pausa de veinte minutos diarios, a los efectos de poder tomar un refrigerio. De acuerdo a su organización interna, cada empresa determinará la mejor forma de proveer a lo dispuesto, sin afectar la producción normal. Asimismo, dentro de sus posibilidades, se tratará de proporcionar un lugar adecuado para esa finalidad.

Art. 37.— LICENCIA ORDINARIA: 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 periodos distintos a los indicados en el art. 154 de la Ley 20.744 (L.O). Las condiciones particulares de aplicación serán acordadas en cada caso con el personal antes del vencimiento del plazo legal. En tal supuesto, queda establecido que con la homologación del presente acuerdo se considera cumplida la autorización de la autoridad de aplicación a los efectos del otorgamiento de las vacaciones en periodos distintos a los indicados en la norma legal citada.

Art. 38.— LICENCIAS.-El empleado gozará de 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 empleado/a estuviera unido/a en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas por la Ley de Contrato de Trabajo.
- d) **Licencia por fallecimiento de los 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 1 (uno) día pago.
- 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 esta 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) por año calendario, previa comunicación con la debida antelación, como mínimo de 48 (cuarenta y ocho) horas salvo fuerza mayor.
- i) **Licencia por hijo internado:** 2 (dos) días laborables por año calendario en caso de internación por enfermedad o accidente grave de hijo menor conviviente y a cargo del empleado encuadrado en el presente CCT mientras esté debidamente comprobado mediante certificado de establecimiento asistencial correspondiente. El empleador tiene derecho a verificar por su médico o por visitadora social la veracidad de la causa invocada; si así no lo hiciere se deberán pagar las ausencias contra la presentación del certificado médico que justifique las situaciones señaladas. El trabajador que deba faltar a sus tareas por las circunstancias previstas en este inciso dará aviso al empleador dentro de las primeras horas y hasta la mitad de su jornada laboral, pudiéndolo hacer por sí o por intermedio de terceras personas quienes acreditaran su identidad con documento fehaciente e informarán el vínculo con el trabajador. Asimismo, quien dé el aviso en cuestión estará obligado a informar, además, el nombre y apellido del paciente y el nosocomio donde se encuentra internado.

Art. 39.- CERTIFICADOS DE TRABAJO: Las empresas deberán entregar dentro del término de 10 (diez) días hábiles contados desde la solicitud del trabajador, el certificado de trabajo, con constancia de su alta 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.

Art. 40.- OBSEQUIOS A HIJOS: Aquellos trabajadores que tengan hijos que cursen estudios primarios, contra la entrega de la certificación correspondiente, recibirán cada año antes del inicio del periodo lectivo, dos guardapolvos escolares de obsequio para cada uno de ellos.

Art. 41.- FERIADOS NACIONALES: Cuando los días declarados Feriados Nacionales pagos, coincidan con un día domingo, el personal mensualizado comprendido en la presente Convención tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente a dicho día, en forma simple, siempre que reúna los requisitos legales establecidos por el art. 168 de la Ley 20.744 (l.o), es decir, que el trabajador además de la liquidación normal y habitual tendrá derecho a percibir un día más de salario por cada día feriado que coincida con un día domingo. Cuando dentro del periodo de licencia anual por vacaciones, el mismo coincidiera con uno o más días feriados nacionales, los mismos deberán ser liquidados, adicionalmente, como día/s simple/s a lo que corresponda por normativa vigente y en este caso en particular de la siguiente manera: sueldo bruto dividido treinta (30).

Art. 42. DÍA DEL GREMIO: Implantase el “Día del Empleado Textil”, el que se celebrará el cuarto domingo de Octubre de cada año. El personal comprendido en esta Convención tendrá derecho a percibir, además la remuneración correspondiente a ese día, (siempre que reúna los requisitos establecidos por el art. 168 de la Ley N°20.744 (l.o.) una suma equivalente al salario de ese día en forma simple. Adicionalmente las empleadoras abonarán a cada empleado por ese día un importe equivalente a ocho (8) horas de sueldo básico de la categoría que le corresponda.

Art. 43.- FONDO PARA LA ASISTENCIA SOCIAL: Los empleadores textiles contribuirán con un aporte equivalente al 2 (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 en los expedientes Nros. 825.215/87 y 829.988/88 y la Disposición D.N.R.T. N° 2.606/88 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

TITULO IV – CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

Art. 44.- PREMIO A LA ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y CONTRACCIÓN AL TRABAJO: El personal comprendido en la presente Convención percibirá un Premio a la Asistencia, Puntualidad y Contracción al Trabajo, sujeto a las condiciones siguientes:

a) Este premio consiste en el pago de una suma extra equivalente al 20% del importe total mensual que, en concepto de remuneraciones, corresponda percibir a todo dependiente que se haya hecho acreedor al mismo. Quedan excluidos del concepto de remuneraciones, por no ser tales, entre otras, las asignaciones y subsidios familiares, subsidio por fallecimiento, etc. y cualquier otro concepto no sujeto a aportes previsionales. En cuanto a los importes percibidos por los dependientes en concepto de comisiones o incentivos sobreventas, no se computarán a fines del pago del presente premio.

Será acreedor al premio mensual indicado precedentemente todo dependiente que en cada mes haya cumplido efectiva, íntegra 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 establecidas para las mismas.

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

- 1) Hasta cinco (5) días corridos por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos y hermanos.
- 2) Hasta catorce (14) días continuados por enlace.

- 3) Hasta tres (3) días corridos por nacimiento de hijo.
- 4) Licencia para rendir examen en la enseñanza media o universitaria hasta dos(2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.
- 5) Licencia por donación de sangre, debidamente acreditada.
- 6) Hasta un (1) día de permiso por mudanza o cambio de domicilio.
- 7) Los permisos que el empleador otorgue, a pedido del Consejo Directivo del Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines (S.E.T.I.A.) a los dependientes 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 del Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines y de acuerdo a lo establecido en el art. 48 de esta Convención.
- 9) Las causadas por enfermedades profesionales o accidentes de trabajo reconocidos por la Aseguradora de riesgos del Trabajo.

No serán acreedores al premio los dependientes que no hayan cumplido sus horarios completos de la 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 dependientes 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 dependiente 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 f). 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 empleado/a en las doce quincenas anteriores al comienzo de su ausencia:

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

Cada llegada tarde de: Equivale a:

1 a 10 minutos $\frac{1}{4}$ de 1 (una) ausencia

11 a 20 minutos $\frac{1}{2}$ de 1 (una) ausencia

Más de 20 minutos 1 (una) ausencia

c) Con el fin de agilizar el sistema de control, el cómputo de las impuntualidades y ausencias será efectuado en forma quincenal.

Por lo tanto los porcentajes que se indican en la tabla siguiente se refieren sólo a una quincena o medio mes.

d) 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 por este $\frac{1}{2}$ mes:

0 (cero) ausencia 10%

1 (una) ausencia 7 %

2 (dos) ausencias 3,5%

3 (tres) o más ausencias 0%

e) 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.

f) En los casos de ausencias justificadas por enfermedad o accidente que excedan de 15 días corridos, se abonará el porcentaje de premio que surja de promediar el porcentaje percibido por el trabajador en las 12 quincenas anteriores al comienzo de su ausencia.

Art. 45.- COMUNICACIÓN POR INASISTENCIA: Comunicación por inasistencia: El personal que tenga que faltar a sus tareas por enfermedad o accidentes inculpables deberá comunicarlo de inmediato al empleador por telegrama o aviso escrito contra recibo.

Art. 46.- NORMAS SOBRE ORDENAMIENTO DEL TRABAJO EN LOS ESTABLECIMIENTOS TEXTILES: Las normas contenidas en el presente artículo, en ningún momento podrán interpretarse como que prohíben, limitan o restringen a los empleadores al ejercer en toda su plenitud los poderes de dirección y organización que les son propios y privativos, ni tampoco que prohíben, limitan o restringen el ejercicio de los derechos emergentes del contrato de trabajo, que continuarán ejerciendo en su integridad. Los empleadores dirigirán y/u organizarán la labor del personal comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo en la forma que consideren mejor y contemple la debida coordinación de elementos materiales y mano de obra con el fin de lograr el aprovechamiento óptimo, tomando en consideración además, los factores calidad y costos. El personal comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo dará cumplimiento a las tareas cuya realización disponga el empleador, las que podrán comprender cambios en las modalidades de trabajo, instalación o reinstalación de equipos o sus modificaciones; uso distinto de las máquinas ya utilizadas, introducción de nuevos métodos o nuevas técnicas textiles o auxiliares, etc.

Los cambios podrán asimismo, dar lugar a la consiguiente redistribución y/o desplazamiento de la mano de obra. Durante la realización de ensayos o pruebas de nuevas modalidades de trabajo, los empleadores efectuarán los cambios que juzguen convenientes para el mejor desarrollo de pruebas y el óptimo aprovechamiento de los factores que integran el proceso productivo, reajustando los necesarios a la modalidad de trabajo programada y el personal comprendido en la presente Convención contribuirá con todo su apoyo y colaboración al mejor éxito de la misma, ejecutando las operaciones y acatando las indicaciones técnicas pertinentes con la mejor voluntad y sugiriendo los cambios que su experiencia les aconseje. El personal comprendido en la presente convención que, como consecuencia de racionalizaciones y nuevas modalidades de trabajo, es desplazado a otras tareas, tendrá derecho al mantenimiento de su retribución habitual, así como el goce de los demás beneficios otorgados por la misma para su categoría.

TITULO VI – REPRESENTACION GREMIAL – SISTEMA DERECLAMACIONES

Art. 47.- COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN: Crease una Comisión Paritaria de Interpretación de esta Convención Colectiva de Trabajo, que estará integrada por cuatro miembros titulares y cuatro suplentes, designados por el Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines, e igual número de miembros nombrados por el sector empresario y que será presidida por un funcionario del Ministerio de Trabajo. Las decisiones de la Comisión Paritaria de Interpretación serán fundadas. Todos sus miembros tendrán voz y cada una de las entidades firmantes de esta Convención tendrá un voto. Las decisiones de la Comisión Paritaria de Interpretación que no contaran con el voto unánime de las partes podrán ser apeladas por la entidad contratante que tenga interés en la decisión ante el señor Ministro de Trabajo. Esta Comisión Paritaria de Interpretación reglamentará conforme a las leyes vigentes sus atribuciones y el procedimiento a seguir para la dilucidación de las controversias que le sean sometidas.

Art. 48.- CONFLICTOS COLECTIVOS: 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 partes 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, el S.E.T.I.A. deberá comunicar a las entidades signatarias empresarias para que estas 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 a 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.

3.- A los efectos de lo establecido en el art. 44 de este C.C.T. (punto 8 del inc. a), no se considerará ausencia a los fines del premio establecido en dicho artículo exclusivamente la paralización general de tareas, 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.

Art. 49.- COMUNICACIONES GREMIALES: 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.

TITULO VII – DISPOSICIONES ESPECIALES

Art. 50.- AUTORIDAD DE APLICACIÓN: El Ministerio de Trabajo será el organismo encargado de la aplicación y vigilancia del cumplimiento de la presente Convención.

Art. 51. DENUNCIA: La presente Convención podrá ser denunciada por cualquiera de las partes contratantes con una antelación no menor a ciento veinte días (120). Vencido dicho plazo se considerará automáticamente prorrogada por el término de un año 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 (15) días de notificada la denuncia, hacer conocer al Ministerio de Trabajo y a la otra parte contratante específica, concreta e íntegramente, las modificaciones que se propongan; en caso contrario se tendrá por inexistente la denuncia. Las partes ajustarán su actuación en las negociaciones tendientes a concertar una nueva Convención a las disposiciones contenidas en las leyes que rigen en la materia.

Art. 52.- CONDICIONES MÁS FAVORABLES: Las modificaciones introducidas en la presente Convención no alteran las condiciones más favorables para los trabajadores, provenientes de sus contratos individuales de trabajo.

TITULO VIII – DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Art. 53.- DEROGACIÓN DE LA CONVENCIÓN N° 123/90: Una vez efectivizada la homologación de la presente Convención, quedará derogada en su totalidad la Convención Colectiva de Trabajo N° 123/90, la que será sustituida por la presente desde la fecha en que la misma comience a regir legalmente.

Art. 54.- CLÁUSULA DE TRÁNSITO DE CCT SOBRE REMUNERACIONES: — Con el fin de cumplimentar los sueldos básicos de las nuevas categorías establecidas en la presente Convención, se adaptarán las remuneraciones reales, adicionando, modificando o agrupando distintos conceptos de remuneraciones hasta alcanzar dichos básicos.

Si de resultas de dicha adaptación no se hubiese logrado alcanzar los mismos, el monto resultante deberá ser incrementado con la diferencia faltante para alcanzar el sueldo básico correspondiente.

La aplicación de este artículo es válida únicamente para la adecuación de las nuevas categorías que debe producirse en las liquidaciones salariales del mes de septiembre de 2023.

Art. 55.- CLÁUSULA DE ABSORCIÓN: Las mejoras remunerativas que se establecen en el presente acuerdo absorberán hasta su concurrencia cualquier mejora económica que con carácter general hubieran otorgado los empleadores en exceso de lo aquí convenido.



The image displays two rows of handwritten signatures. The top row contains four distinct signatures, and the bottom row contains three. These signatures represent the formal approval and agreement of the parties involved in the collective bargaining agreement.

ANEXO I
ESCALA SALARIAL

CATEGORIA	\$
SUPERVISOR GENERAL	300.000
SUPERVISOR	290.423
TECNICO ESPECIALISTA	290.423
VENDEDORES	290.423
ENCARGADOS DE ADMINISTRACIÓN	276.593
ENCARGADOS MECÁNICOS	276.593
AYUDANTES DE SUPERVISOR GENERAL	276.593
VENDEDORES DE SALÓN	263.422
EMPLEADOS CATEGORÍA A	250.878
EMPLEADOS CATEGORÍA B	238.931
AUXILIARES DE TRANSPORTE A	227.554
AUXILIARES DE TRANSPORTE B	216.718
AUXILIARES DE TRANSPORTE C	206.398
AUXILIARES A	196.569
AUXILIARES B	187.209

ANTIGÜEDAD

ANTIGÜEDAD

Empleados y
Vendedores

Encargados,
Vendedores y
técnico
especialista y
Ayudante

	Auxiliares	de Salón	supervisor General	Supervisores
1 AÑO	1.184,40	1.801,38	2.328,28	3.219,96
3 AÑOS	2.368,81	3.981,04	5.039,35	6.295,81
5 AÑOS	3.544,21	5.530,22	6.930,79	7.894,53
7 AÑOS	4.728,61	6.642,57	8.497,99	9.497,75
9 AÑOS	5.913,02	7.876,51	9.885,05	11.258,60
12 AÑOS	7.480,21	9.200,53	11.420,72	13.046,46
15 AÑOS	8.678,13	10.479,50	12.244,85	14.483,06
18 AÑOS	9.934,59	11.677,42	13.591,38	16.009,72
21 AÑOS	10.718,18	12.497,04	14.663,20	17.270,69
24 AÑOS	11.808,02	13.717,47	15.901,64	18.738,81
27 AÑOS	12.605,12	14.519,09	17.302,21	20.504,16
30 AÑOS	13.411,24	15.757,53	18.383,04	21.882,21
35 AÑOS	14.987,44	18.139,85	20.324,02	24.255,52
40 AÑOS	16.577,16	19.905,20	22.503,68	26.453,20