

PRESENTAN NUEVAMENTE CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO –
PRESENTAN ESCALAS Y ACTAS SALARIALES - SOLICITAN
HOMOLOGACIÓN

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 13 días del mes de Mayo de 2024, entre el Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines de la República Argentina (SETIA), CUIT N° 30-53112631-5, domicilio electrónico: gremialsetia@hotmail.com.ar, con domicilio en Avenida Montes de Oca 1.437 CABA, representada en este acto por su Secretario General Sr. José E. Minaberrigaray y su Secretario Gremial e Interior Sr. Claudio M. Díaz, por una parte, y por la otra la Federación de Industrias Textiles Argentina (FITA), CUIT N° 30-52725634-4, domicilio electrónico: fita@fita.com.ar, con domicilio en Reconquista 458 Piso 9° CABA, representada en este acto por su Presidente Sr. Luis Tendlarz, su Secretario Sr. Carlos Peñarrocha, su Prosecretario 1° Sr. Edgardo Tertzakian y su apoderado Cont. Eduardo Detoma, con el patrocinio letrado del Dr. Lucas Ramírez Bosco, nos presentamos y decimos:

Que ambas partes nos presentamos a los efectos de cumplir con lo establecido en el dictamen N° 3720.ATL, contenido en el IF-2024-41878655-APN-DNRYRT#MT, en trámite en el EX-2023-120874821- -APN-DGD#MT y, en ese sentido, adjuntamos última versión del CCT SETIA – FITA cuya homologación se solicita, con sus escalas salariales desde su vigencia el 1 de Octubre de 2023 y hasta la fecha, como así también las actas salariales suscriptas desde entonces y cuya homologación también se solicita.

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

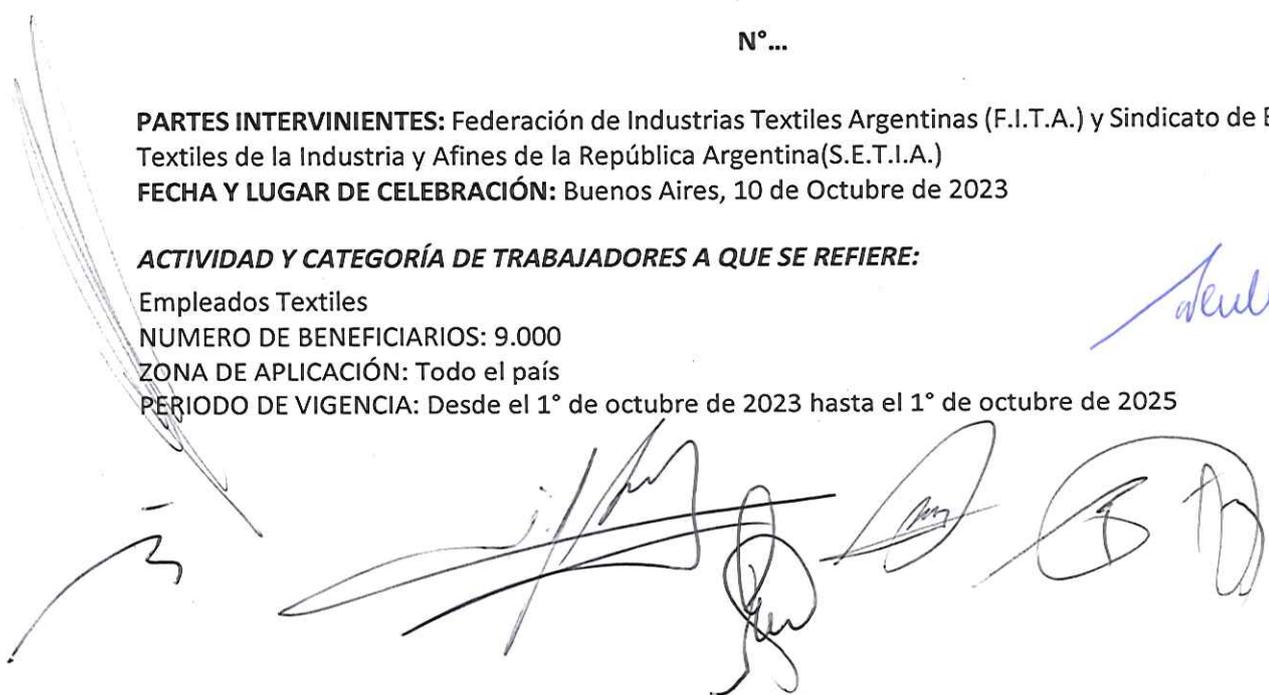
ACTIVIDAD Y CATEGORÍA DE TRABAJADORES A QUE SE REFIERE:

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 CONVENCIÓN

Art. 2.– VIGENCIA: La presente Convención Colectiva de Trabajo (CCT) 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 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.

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 de 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 se especializa en computación o informática sean específicos o que empleen a la informática como base para operar, realiza la operación de programas o plataformas contables, personal que realiza supervisión a: los operarios con manejo de neumática, robótica, química, electricidad y toda actividad relacionada al mantenimiento de la planta tanto como de sus maquinarias, a los operarios que realizan servicios de electricidad, electrónica, a los que realizan operaciones de 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, operarios que hacen servicios de aire comprimido, vapor, agua industrial y potable, operarios de 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 DE MECÁNICOS: Son los responsables de supervisar el 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 en las oficinas administrativas y/o en las oficinas comerciales o de ventas de la empresa, supervisores no jerarquizados o supervisores de turno, ya sea que supervisen líneas de producción, áreas de logística,

oficinas técnicas, 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, 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. 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, supervisores de operadores 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 (t.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 (t.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 (t.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:

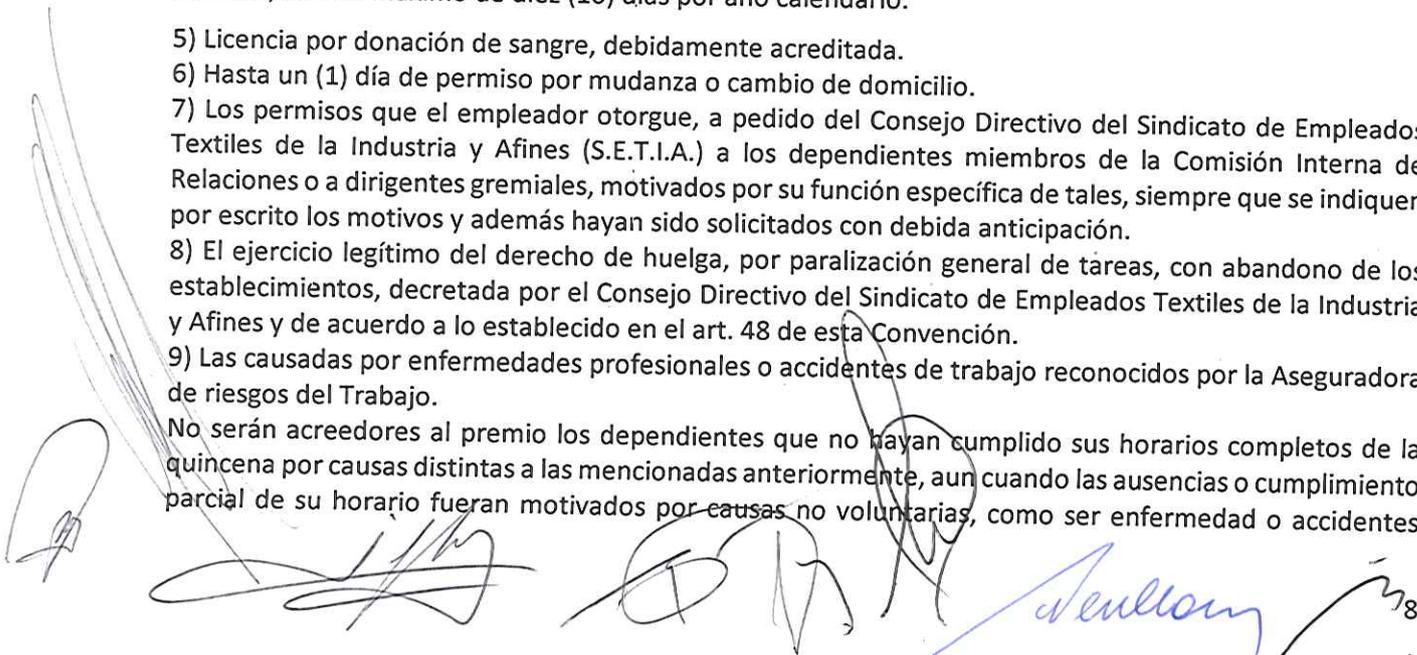
a) Este premio consiste en el pago de una suma extra equivalente al 20% del importe total mensual que, en concepto de remuneraciones, corresponda percibir a todo dependiente que se haya hecho acreedor al mismo. Quedan excluidos del concepto de remuneraciones, por no ser tales, entre otras, las asignaciones 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, aun 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 DE RECLAMACIONES

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.

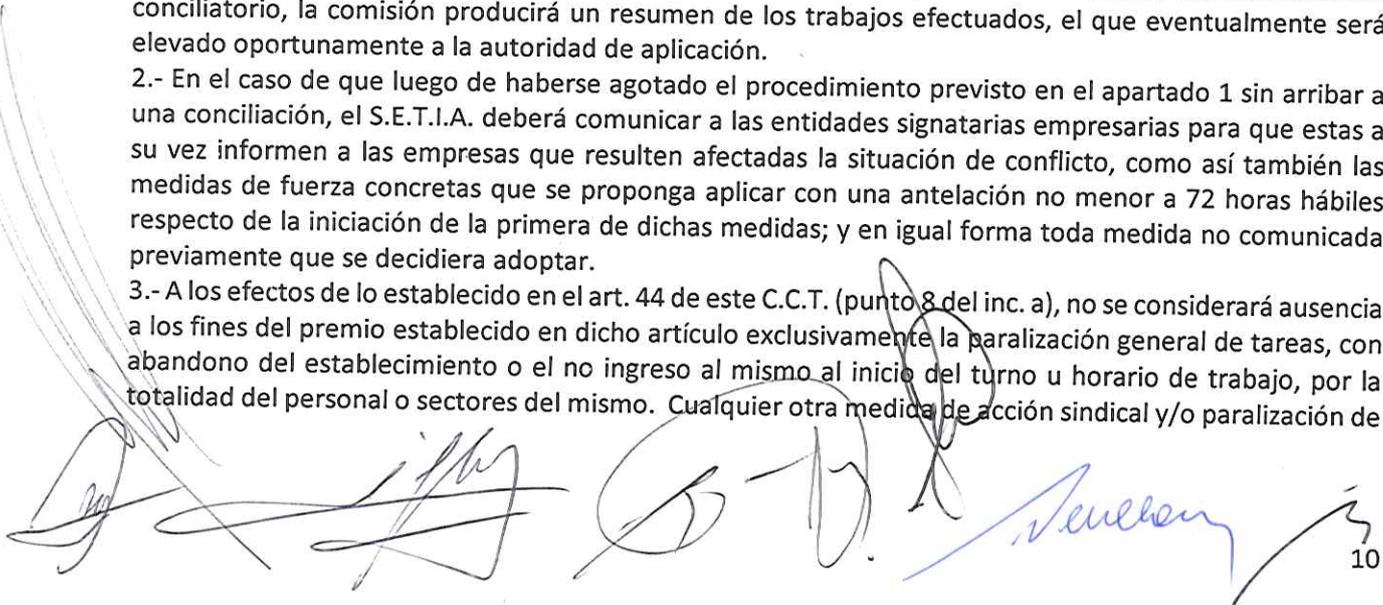
Si alguna de las partes no compareciera encontrándose debidamente notificada, la Comisión continuará la tramitación del procedimiento.

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 resultados 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.

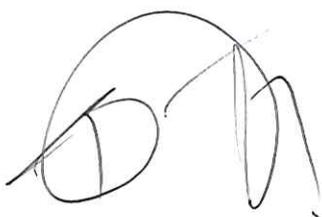
La aplicación de este artículo es válida únicamente para la adecuación de las nuevas categorías que debe producirse en las liquidaciones salariales del mes de septiembre de 2023.

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.

Conforme lo preceptuado en el artículo 4° de la Resolución 397/2020 del Ministerio de Trabajo de la Nación, las partes manifiestan en carácter de declaración jurada que las firmas insertas en el

presente acuerdo son auténticas en los términos previstos por el artículo 109 del Decreto 1759/72 (T.O 2017).

El presente será ratificado por las PARTES con la modalidad TAD (Trámite a Distancia) o aquel que indique la autoridad de aplicación y que permita solicitar su homologación.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke.A handwritten signature in black ink, featuring a large circular loop at the beginning.A handwritten signature in blue ink, appearing as a cursive name.A large handwritten signature in black ink, with a prominent horizontal line across the middle.

**ESCALAS SALARIALES DESDE EL INICIO DE LA VIGENCIA DEL CCT EN 1 DE
OCTUBRE DE 2023 HASTA HOY**

Negociada como origen del convenio		Actualizaciones por acuerdos				
CATEGORIA	\$	oct-23	nov-23	dic-23	ene-24	mar-24
SUPERVISOR GENERAL	300.000	381.145	418.916	456.687	514.518	586.551
SUPERVISOR	290.423	371.567	408.285	445.002	502.833	573.230
TECNICO ESPECIALISTA	290.423	371.567	408.285	445.002	502.833	573.230
VENDEDORES	290.423	371.567	408.285	445.002	502.833	573.230
ENCARGADOS DE ADMINISTRACIÓN	276.593	357.738	392.934	428.130	485.961	553.996
ENCARGADOS MECÁNICOS	276.593	357.738	392.934	428.130	485.961	553.996
AYUDANTES DE SUPERVISOR GENERAL	276.593	357.738	392.934	428.130	485.961	553.996
VENDEDORES DE SALÓN	263.422	344.566	378.314	412.061	469.892	535.677
EMPLEADOS CATEGORÍA A	250.878	332.023	364.390	396.758	454.589	518.231
EMPLEADOS CATEGORÍA B	238.931	320.076	351.130	382.183	440.014	501.616
AUXILIARES DE TRANSPORTE A	227.554	308.698	338.500	368.302	426.133	485.792
AUXILIARES DE TRANSPORTE B	216.718	297.862	326.472	355.082	412.913	470.721
AUXILIARES A	196.569	277.714	304.108	330.501	388.332	442.698
AUXILIARES B	187.209	268.354	293.718	319.082	376.913	429.681

The image shows several handwritten signatures and scribbles in black and blue ink, located below the table. There are approximately six distinct marks, including a large blue signature on the right and several black scribbles on the left and center.

ACTAS SALARIALES SUSCRIPTAS DESDE EL INICIO DE LA VIGENCIA DEL CCT
EL 1 DE OCTUBRE DE 2023 HASTA HOY

ACUERDO SALARIAL SETIA-FITA

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 26 días del mes de octubre de 2023, entre el Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines de la República Argentina (SETIA), CUIT N° 30-53112631-5, domicilio electrónico: gremialsetia@hotmail.com.ar, con domicilio en Avenida Montes de Oca 1.437 CABA, representada en este acto por su Secretario General Sr. José E. Minaberrigaray y su Secretario Gremial e Interior Sr. Claudio M. Díaz, por una parte, y por la otra la Federación de Industrias Textiles Argentina (FITA), CUIT N° 30-52725634-4, domicilio electrónico: fita@fita.com.ar, con domicilio en Reconquista 458 Piso 9° CABA, representada en este acto por su Presidente Sr. Luis Tendlarz, su Secretario Carlos Peñarrocha, su Prosecretario 1° señor Edgardo Tertzakian y su apoderado Cont. Eduardo Detoma, con el patrocinio letrado del Dr. Lucas Ramírez Bosco, manifiestan haber alcanzado el siguiente ACUERDO:

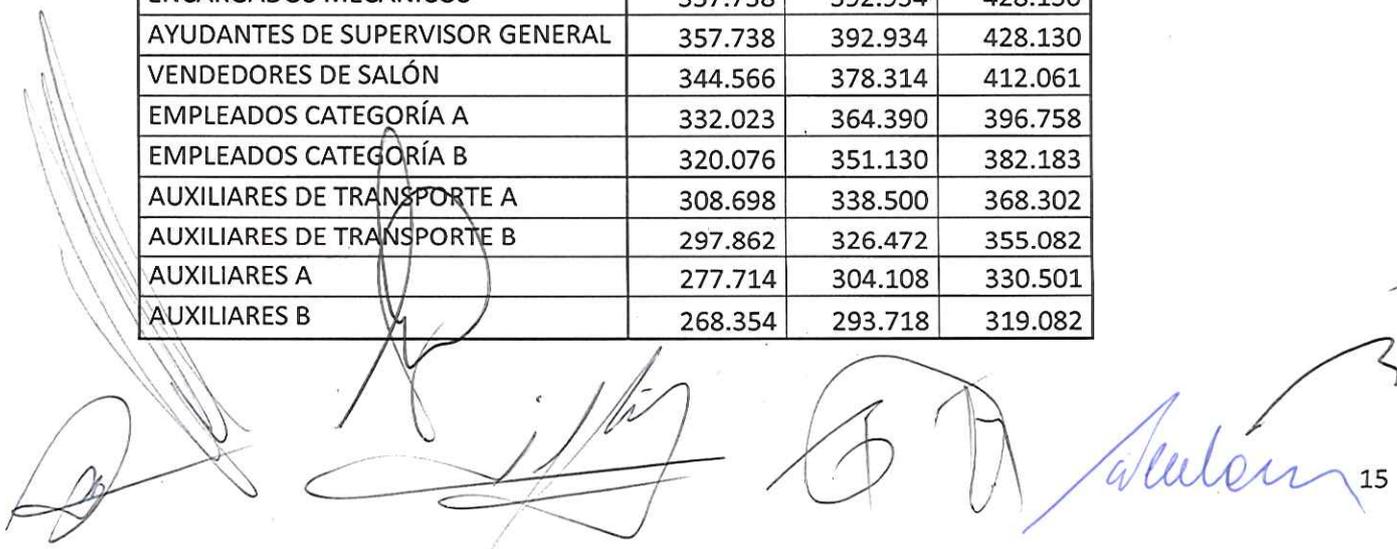
I - VIGENCIA

1.- El presente Acuerdo regirá entre el 1° de octubre de 2023 y el 31 de diciembre de 2023.

II - SALARIOS.

Las partes acuerdan establecer a partir del 1° de octubre 2023, 1° de noviembre 2023 y 1° de diciembre 2023, las nuevas escalas de salarios básicos correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo SETIA - FITA, según se indica seguidamente.

CATEGORIAS	Salarios Básicos		
	oct-23	nov-23	dic-23
SUPERVISOR GENERAL	381.145	418.916	456.687
SUPERVISOR	371.567	408.285	445.002
TECNICO ESPECIALISTA	371.567	408.285	445.002
VENDEDORES	371.567	408.285	445.002
ENCARGADOS DE ADMINISTRACIÓN	357.738	392.934	428.130
ENCARGADOS MECÁNICOS	357.738	392.934	428.130
AYUDANTES DE SUPERVISOR GENERAL	357.738	392.934	428.130
VENDEDORES DE SALÓN	344.566	378.314	412.061
EMPLEADOS CATEGORÍA A	332.023	364.390	396.758
EMPLEADOS CATEGORÍA B	320.076	351.130	382.183
AUXILIARES DE TRANSPORTE A	308.698	338.500	368.302
AUXILIARES DE TRANSPORTE B	297.862	326.472	355.082
AUXILIARES A	277.714	304.108	330.501
AUXILIARES B	268.354	293.718	319.082



Los nuevos valores de las escalas absorberán, hasta su concurrencia, los incrementos o adicionales que sobre las remuneraciones hubieran otorgado o pactado las empleadoras a cuenta de futuros aumentos o con carácter general a partir del 1° de junio de 2023 y hasta la fecha del presente acuerdo

III – ASIGNACIÓN NO REMUNERATIVA

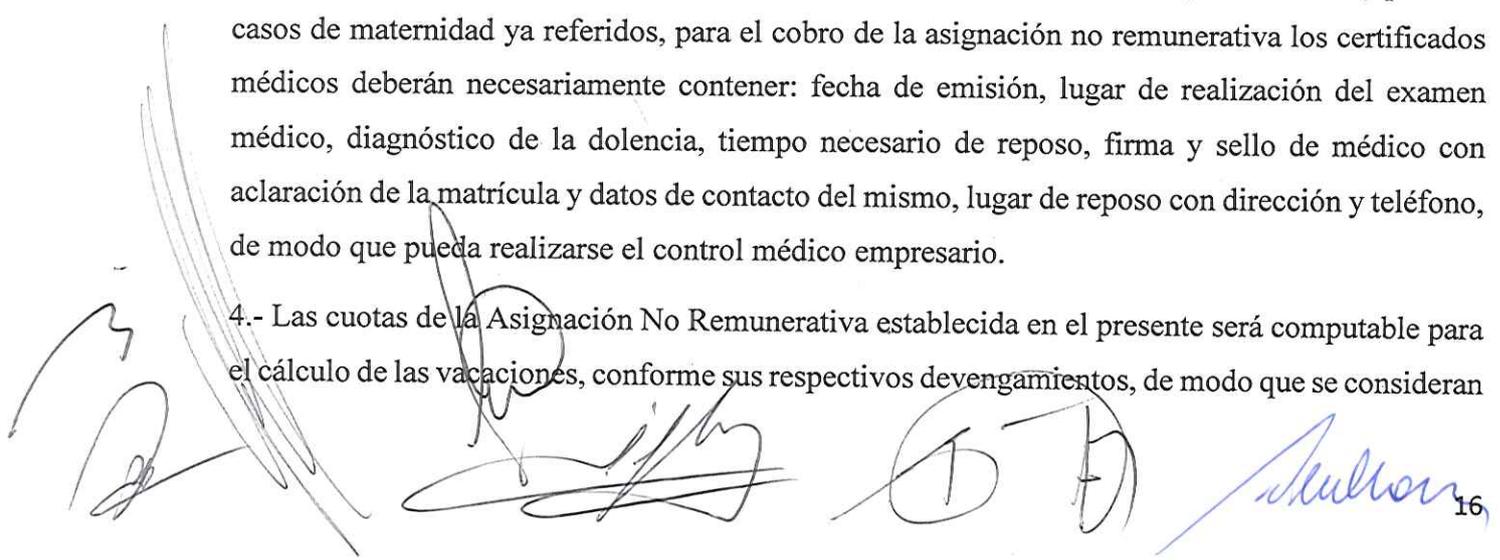
1.- Las partes acuerdan el pago a todos los trabajadores convenionados de una asignación no remunerativa total de \$ 144.000.-, que será abonada en tres cuotas conforme los siguientes montos: \$ 48.000 en octubre 2023, \$ 48.000 en noviembre 2023 y \$ 48.000 en diciembre 2023, bajo la denominación “Asignación No Remunerativa”. 2.- Las cuotas de la asignación mencionada en el punto anterior se liquidarán juntamente con el sueldo devengado al vencimiento de cada mes. Las ausencias debidamente justificadas motivadas en causas legales o convencionales no afectarán su pago. En los casos de ausencias injustificadas se pagarán en proporción al tiempo trabajado. Para el cálculo de cada día en que corresponda liquidar la asignación no remunerativa convenida, se tomará la jornada de trabajo normal y habitual en cada empresa o establecimiento.

2.- Se establece que esta asignación también deberá ser abonada por el empleador en los casos que encuadren en enfermedad o accidente profesional conforme la ley 24.557 por el plazo de 10 días a cargo del empleador (art. 13, inc. 1, ley 24.557) y, con posterioridad, deberá ser incorporada al cómputo del ingreso base conforme la mencionada Ley de Riesgos de Trabajo a los efectos del cálculo de las prestaciones del artículo mencionado y de todas las demás a cargo de la ART. En los casos de trabajadoras con licencia por maternidad, el empleador deberá abonar la asignación mencionada con independencia de lo remunerativo, que conforme la ley corresponde a la ANSES.

3.- A los efectos de justificar las ausencias en virtud de lo establecido en los anteriores apartados 2 y 3, deberá tenerse en cuenta:

Que cuando se tratara de enfermedades o accidentes, fueran inculpables o profesionales y para los casos de maternidad ya referidos, para el cobro de la asignación no remunerativa los certificados médicos deberán necesariamente contener: fecha de emisión, lugar de realización del examen médico, diagnóstico de la dolencia, tiempo necesario de reposo, firma y sello de médico con aclaración de la matrícula y datos de contacto del mismo, lugar de reposo con dirección y teléfono, de modo que pueda realizarse el control médico empresario.

4.- Las cuotas de la Asignación No Remunerativa establecida en el presente será computable para el cálculo de las vacaciones, conforme sus respectivos devengamientos, de modo que se consideran



Handwritten signatures and stamps at the bottom of the document. There are four distinct signatures in black ink and one signature in blue ink. A circular stamp is visible in the center-right area.

las devengadas antes del otorgamiento de las vacaciones o en el mismo mes y no las que se encuentren en el futuro.

5.- Quedan a salvo los mayores valores que surjan de acuerdos zonales, individuales o por empresa.

IV - CONTRIBUCIONES ESPECIALES.

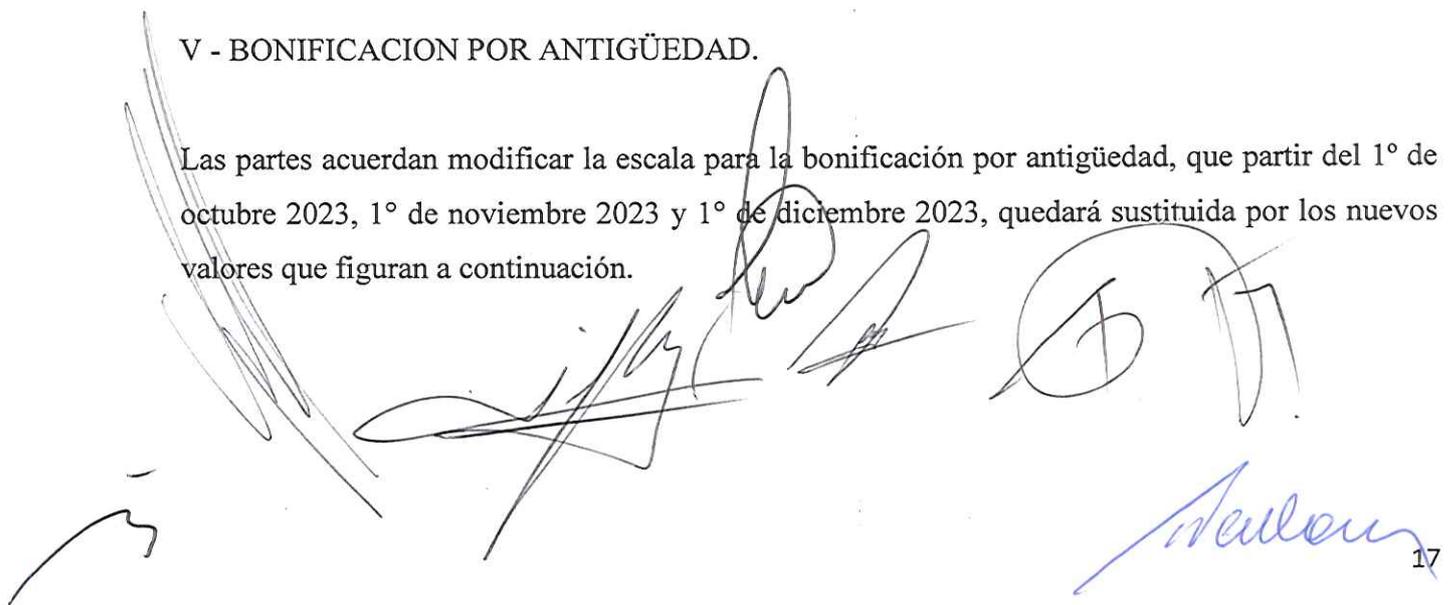
1. Con el objeto de posibilitar una adecuada solución a problemas atinentes a los servicios sociales que brinda la entidad sindical, la contribución patronal fijada por el artículo 34 del CCT N°123/90 será transitoriamente aumentada durante la vigencia de este acuerdo al cuatro por ciento (4%), exclusivamente entre el 1° de octubre de 2023 y el 31 de diciembre de 2023, sin prórroga automática.

2. La contribución patronal fijada por el artículo 34, del CCT N° 123/90 será de \$ 871 a partir del 1° de octubre de 2023, siempre por cada trabajador comprendido en dicho convenio. Las partes acuerdan establecer una contribución empresaria especial de un 1% (uno por ciento) sobre las remuneraciones brutas de los trabajadores comprendidos en el presente convenio, con destino exclusivo para promover la formación de los representados por el Sindicato de Empleados Textiles y Afines de la República Argentina (SETIA). Esta contribución será aplicada exclusivamente entre el 1° de octubre de 2023 y el 31 de diciembre de 2023, sin prórroga automática.

3. Sobre las cuotas de la Asignación No Remunerativa del Punto III del presente los empleadores contribuirán con un 11% para atender a la adecuada prestación de los servicios sociales que brinda la entidad sindical por cada trabajador. Adicionalmente, corresponderá una contribución empresaria al F.A.S. por cada trabajador convenionado que será de \$ 6.000 mensuales a partir del 1° de octubre de 2023 y hasta el 31 de diciembre de 2023.

V - BONIFICACION POR ANTIGÜEDAD.

Las partes acuerdan modificar la escala para la bonificación por antigüedad, que partir del 1° de octubre 2023, 1° de noviembre 2023 y 1° de diciembre 2023, quedará sustituida por los nuevos valores que figuran a continuación.

The bottom of the page features several handwritten signatures and scribbles in black ink. On the right side, there is a signature in blue ink that appears to read 'Muller'. The page number '17' is located at the bottom right corner.

oct-23				
ANTIGÜEDAD			Encargados, Vendedores de salón y Técnico Especialista y Ayudante Supervisor General	Supervisores
	Auxiliares	Empleados y Vendedores de salón		
1 AÑO	1.546	2.351	3.039	4.203
3 AÑOS	3.092	5.197	6.578	8.218
5 AÑOS	4.626	7.219	9.047	10.305
7 AÑOS	6.173	8.671	11.093	12.398
9 AÑOS	7.719	10.282	12.904	14.697
12 AÑOS	9.764	12.010	14.908	17.030
15 AÑOS	11.328	13.680	15.984	18.906
18 AÑOS	12.968	15.243	17.742	20.898
21 AÑOS	13.991	16.313	19.141	22.544
24 AÑOS	15.414	17.906	20.757	24.461
27 AÑOS	16.454	18.953	22.586	26.765
30 AÑOS	17.506	20.569	23.996	28.564
35 AÑOS	19.564	23.679	26.530	31.662
40 AÑOS	21.639	25.983	29.375	34.531

nov-23				
ANTIGÜEDAD			Encargados, Vendedores de salón y Técnico Especialista y Ayudante Supervisor General	Supervisores
	Auxiliares	Empleados y Vendedores de salón		
1 AÑO	1.699	2.584	3.340	4.620
3 AÑOS	3.399	5.712	7.230	9.033
5 AÑOS	5.085	7.934	9.944	11.326
7 AÑOS	6.784	9.530	12.192	13.627
9 AÑOS	8.484	11.301	14.182	16.153
12 AÑOS	10.732	13.200	16.386	18.718
15 AÑOS	12.451	15.035	17.568	20.779
18 AÑOS	14.253	16.754	19.500	22.969
21 AÑOS	15.378	17.930	21.038	24.779
24 AÑOS	16.941	19.681	22.814	26.885
27 AÑOS	18.085	20.831	24.824	29.418
30 AÑOS	19.241	22.608	26.375	31.395
35 AÑOS	21.503	26.026	29.159	34.800
40 AÑOS	23.784	28.558	32.286	37.953

dic-23				
ANTIGÜEDAD	Empleados y Vendedores de salón		Encargados, Vendedores de salón y Técnico Especialista y Ayudante Supervisor General	Supervisores
	Auxiliares			
1 AÑO	1.853	2.817	3.642	5.036
3 AÑOS	3.705	6.227	7.882	9.847
5 AÑOS	5.543	8.650	10.840	12.348
7 AÑOS	7.396	10.390	13.292	14.855
9 AÑOS	9.248	12.319	15.461	17.609
12 AÑOS	11.700	14.390	17.863	20.406
15 AÑOS	13.573	16.391	19.152	22.653
18 AÑOS	15.538	18.264	21.258	25.040
21 AÑOS	16.764	19.546	22.934	27.013
24 AÑOS	18.469	21.455	24.871	29.309
27 AÑOS	19.715	22.709	27.062	32.070
30 AÑOS	20.976	24.646	28.753	34.226
35 AÑOS	23.442	28.372	31.788	37.938
40 AÑOS	25.928	31.133	35.198	41.375

Las empresas que ya otorgaren adicionales por antigüedad u otros beneficios análogos por importes iguales o superiores a los que resultan de dicho Anexo, quedarán eximidas de la aplicación del mismo. Si los importes fueran inferiores, se ajustarán a los valores de la nueva escala. Ambas partes pedirán la homologación del presente convenio. Conforme lo preceptuado en el artículo 4° de la Resolución 397/2020 del Ministerio de Trabajo de la Nación, las partes manifiestan en carácter de declaración jurada que las firmas insertas en el presente acuerdo son auténticas en los términos previstos por el artículo 109 del Decreto 1759/72 (T.O 2017).

El presente acuerdo será ratificado por las PARTES con la modalidad TAD (Trámite a Distancia) o aquel que indique la autoridad de aplicación y que permita solicitar su homologación.

Handwritten signatures in black and blue ink, including a large signature on the left and a signature in blue ink on the right.

ACUERDO SALARIAL SETIA-FITA

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 26 días del mes de enero de 2024, entre el Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines de la República Argentina (SETIA), CUIT N° 30-53112631-5, domicilio electrónico: gremialsetia@hotmail.com.ar, con domicilio en Avenida Montes de Oca 1.437 CABA, representada en este acto por su Secretario General Sr. José E. Minaberrigaray y su Secretario Gremial e Interior Sr. Claudio M. Díaz, por una parte, y por la otra la Federación de Industrias Textiles Argentina (FITA), CUIT N° 30-52725634-4, domicilio electrónico: fita@fita.com.ar, con domicilio en Reconquista 458 Piso 9° CABA, representada en este acto por su Presidente Sr. Luis Tendlarz, su Secretario Carlos Peñarrocha, su Prosecretario 1° señor Edgardo Tertzakian y su apoderado Cont. Eduardo Detoma, con el patrocinio letrado del Dr. Lucas Ramírez Bosco, manifiestan haber alcanzado el siguiente ACUERDO:

I - VIGENCIA

1.- El presente Acuerdo regirá entre el 1° de enero de 2024 y el 29 de febrero de 2024.

II - SALARIOS.

Las partes acuerdan establecer a partir del 1° de enero 2024, las nuevas escalas de salarios básicos correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo N° SETIA - FITA, según se indica seguidamente.

CATEGORIAS	Salarios Básicos ene-24
SUPERVISOR GENERAL	\$ 514.518
SUPERVISOR	\$ 502.833
TECNICO ESPECIALISTA	\$ 502.833
VENDEDORES	\$ 502.833
ENCARGADOS DE ADMINISTRACIÓN	\$ 485.961
ENCARGADOS MECÁNICOS	\$ 485.961
AYUDANTES DE SUPERVISOR GENERAL	\$ 485.961
VENDEDORES DE SALÓN	\$ 469.892
EMPLEADOS CATEGORÍA A	\$ 454.589
EMPLEADOS CATEGORÍA B	\$ 440.014
AUXILIARES DE TRANSPORTE A	\$ 426.133



AUXILIARES DE TRANSPORTE B	\$ 412.913
AUXILIARES A	\$ 388.332
AUXILIARES B	\$ 376.913

Los nuevos valores de las escalas absorberán, hasta su concurrencia, los incrementos o adicionales que sobre las remuneraciones hubieran otorgado o pactado las empleadoras a cuenta de futuros aumentos o con carácter general a partir del 1° de junio de 2023 y hasta la fecha del presente acuerdo

III – ASIGNACIÓN NO REMUNERATIVA

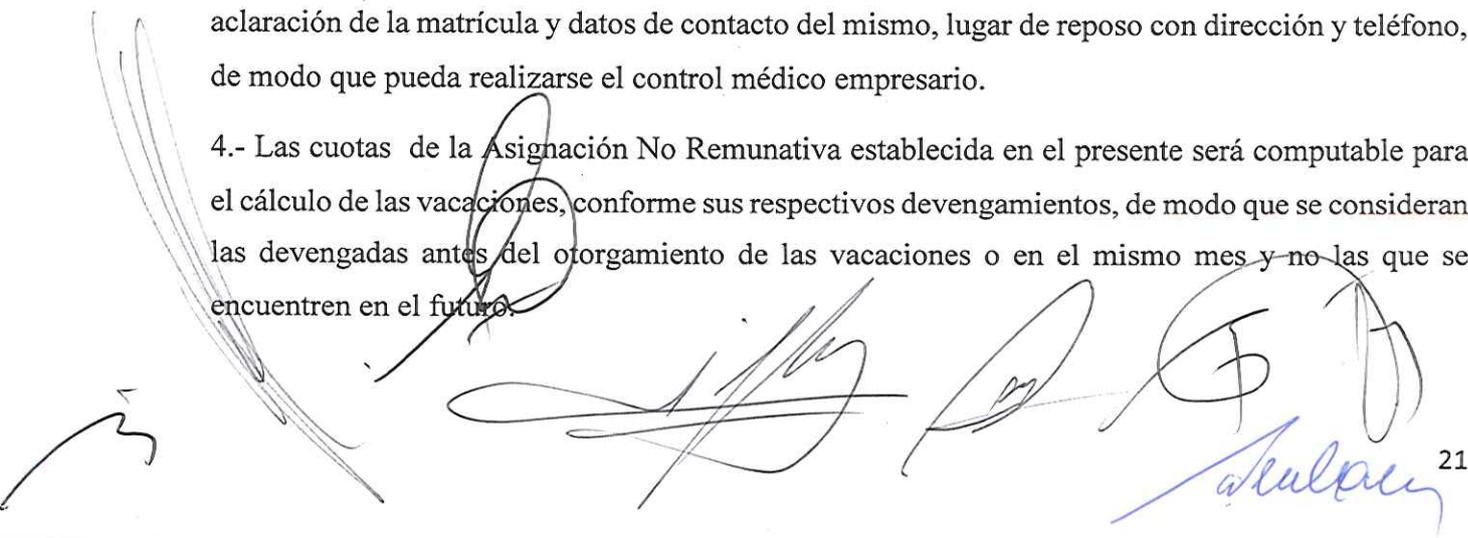
1.- Las partes acuerdan el pago a todos los trabajadores convenionados de una asignación no remunerativa de \$108.000 en el mes de enero y de \$ 132.000 para el mes de febrero bajo la denominación “Asignación No Remunerativa”.

2.- Se establece que esta asignación también deberá ser abonada por el empleador en los casos que encuadren en enfermedad o accidente profesional conforme la ley 24.557 por el plazo de 10 días a cargo del empleador (art. 13, inc. 1, ley 24.557) y, con posterioridad, deberá ser incorporada al cómputo del ingreso base conforme la mencionada Ley de Riesgos de Trabajo a los efectos del cálculo de las prestaciones del artículo mencionado y de todas las demás a cargo de la ART. En los casos de trabajadoras con licencia por maternidad, el empleador deberá abonar la asignación mencionada con independencia de lo remunerativo, que conforme la ley corresponde a la ANSES.

3.- A los efectos de justificar las ausencias en virtud de lo establecido en los anteriores apartados 2 y 3, deberá tenerse en cuenta:

Que cuando se tratara de enfermedades o accidentes, fueran inculpables o profesionales y para los casos de maternidad ya referidos, para el cobro de la asignación no remunerativa los certificados médicos deberán necesariamente contener: fecha de emisión, lugar de realización del examen médico, diagnóstico de la dolencia, tiempo necesario de reposo, firma y sello de médico con aclaración de la matrícula y datos de contacto del mismo, lugar de reposo con dirección y teléfono, de modo que pueda realizarse el control médico empresario.

4.- Las cuotas de la Asignación No Remunerativa establecida en el presente será computable para el cálculo de las vacaciones, conforme sus respectivos devengamientos, de modo que se consideran las devengadas antes del otorgamiento de las vacaciones o en el mismo mes y no las que se encuentren en el futuro.



5.- Quedan a salvo los mayores valores que surjan de acuerdos zonales, individuales o por empresa.

IV - CONTRIBUCIONES ESPECIALES.

1. Con el objeto de posibilitar una adecuada solución a problemas atinentes a los servicios sociales que brinda la entidad sindical, la contribución patronal fijada por el artículo 34 del CCT N°123/90 será transitoriamente aumentada durante la vigencia de este acuerdo al cuatro por ciento (4%), exclusivamente entre el 1° de enero de 2024 y el 29 de febrero de 2024, sin prórroga automática.

2. La contribución patronal fijada por el artículo 34, del CCT N° 123/90 será de \$ 1307 a partir del 1° de enero 2024, siempre por cada trabajador comprendido en dicho convenio. Las partes acuerdan establecer una contribución empresaria especial de un 1% (uno por ciento) sobre las remuneraciones brutas de los trabajadores comprendidos en el presente convenio, con destino exclusivo para promover la formación de los representados por el Sindicato de Empleados Textiles y Afines de la República Argentina (SETIA). Esta contribución será aplicada exclusivamente entre el 1° de enero de 2024 y el 29 de febrero de 2024, sin prórroga automática.

3. Sobre las cuotas de la Asignación No Remunerativa del Punto III del presente los empleadores contribuirán con un 11% para atender a la adecuada prestación de los servicios sociales que brinda la entidad sindical por cada trabajador. Adicionalmente, corresponderá una contribución empresaria al F.A.S. por cada trabajador convencionado que será de \$ 9.000 mensuales a partir del 1° de enero de 2024 y el 29 de febrero de 2024.

V - BONIFICACION POR ANTIGÜEDAD.

Las partes acuerdan modificar la escala para la bonificación por antigüedad, que partir del 1° de enero 2024, quedará sustituida por los nuevos valores que figuran a continuación.

ene-24				
ANTIGÜEDAD	Empleados y vendedores		Encargados, Vendedores de salón y técnico especialista y ayud super gral	Supervisores
	Auxiliares			
1 AÑO	2.233	3.394	4.388	6.067
3 AÑOS	4.464	7.502	9.496	11.864
5 AÑOS	6.678	10.422	13.060	14.877
7 AÑOS	8.911	12.518	16.014	17.897

9 AÑOS	11.142	14.842	18.628	21.216
12 AÑOS	14.096	17.337	21.522	24.585
15 AÑOS	16.353	19.748	23.075	27.293
18 AÑOS	18.720	22.005	25.612	30.169
21 AÑOS	20.197	23.549	27.631	32.546
24 AÑOS	22.252	25.849	29.965	35.312
27 AÑOS	23.753	27.360	32.605	38.638
30 AÑOS	25.272	29.694	34.642	41.236
35 AÑOS	28.243	34.183	38.299	45.708
40 AÑOS	31.238	37.509	42.407	49.849

Las empresas que ya otorgaren adicionales por antigüedad u otros beneficios análogos por importes iguales o superiores a los que resultan de dicho Anexo, quedarán eximidas de la aplicación del mismo. Si los importes fueran inferiores, se ajustarán a los valores de la nueva escala. Las partes se comprometen a reunirse en la primera semana de marzo de 2024 a fin de analizar la situación salarial que regirá a partir del 1° de marzo de 2024.

Ambas partes pedirán la homologación del presente convenio. Conforme lo preceptuado en el artículo 4° de la Resolución 397/2020 del Ministerio de Trabajo de la Nación, las partes manifiestan en carácter de declaración jurada que las firmas insertas en el presente acuerdo son auténticas en los términos previstos por el artículo 109 del Decreto 1759/72 (T.O 2017).

El presente acuerdo será ratificado por las PARTES con la modalidad TAD (Trámite a Distancia) o aquel que indique la autoridad de aplicación y que permita solicitar su homologación.

The image shows several handwritten signatures. There are three large, overlapping signatures in black ink at the top, and one signature in blue ink at the bottom right. A small blue mark is visible on the left side of the page.

ACUERDO SALARIAL SETIA-FITA

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 26 días del mes de marzo de 2024, entre el Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines de la República Argentina (SETIA), CUIT N° 30-53112631-5, domicilio electrónico: gremialsetia@hotmail.com.ar, con domicilio en Avenida Montes de Oca 1.437 CABA, representada en este acto por su Secretario General Sr. José E. Minaberrigaray, y su Secretario Gremial e Interior Sr. Claudio M. Díaz, por una parte, y por la otra la Federación de Industrias Textiles Argentina (FITA), CUIT N° 30-52725634-4, domicilio electrónico: fita@fita.com.ar, con domicilio en Reconquista 458 Piso 9° CABA, representada en este acto por su Presidente Sr. Luis Tendlarz, su Secretario Carlos Peñarrocha, su Prosecretario 1° señor Edgardo Tertzakian y su apoderado Cont. Eduardo Detoma, con el patrocinio letrado del Dr. Lucas Ramírez Bosco, manifiestan haber alcanzado el siguiente ACUERDO:

I - VIGENCIA

1.- El presente Acuerdo regirá entre el 1° de marzo de 2024 y el 30 de abril de 2024.

II - SALARIOS.

Las partes acuerdan establecer a partir del 1° de marzo 2024, las nuevas escalas de salarios básicos correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo FITA-SETIA, según se indica seguidamente.

	Salarios Básicos
CATEGORIAS	mar-24
SUPERVISOR GENERAL	586.551
SUPERVISOR	573.230
TECNICO ESPECIALISTA	573.230
VENDEDORES	573.230
ENCARGADOS DE ADMINISTRACIÓN	553.996
ENCARGADOS MECÁNICOS	553.996
AYUDANTES DE SUPERVISOR GENERAL	553.996
VENDEDORES DE SALÓN	535.677
EMPLEADOS CATEGORÍA A	518.231
EMPLEADOS CATEGORÍA B	501.616
AUXILIARES DE TRANSPORTE A	485.792

AUXILIARES DE TRANSPORTE B	470.721
AUXILIARES A	442.698
AUXILIARES B	429.681

Los nuevos valores de las escalas absorberán, hasta su concurrencia, los incrementos o adicionales que sobre las remuneraciones hubieran otorgado o pactado las empleadoras a cuenta de futuros aumentos o con carácter general a partir del 1° de junio de 2023 y hasta la fecha del presente acuerdo.

III – ASIGNACIÓN NO REMUNERATIVA

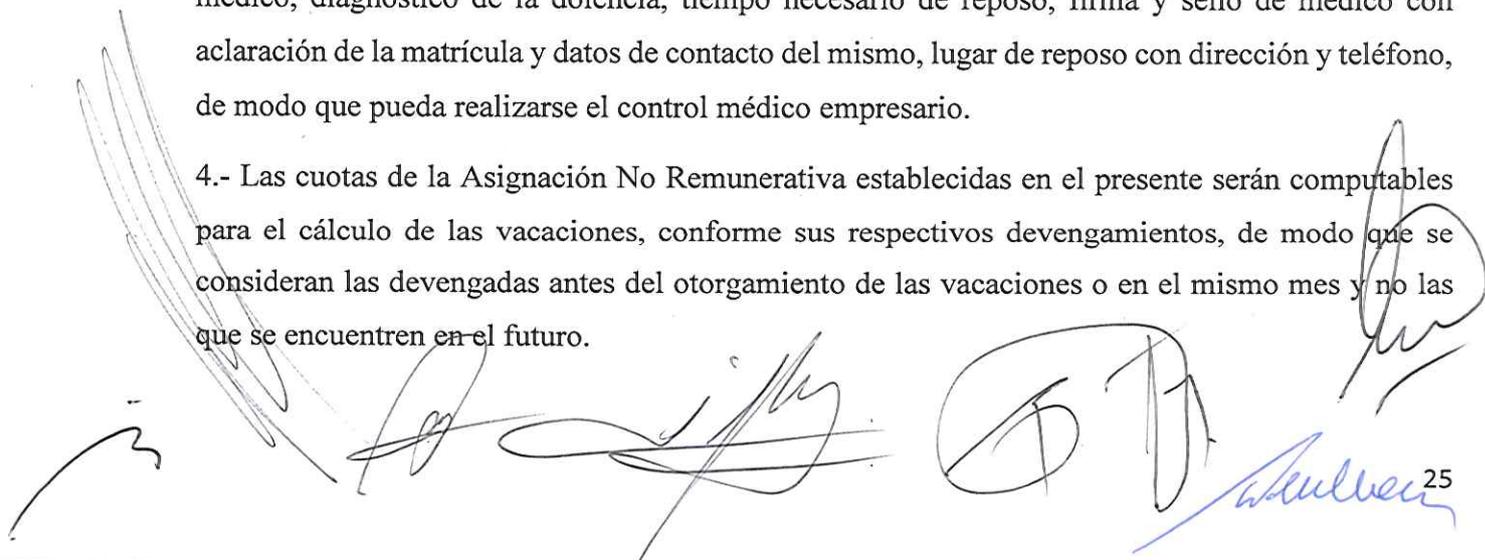
1.- Las partes acuerdan el pago a todos los trabajadores convencionados de una asignación no remunerativa de \$132.000 en el mes de marzo del 2024 y de \$ 180.000 para el mes de abril del 2024, bajo la denominación “Asignación No Remunerativa”.

2.- Se establece que esta asignación también deberá ser abonada por el empleador en los casos que encuadren en enfermedad o accidente profesional conforme la ley 24.557 por el plazo de 10 días a cargo del empleador (art. 13, inc. 1, ley 24.557) y, con posterioridad, deberá ser incorporada al cómputo del ingreso base conforme la mencionada Ley de Riesgos de Trabajo a los efectos del cálculo de las prestaciones del artículo mencionado y de todas las demás a cargo de la ART. En los casos de trabajadoras con licencia por maternidad, el empleador deberá abonar la asignación mencionada con independencia de lo remunerativo, que conforme la ley corresponde a la ANSES.

3.- A los efectos de justificar las ausencias en virtud de lo establecido en los anteriores apartados 2 y 3, deberá tenerse en cuenta:

Que cuando se tratara de enfermedades o accidentes, fueran inculpables o profesionales y para los casos de maternidad ya referidos, para el cobro de la asignación no remunerativa los certificados médicos deberán necesariamente contener: fecha de emisión, lugar de realización del examen médico, diagnóstico de la dolencia, tiempo necesario de reposo, firma y sello de médico con aclaración de la matrícula y datos de contacto del mismo, lugar de reposo con dirección y teléfono, de modo que pueda realizarse el control médico empresario.

4.- Las cuotas de la Asignación No Remunerativa establecidas en el presente serán computables para el cálculo de las vacaciones, conforme sus respectivos devengamientos, de modo que se consideren las devengadas antes del otorgamiento de las vacaciones o en el mismo mes y no las que se encuentren en el futuro.



5.- Quedan a salvo los mayores valores que surjan de acuerdos zonales, individuales o por empresa.

IV - CONTRIBUCIONES ESPECIALES.

1. Con el objeto de posibilitar una adecuada solución a problemas atinentes a los servicios sociales que brinda la entidad sindical, la contribución patronal fijada por el artículo 34 del CCT N°123/90 o 43 del CCT FITA – SETIA, será transitoriamente aumentada durante la vigencia de este acuerdo al cuatro por ciento (4%), exclusivamente entre el 1° de marzo de 2024 y el 30 de abril de 2024, sin prórroga automática.

2. A la contribución patronal fijada en el punto anterior se le adicionará excepcionalmente la suma de \$ 1500, a partir del 1° de marzo 2024, siempre por cada trabajador comprendido en dicho convenio. Las partes acuerdan establecer una contribución empresaria especial de un 1% (uno por ciento) sobre las remuneraciones brutas de los trabajadores comprendidos en el presente convenio, con destino exclusivo para promover la formación de los representados por el Sindicato de Empleados Textiles y Afines de la República Argentina (SETIA). Estas contribuciones serán aplicadas exclusivamente entre el 1° de marzo de 2024 y el 30 de abril de 2024, sin prórroga automática.

3. Sobre las cuotas de la Asignación No Remunerativa del Punto III del presente los empleadores contribuirán con un 11% para atender a la adecuada prestación de los servicios sociales que brinda la entidad sindical por cada trabajador. Adicionalmente, corresponderá una contribución empresaria al F.A.S. por cada trabajador convencionado que será de \$ 10.800 mensuales a partir del 1° de marzo de 2024 y hasta el 1° de abril de 2024.

V - BONIFICACION POR ANTIGÜEDAD.

Las partes acuerdan modificar la escala para la bonificación por antigüedad, que partir del 1° de marzo 2024, quedará sustituida por los nuevos valores que figuran a continuación.

mar-24				
ANTIGÜEDAD	Auxiliares	Empleados y Vendedores de Salón	Encargados, Vendedores, Técnico Especialista y Ayud. Super. Gral.	Supervisores

1 AÑO	2.545	3.869	5.002	6.917
3 AÑOS	5.089	8.553	10.826	13.525
5 AÑOS	7.613	11.881	14.889	16.960
7 AÑOS	10.158	14.271	18.256	20.403
9 AÑOS	12.702	16.920	21.235	24.186
12 AÑOS	16.070	19.764	24.535	28.027
15 AÑOS	18.642	22.513	26.305	31.114
18 AÑOS	21.341	25.085	29.198	34.392
21 AÑOS	23.025	26.846	31.500	37.102
24 AÑOS	25.367	29.468	34.160	40.256
27 AÑOS	27.078	31.190	37.169	44.048
30 AÑOS	28.810	33.851	39.492	47.009
35 AÑOS	32.197	38.969	43.660	52.107
40 AÑOS	35.612	42.761	48.344	56.828

Las empresas que ya hubiesen otorgado adicionales por antigüedad u otros beneficios análogos por importes iguales o superiores a los que resultan de dicho Anexo, quedarán eximidas de la aplicación del mismo. Si los importes fueran inferiores, se ajustarán a los valores de la nueva escala.

Las partes se comprometen a reunirse en la primera semana de mayo de 2024 a fin analizar la situación salarial que regirá a partir del 1° de mayo de 2024.

Ambas partes pedirán la homologación del presente convenio. Conforme lo preceptuado en el artículo 4° de la Resolución 397/2020 del Ministerio de Trabajo de la Nación, las partes manifiestan en carácter de declaración jurada que las firmas insertas en el presente acuerdo son auténticas en los términos previstos por el artículo 109 del Decreto 1759/72 (T.O 2017).

El presente acuerdo será ratificado por las PARTES con la modalidad TAD (Trámite a Distancia) o aquel que indique la autoridad de aplicación y que permita solicitar su homologación.

