



República Oriental del Uruguay

Convenios
COLECTIVOS

Grupo 04 - Industria textil

Subgrupo 02 - Fabricación de Tejidos de Punto

Aviso N° 2918/016 publicado en Diario Oficial el 19/02/2016

IMPO

MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Mtro. Ernesto Murro

DIRECTOR NACIONAL DE TRABAJO
Sr. Juan Castillo

Acuerdo de Consejo de Salarios Grupo 4 Industria Textil Sub Grupo 02 Fabricación de Tejidos de Punto.- En Montevideo, a los 3 del mes de febrero de 2016, reunido el Consejo de Salarios (Grupo 04 Sub Grupo 02) representados por el los Delegados del Poder Ejecutivo Lic. Laura Torterolo y Dres. Gonzalo Illarramendi y Pablo Gutierrez, y por otra parte los delegados del sector empleador representantes de la Asociación de Fabricantes de Prendas de Tejido de Punto (P.I.U.), Dras. Sandra Goldflus y Elena Mereles, y por los delegados del sector trabajador representantes del Congreso Obrero textil (C.O.T.), Sra. Marina González, el Sr. Carlos Buitureira y la Sra. Ester Acevedo, convienen celebrar el siguiente Acuerdo para el personal obrero de la Industria Textil, Grupo 4 de Consejo de Salarios, sub — grupo 02 Fabricación de Tejidos de Punto:

CAPÍTULO I.- Disposiciones generales y salariales

Artículo 1°

Vigencia - El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1° de julio del año 2015 y el 31 de diciembre de 2017.

Artículo 2°

Ámbito de aplicación - Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional, y abarcan al personal obrero dependiente de las empresas comprendidas en el Grupo 4, Industria Textil, sub — grupo 02 Fabricación de Tejidos de Punto. Las empresas y las respectivas organizaciones sindicales podrán realizar acuerdos internos en el ámbito de las mismas, con las limitaciones que deberán respetar los salarios base mínimos establecidos en este Acuerdo, y la cláusula número 23 del Capítulo II de este acuerdo.

Artículo 3°

Bilateralidad - El presente acuerdo es de naturaleza esencialmente bilateral, en cuanto constituye el resultado de una negociación mediante mutuas concesiones, con la finalidad de asegurar durante el término de su duración un clima de normalidad en la actividad productiva de las empresas que permita el efectivo crecimiento de la Industria y en consecuencia de los salarios de sus trabajadores.

Artículo 4°

Determinación de categorías - Las empresas asignarán a cada trabajador sus tareas, que determinarán su categoría y salario mínimo, fijándoles las cargas de labor normales, de modo que se logren los niveles estándares de producción, trabajando con ritmo y esfuerzo normal, como prestación de servicio correlativa al salario correspondiente.

En condiciones normales de trabajo, todo trabajador debe desempeñar su tarea con diligencia y eficiencia, empleando en el caso que corresponda, esfuerzo y ritmo de trabajo incentivados; y cumplir las demás obligaciones que emanan de su contrato de trabajo.

Artículo 5°

Requisitos para la designación de los cargos - Deberán cumplirse los siguientes requisitos para la designación definitiva de los trabajadores en los cargos vacantes de las categorías, según las estructuras determinadas por las empresas:

- a) El cumplimiento completo del respectivo período de aprendizaje.
- b) El cumplimiento efectivo de las jornadas mínimas requeridas para cada categoría.
- c) Que se reúnan las habilidades, capacidades y calificaciones exigidas para su desempeño, según la tecnología de cada empresa.
- d) Que cuando corresponda, para aquellas categorías que así lo requieran por parte de las empresas, se haya aprobado una prueba de suficiencia

teórico-práctica ante un Tribunal evaluador o ante el organismo de reconocida idoneidad técnica que las empresas determinen.

- e) Que exista un cargo vacante en dicha categoría y el trabajador sea designado por las empresas para ocuparlo.

Artículo 6°

Categorías y Salarios Mínimos - A partir del 1 de julio de 2015, los salarios mínimos correspondientes a las diferentes categorías, según las denominaciones y clasificación establecidas en el Anexo I del Acuerdo Laboral para el Personal Obrero de fecha 17 de mayo de 1989, o sus equivalentes, y manteniendo las escalas que comienzan en la 10 y terminan en la 72, serán los siguientes:

Escala	01/07/2015	Escala	01/07/2015	Escala	01/07/2015
10	55,94	33	68,32	53	77,62
11	56,73	34	68,53	54	78,48
13	57,51	35	68,91	55	80,04
16	58,99	36	69,51	56	82,22
17	60,12	37	70,02	57	82,49
18	60,85	38	70,88	58	82,77
19	61,09	39	71,28	59	84,16
20	61,20	40	71,96	60	84,17
21	62,76	41	72,13	61	85,17
22	62,90	42	72,23	62	85,57
23	63,83	43	72,29	63	85,88
24	63,99	44	72,80	64	86,43
25	64,73	45	72,84	65	86,60
26	64,84	46	74,74	66	87,99
27	64,84	47	74,74	67	89,50
28	65,56	48	75,71	68	90,33
29	66,98	49	76,17	69	90,84
30	66,98	50	76,05	70	93,17
31	66,98	51	76,55	71	94,12
32	67,53	52	77,50	72	94,74

Las empresas podrán tener estructuras de categorías internas y escalas salariales diversas, pero en ningún caso, cualquiera sea el sistema salarial existente en las empresas, podrán abonarse salarios base inferiores a los mínimos establecidos en este Acuerdo para los cargos equivalentes.

Para los trabajadores que ingresen con posterioridad a la firma del presente acuerdo se establece que podrán ingresar en la escala básica pero una vez completados los aprendizajes y con un plazo máximo de 1 año deberán pasar a cobrar el salario mínimo de su categoría en la empresa a la que pertenecen. A los efectos de la determinación de los salarios mínimos, podrán computarse los valores correspondientes a los tickets de alimentación, incorporándolos en el monto equivalente en su totalidad o en la parte que sea necesaria dentro del salario base, para completar los salarios mínimos.

Artículo 7°

Conversión y forma de pago - Las determinaciones de salarios se refieren exclusivamente a montos y no a formas de pago. Por lo tanto, las Empresas

podrán hacer efectivas sus remuneraciones a su personal, por hora, día, mes, o por medio de sistemas de remuneración por rendimiento.

Los salarios expresados en horas, serán convertidos a días o meses según las siguientes equivalencias:

8 horas = 1 día

200 horas o 25 días = 1 mes

La liquidación de pago del personal será quincenal o mensual, según lo establezca la empresa, sujeto a los plazos legales de pago de salarios.

Artículo 8 °

Sistemas de remuneración - Los sistemas de remuneración aplicables en la Industria Textil, que deben garantizar el pago de los salarios mínimos, comprenden:

a) Remuneración por hora:

Se aplica este sistema de pago cuando el operario perciba el salario fijado para la tarea que realiza por hora efectiva de trabajo.

b) Remuneración mediante salario base complementado con incentivo:

Se aplica este sistema de pago cuando el operario realice tareas para las que perciba, además del salario por hora, un incentivo relacionado con la cantidad de producción realizada, medida de calidad obtenida, carga de labor asignada, porcentaje de máquina parada o cualquier otra variante que pueda influir en la eficiencia, el volumen y/o la calidad de la producción.

c) Remuneración a destajo:

Se aplica este sistema de pago cuando el operario realice tareas para las que se hayan fijado solamente precios por unidad de medida (docenas, pasadas, piezas, etc.).

Artículo 9 °

Salario Base - Se considera salario base, el valor de la partida o partidas fijas que remuneran el mero cumplimiento de la jornada normal de labor.

No forman parte del salario base las partidas que dependen de factores específicos, y en consecuencia, no se incluirán en él:

a) Incentivos variables o fijos por cantidad, calidad, desempeño, productividad.

b) Aliciente por asiduidad (presentismo).

c) Prima por antigüedad.

Artículo 10 °

Sistemas de remuneración incentivados - Los salarios mínimos fijados para cada categoría, servirán de base para los pagos incentivados, según las siguientes pautas:

a) Se considera como salario por hora efectivo de cada operario incentivado, el que resulte de dividir el monto percibido en un período determinado por las horas efectivamente trabajadas durante ese mismo período, excluidas las horas extras y su correspondiente pago.

b) El sistema de pago incentivado, en condiciones normales, deberá dar oportunidad al operario que realice las tareas remuneradas por el mismo, cumpliendo con el método establecido en el estudio de trabajo y empleando ritmo y esfuerzo de trabajo incentivados, para obtener una remuneración promedial, por hora, mayor que los salarios mínimos para esas tareas. Asimismo, existe incentivo cuando se establece una cantidad fija, aún sobre base porcentual, cuya percepción depende en forma total del cumplimiento de una condición de producción determinada, tanto sea referida a un trabajador individual como a un grupo de trabajadores (equipo, sección, departamento, establecimiento o toda la empresa).

- c) Es inherente al sistema de remuneración por incentivo, la existencia de variaciones en más o en menos, en el monto de lo percibido por hora o por día; por lo que tales variaciones de ingreso no importan modificación del salario.
- d) Cuando en una tarea remunerada con incentivo cambien los elementos básicos del estudio de trabajo, la Empresa revisará las tarifas internas, a fin de que éstas permitan a los operarios, con el mismo ritmo y esfuerzo de trabajo incentivados, y carga de labor normal, obtener ganancias similares. Lo establecido en este literal no rige para el caso de anomalías que puedan alterar transitoriamente las condiciones de trabajo.
- e) Las condiciones básicas que determinen el sistema de pago incentivado aplicado y que rijan para cada tarea estarán a disposición del personal y sus representantes en las empresas.

Artículo 11°

Ajustes salariales - Sin que implique ninguna modificación en las escalas de salarios mínimos ya establecidos en este Acuerdo, durante el plazo de su vigencia se aplicarán ajustes semestrales de salarios, en las fechas y en las formas que se indican:

*** Primer ajuste del 1° de julio del año 2015:** Las escalas de sueldos y jornales nominales de los trabajadores obreros que se desempeñan en las empresas del sector de actividad al 30 de junio de 2015, se incrementarán a partir del 1° de julio de 2015 en un porcentaje resultante -con las limitaciones que se indican- de la acumulación de los siguientes valores:

1. Ajustarán **4%** conforme al lineamiento del Poder Ejecutivo para la Sexta Ronda de los Consejos de Salarios.
2. A los salarios que al 30 de junio de 2015 (incorporado un 0.53% que surge de lo establecido en acta de ajuste ante este organismo de fecha 18 de agosto de 2015), se les acumulará el incremento adicional de acuerdo al siguiente detalle: los salarios que no superen los \$ 13.200 (44 horas semanales) o los \$ 14.400 (48 semanales) recibirán un incremento adicional del **1,75%**. Los salarios que queden comprendidos entre \$ 13.200 y \$ 15.400 (44 horas semanales) o entre \$ 14.400 y \$ 16.800 (48 horas semanales) percibirán un ajuste adicional de **1,25%**. Los salarios que queden comprendidos entre \$ 15.400 Y \$ 18.333 (44 horas semanales) o entre \$ 16.800 y \$ 20.000 (48 horas semanales) percibirán un ajuste adicional de **0.5%**.

Aquellas empresas que hubieran dado ajustes a cuenta podrán descontarlo.

La retroactividad correspondiente al ajuste de los salarios al 1 de julio de 2015 se podrá abonar hasta el 22 de febrero de 2016.

*** Segundo ajuste del 1ero de enero de 2016:**

1. El 1ero de enero de 2016 los salarios vigentes a dicha fecha, ajustarán **4%** conforme al lineamiento del Poder Ejecutivo para la Sexta Ronda de los Consejos de Salarios.
2. A los salarios que al 30 de junio de 2015 (incorporado un 0.53% que surge de lo establecido en acta de ajuste ante este organismo de fecha 18 de agosto de 2015), se les acumulará el incremento adicional de acuerdo al siguiente detalle: los salarios que no superen los \$ 13.200 (44 horas semanales) o los \$ 14.400 (48 semanales) recibirán un incremento adicional del **1,75%**. Los salarios que queden comprendidos entre \$ 13.200 y \$ 15.400 (44 horas semanales) o entre \$ 14.400 y \$ 16.800 (48 horas semanales) percibirán un ajuste adicional de **1,25%**. Los salarios que queden comprendidos entre \$ \$ 15.400 Y \$ 18.333 (44

horas semanales) o entre \$ 16.800 y \$ 20.000 (48 horas semanales) percibirán un ajuste adicional de 0.5%.

Aquellas empresas que hubieran dado ajustes a cuenta podrán descontarlo.

*** Tercer ajuste del 1ero de julio de 2016.**

1. El 1ero de julio de 2016 los salarios vigentes a dicha fecha, ajustarán un **3,25%** conforme al lineamiento del Poder Ejecutivo para la Sexta Ronda de los Consejos de Salarios.

2. A los salarios que al 30 de junio de 2015 (incorporado un 0.53% que surge de lo establecido en acta de ajuste ante este organismo de fecha 18 de agosto de 2015), se les acumulará el incremento adicional de acuerdo al siguiente detalle: los salarios que no superen los \$13.200 (44 horas semanales) o los \$14.400 (48 semanales) recibirán un incremento adicional del 1,75%. Los salarios que queden comprendidos entre \$13.200 y \$15.400 (44 horas semanales) o entre \$14.400 y \$16.800 (48 horas semanales) percibirán un ajuste adicional de 1,25%. Los salarios que queden comprendidos entre \$ \$15.400 Y \$ 18.333 (44 horas semanales) o entre \$16.800 y \$20.000 (48 horas semanales) percibirán un ajuste adicional de 0.5%.

*** Cuarto ajuste del 1ero de enero de 2017.**

1. El 1ero de enero de 2017 los salarios vigentes a dicha fecha, ajustarán **3,25%** conforme al lineamiento del Poder Ejecutivo para la Sexta Ronda de los Consejos de Salarios.

2. A los salarios que al 30 de junio de 2015 (incorporado un 0.53% que surge de lo establecido en acta de ajuste ante este organismo de fecha 18 de agosto de 2015), se les acumulará el incremento adicional de acuerdo al siguiente detalle: los salarios que no superen los \$ 13.200 (44 horas semanales) o los \$ 14.400 (48 semanales) recibirán un incremento adicional del 1,75%. Los salarios que queden comprendidos entre \$ 13.200 y \$ 15.400 (44 horas semanales) o entre \$ 14.400 y \$ 16.800 (48 horas semanales) percibirán un ajuste adicional de 1,25%. Los salarios que queden comprendidos entre \$ \$ 15.400 Y \$ 18.333 (44 horas semanales) o entre \$ 16.800 y \$ 20.000 (48 horas semanales) percibirán un ajuste adicional de 0.5%.

*** Correctivo:** Al 30/06/2017 si corresponde, se aplicará, un ajuste salarial adicional por la diferencia entre la inflación acumulada desde el 1° de julio 2015 y los ajustes salariales otorgados en el mismo período, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

*** Quinto ajuste del 1ero de julio de 2017.**

1. El 1ero de julio de 2017 los salarios vigentes a dicha fecha, ajustarán **3%** conforme al lineamiento del Poder Ejecutivo para la Sexta Ronda de los Consejos de Salarios.

2. A los salarios que al 30 de junio de 2015 (incorporado un 0.53% que surge de lo establecido en acta de ajuste ante este organismo de fecha 18 de agosto de 2015), se les acumulará el incremento adicional de acuerdo al siguiente detalle: los salarios que no superen los \$ 13.200 (44 horas semanales) o los \$ 14.400 (48 semanales) recibirán un incremento adicional del 1,75%. Los salarios que queden comprendidos entre \$ 13.200 y \$ 15.400 (44 horas semanales) o entre \$ 14.400 y \$ 16.800 (48 horas semanales) percibirán un ajuste adicional de 1,25%. Los salarios que queden comprendidos entre \$ \$ 15.400 Y \$ 18.333 (44 horas semanales) o entre \$ 16.800 y \$ 20.000 (48 horas semanales) percibirán un ajuste adicional de 0.5%.

Correctivo final Al 31/12/2017 se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial adicional por la diferencia entre la inflación observada durante el período (01/07/17- 31/12/17) y los ajustes salariales otorgados en el mismo período, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

Artículo 12°

Salvaguarda general Para el primer año de vigencia de convenio (1/07/2015 - 30/06/2016) si la inflación acumulada desde el inicio del convenio superara el 12%, al mes siguiente se aplicará un ajuste salarial adicional por la diferencia entre la inflación acumulada y los ajustes salariales otorgados en dicho período, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

Para los siguientes años de vigencia del convenio (1/07/2016- 31/12/2017), si la inflación medida en años móviles (últimos doce meses) superara el 12%, al mes siguiente se aplicará un ajuste salarial adicional por la diferencia entre la inflación acumulada en el año móvil y los ajustes salariales otorgados en dicho período, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

En caso de aplicarse la cláusula gatillo, la medición de la inflación de referencia a efectos de determinar una nueva aplicación de la misma será la inflación acumulada a partir de ese momento. Una vez transcurrido un año desde la aplicación de la cláusula, la referencia será la inflación medida en años móviles.

Artículo 13°

Régimen de turnos - Conforme al sistema y a los horarios establecidos por las empresas, el trabajo se realizará en turnos fijos o rotativos, con la frecuencia que éstas determinen.

El personal que descanse entre las 06:00 horas del día sábado y las 22:00 horas del día domingo se considerará integrante del primer turno de la semana, iniciándose ésta a partir del día domingo a la hora 22:00. Aquellos operarios que descansan entre las 06:00 horas del día domingo y las 22:00 horas del día lunes, se considerarán integrantes del tercer turno de la semana, correspondiendo el ingreso a la hora 22:00 del día lunes.

Artículo 14°

Compensación Tareas nocturnas - Cuando las tareas se realicen entre las 22:00 y las 06:00 horas del día siguiente, el operario percibirá una bonificación del 20% (veinte por ciento) sobre el salario base. Esta bonificación será abonada únicamente en ocasión del trabajo nocturno; por lo que el operario no la continuará percibiendo si pasa a realizar tareas entre las 6 y las 22 horas, sin que esto pueda considerarse una rebaja de salario.

En los casos en que el operario del turno nocturno fijo sea trasladado al turno diurno por decisión de la Empresa y sin que hubiere dado motivo a ello, cuando haya trabajado en el turno de la noche más de 100 jornadas ininterrumpidas en un mismo período, tendrá derecho a percibir el 20% (veinte por ciento) de bonificación por horario nocturno durante 100 jornadas más, continuas o discontinuas, computadas en el transcurso de los últimos 12 meses. Pasados los mismos dejará de cobrar esta bonificación sin que esto pueda considerarse rebaja de salario.

Lo dispuesto precedentemente no regirá en los casos en que el turno nocturno sea rotativo.

Artículo 15°

Aprendizajes - A los efectos de la regulación de los aprendizajes, se aplicará el sistema que convencionalmente haya sido acordado en las empresas, o en

forma subsidiaria, en las empresas que no existan acuerdos sobre el tema, se aplicará lo previsto en el Acuerdo laboral celebrado entre la Asociación de Fabricantes de Prendas de Tejido de Punto (PIU) y el Congreso Obrero Textil con fecha 4 de junio de 1991.

Artículo 16°

Concurrencia de categorías - Cuando un operario, cumplidos los aprendizajes, desempeñe permanentemente tareas polivalentes que correspondan a más de una categoría, percibirá el salario que corresponda a las tareas de la categoría mejor remunerada.

Artículo 17°

Suplencias y asignaciones temporarias - Si por ausencia del operario titular de un puesto de trabajo, el mismo deba ser asignado temporalmente a otro operario titular de una categoría de salario base inferior, este último percibirá durante la suplencia la diferencia con el salario base mínimo legal que corresponda a la escala de la tarea que ha pasado a realizar, durante el tiempo en que efectivamente la realice y siempre que haya cumplido el correspondiente aprendizaje.

Lo dispuesto precedentemente será de aplicación también cuando por necesidades de producción deban asignarse temporalmente a un trabajador tareas que correspondan a una escala o categoría superior a la suya.

En caso de suplencias, el límite de duración de las mismas está determinado por el plazo de reintegro del titular; y en el caso de otras asignaciones temporarias, el plazo máximo será de 300 jornadas continuas y completas de trabajo efectivo en las tareas de la categoría superior.

Artículo 18°

Reducciones de jornada - Cuando por razones de trabajo sea necesario reducir los horarios de labor o la cantidad de jornadas semanales, las empresas podrán acordar con sus trabajadores un régimen diferente al ordinario, sin que ello pueda dar lugar a reclamaciones por consecuencia de dichas reducciones de tiempo trabajado. En caso de no existir acuerdo, se aplicarán las disposiciones legales pertinentes (Decreto-Ley N° 15.180 DISEDE).

Artículo 19°

Tiempo de labor incompleto - En los casos en que no exista posibilidad de proporcionar a un operario trabajo en forma continuada en la tarea de la cual es efectivo, las empresas podrán ofrecer otra tarea de distinta clase y remuneración, ajustándose en este caso al salario mínimo que corresponda a la tarea que pase a realizar.

En caso de no ser aceptada esa posibilidad por el trabajador, éste podrá optar entre ampararse al Seguro de Desempleo o reclamar la indemnización conforme a la Ley N° 10.449 y concordantes.

Artículo 20°

Traslados y cambios de tareas: Cuando el trabajo lo requiera, cualquier operario podrá ser cambiado de tarea, de sección o de turno, a condición de que su salario no sea disminuido.

Artículo 21°

Disciplina y sanciones - Las sanciones disciplinarias que pueden aplicar las empresas, nunca podrán consistir en multas.

CAPÍTULO II.- RELACIONES LABORALES COLECTIVAS**A) ASPECTOS GENERALES****Artículo 22°**

Ambito - Con la finalidad de un ordenado desenvolvimiento de las relaciones laborales colectivas a nivel general de la Industria Textil (PIU — COT) o de las Empresas miembros de la Asociación de Fabricantes de Prendas de Tejido de Punto (PIU), y de las relaciones individuales de trabajo en estas últimas, queda establecido que integran el ámbito de las relaciones colectivas exclusivamente aquellos asuntos que por su propia naturaleza atañen al conjunto de los trabajadores, o a una parte colectiva de ellos, afiliada al Congreso Obrero Textil o a una organización sindical de empresa.

Artículo 23°**Prescendencia de medidas sindicales**

- a) Las partes se obligan mutuamente a prescindir de disponer o participar de medidas sindicales colectivas (huelgas, paros, lock out, etc.) que puedan afectar la regularidad del trabajo y el normal desenvolvimiento de la producción durante su plazo de vigencia y a influir para que sus respectivos afiliados o trabajadores prescindan igualmente de tales medidas. Dichas previsiones alcanzan a las cláusulas objeto de este convenio y a reivindicaciones planteadas en esta negociación.
- b) Las partes acuerdan que antes de adoptar medidas que puedan afectar a su contraparte, las mismas apelarán a resolver los diferendos en un ámbito bipartito. De mantenerse los diferendos se sustanciará un ámbito tripartito con participación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Se exceptúan de lo establecido además, las medidas de paralización de carácter general convocadas por el PIT-CNT simultáneamente para todas las ramas de la actividad privada.
- c) En los casos de medidas de paralización de carácter general convocadas por el PIT-CNT cuando las medidas tengan un plazo de 24 horas o se trate de paros parciales pero los trabajadores concurren a trabajar o vuelvan después del paro, si aún no ha terminado la jornada; aquellas empresas que abonen premio por presentismo no lo descontarán a los trabajadores que adhieran a las medidas.
- d) Esté mismo criterio de no descontar el premio por presentismo a los trabajadores que adhieran a las medidas, se adoptará para las medidas de paralización de carácter general convocadas por el Congreso Obrero Textil, teniendo en cuenta las previsiones del inciso a) y c) de este artículo, y cuando esté vinculado a la Asociación de Fabricantes de Prendas de Tejido de Punto (PIU).
- e) Se acuerda que durante la vigencia de este convenio el segundo domingo de marzo será abonado con 8 horas de remuneración, en carácter de día del trabajador textil.

B) MÉTODOS PARA DILUCIDAR DIFERENDOS A NIVEL DE EMPRESA Y DE LA INDUSTRIA TEXTIL**Artículo 24°**

Criterio general - A los efectos de ordenar y regular las discusiones en temas laborales, las partes acuerdan que los planteos y reclamos que se efectúen en las empresas, sean canalizados a través de los mecanismos que se establecen o los que se establezcan mutuamente en cada una de ellas.

Artículo 25°

Comisiones Laborales de Empresa - Las relaciones laborales colectivas de las Empresas comprendidas en la Industria Textil, podrán llevarse a cabo a través de Comisiones Laborales o de ámbitos bipartitos en que estarán representadas la Empresa y la organización sindical de la misma, las que tendrán el número de miembros que se acuerden.

Las mencionadas entidades se notificarán mutuamente la nómina de integrantes de estas Comisiones Laborales y las actualizaciones correspondientes.

Artículo 26°

Cometidos de las Comisiones Laborales de Empresa - Serán cometidos de dichas Comisiones Laborales internas:

- a) Supervisar, en el ámbito de la respectiva Empresa, la aplicación y cumplimiento del presente Acuerdo.
- b) Realizar convenios internos, sobre cualquier materia de interés de las partes
- c) Intervenir en cualesquiera diferendos de naturaleza colectiva, y en especial en aquéllos cuya entidad a juicio de cualquiera de las partes pueda derivar en una futura situación conflictiva.
- d) Intercambiar información de interés para las buenas relaciones laborales colectivas internas. Se recomienda especialmente con carácter previo en caso de sanciones disciplinarias de despido o suspensión grave.

Artículo 27°

Mecanismos de prevención y solución de conflictos - Las Comisiones o ámbitos bipartitos actuarán a pedido de cualquiera de las partes y se reunirán dentro de las 72 horas hábiles de recibida la notificación.

Deberán concluir sus tareas dentro del plazo de quince (15) días hábiles a partir de la fecha de apertura del procedimiento; pero las partes podrán prorrogar dicho plazo de común acuerdo.

Si dentro de ese plazo se obtuviese acuerdo conciliatorio, se consignará en un acta.

Si vencidos los plazos previstos no se hubiese obtenido el acuerdo conciliatorio, las partes producirán un resumen de los trabajos efectuados, y solicitarán la intervención de la Comisión Bipartita Textil, poniendo en conocimiento de la situación al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 28°

Comisión Bipartita Textil - Con la finalidad de ordenar y regular la aplicación correcta de este Acuerdo y las mutuas relaciones laborales, a nivel general de la industria textil se constituirá una Comisión Bipartita Textil, integrada por 6 miembros, designados a razón de 3 por cada una de las organizaciones firmantes.

La Comisión tendrá los siguientes cometidos:

- a) Supervisar la aplicación y cumplimiento del presente Acuerdo.
- b) Intervenir con carácter obligatorio en los casos de diferencias que versen sobre la interpretación o aplicación del presente Acuerdo.
- c) Intervenir con carácter obligatorio en los casos de otros diferendos que cualquiera de las partes involucradas, ya sea las organizaciones firmantes o sus representados, solicite someter a su consideración.
- d) Intercambiar información de interés para las buenas relaciones laborales colectivas en la Industria.

Artículo 29°

Procedimiento de actuación - La Comisión Bipartita Textil actuará a pedido de cualquiera de las partes y se reunirán dentro de las 72 horas hábiles de recibida la notificación.

La Comisión deberá concluir sus tareas dentro del plazo de quince (15) días hábiles a partir de la fecha de apertura del procedimiento; pero las partes podrán prorrogar dicho plazo de común acuerdo.

Si dentro de ese plazo se obtuviese acuerdo conciliatorio, la Comisión lo consignará en un acta.

Si vencidos los plazos previstos no se hubiese obtenido el acuerdo conciliatorio, la Comisión producirá un resumen de los trabajos efectuados, comunicando y solicitando la intervención del Consejo de Salarios del Grupo 4, Industria Textil, donde se acordarán los mecanismos y plazos para una mejor solución.

Artículo 30°

Régimen en caso de conflicto a nivel de empresa - En los casos en que, luego de haber finalizado total y formalmente todas las instancias de tentativa de conciliación previstas, se suscitare una situación de conflicto en las empresas, se observarán las siguientes disposiciones:

- a) La organización sindical deberá comunicar a la empresa la situación de conflicto, así como las medidas sindicales concretas que se proponga aplicar, con una antelación no menor de 3 días hábiles respecto de la iniciación de la primera de dichas medidas; y en igual forma para toda medida no comunicada previamente que se decida adoptar.
- b) Se instrumentarán en forma bipartita medidas tendentes a dejar en condiciones normales los procesos y máquinas, a fin de que se pueda reanudar el trabajo en forma habitual una vez regularizada cualquier situación que implique interrupción del mismo. Asimismo acordarán normas que aseguren la no interrupción de recepción de materias primas o insumos industriales, como así también el cumplimiento de los compromisos de entrega debidamente documentados tendentes a evitar la pérdida de mercados y asegurar el trabajo futuro.
- c) La actitud de aquella o aquellas personas que realicen cualquier paralización de actividades al margen de lo establecido en este Acuerdo, se considerará violatoria del mismo a todos los efectos correspondientes, en el ámbito de la empresa afectada.

C) ACTIVIDADES SINDICALES**Artículo 31°**

Descuento de cotización - Las Empresas integrantes de la Asociación de Fabricantes de Prendas de Tejido de Punto (PIU), durante la vigencia del presente Acuerdo y a petición de la organización sindical de fábrica, procederán a efectuar descuentos de la cotización sindical a los trabajadores que en forma individual presten para ello consentimiento por escrito, respetando el orden de prelación de la legislación vigente sobre retenciones salariales.

La cotización a retener tendrá un monto equivalente al valor de una hora de salario base nominal de cada trabajador por todo el período de vigencia del Acuerdo.

Artículo 32°**Otorgamiento de licencias sindicales -**

De acuerdo a lo establecido en el art. 4 de la ley 17.940 de 2 de enero de 2006 se establece el siguiente régimen de tiempo libre remunerado para el ejercicio de la actividad sindical.

El beneficio del tiempo libre remunerado se regulará de acuerdo a las siguientes pautas.

Para establecer el número de horas de licencia sindical paga y número de delegados con derecho a usufructuaria se tendrá en cuenta el número de personal obrero efectivo por empresa estableciéndose la siguiente escala:

Personal Obrero Involucrado	Horas Pagas mensuales	Delegados
10	8	1 delegado
11	8	1 delegado
12	8	1 delegado
13	8	1 delegado
14	8	1 delegado
15	8	1 delegado
16	8	1 delegado
17	8	1 delegado
18	8	1 delegado
19	8	1 delegado
20	8	1 delegado
21	8	1 delegado
22	8	1 delegado
23	8	1 delegado
24	12	1 delegado
25	12	1 delegado
26	12	1 delegado
27	12	1 delegado
28	12	1 delegado
29	12	1 delegado
30	12	1 delegado
31	12	1 delegado
32	16	1 delegado
33	16	1 delegado
34	16	1 delegado
35	16	1 delegado
36	16	1 delegado
37	16	1 delegado
38	16	1 delegado
39	16	1 delegado
40	20	1 delegado
41	20	1 delegado
42	20	1 delegado
43	20	1 delegado

44	20	1 delegado
45	20	1 delegado
46	20	1 delegado
47	20	1 delegado
48	24	2 delegados
49	24	2 delegados
50	24	2 delegados
51	24	2 delegados
52	24	2 delegados
53	24	2 delegados
54	24	2 delegados
55	24	2 delegados
56	28	2 delegados
57	28	2 delegados
58	28	2 delegados
59	28	2 delegados
60	28	2 delegados
61	28	2 delegados
62	28	2 delegados
63	28	2 delegados
64	32	2 delegados
65	32	2 delegados
66	32	2 delegados
67	32	2 delegados
68	32	2 delegados
69	32	2 delegados
70	32	2 delegados
71	32	2 delegados
72	36	2 delegados
73	36	2 delegados
74	36	2 delegados
75	36	2 delegados
76	36	2 delegados
77	36	2 delegados
78	36	2 delegados
79	36	2 delegados
80	40	2 delegados
81	40	2 delegados
82	40	2 delegados
83	40	2 delegados
84	40	2 delegados
85	40	2 delegados
86	40	2 delegados
87	40	2 delegados
86	40	2 delegados
87	40	2 delegados
88	44	2 delegados
89	44	2 delegados

90	44	2 delegados
91	44	2 delegados
92	44	2 delegados
93	44	2 delegados
94	44	2 delegados
95	44	2 delegados
96	48	3 delegados
97	48	3 delegados
98	48	3 delegados
99	48	3 delegados
100	48	3 delegados
101	48	3 delegados
102	48	3 delegados
103	48	3 delegados
104	52	3 delegados
105	52	3 delegados
106	52	3 delegados
107	52	3 delegados
108	52	3 delegados
109	52	3 delegados
110	52	3 delegados
111	52	3 delegados
112	56	3 delegados
113	56	3 delegados
114	56	3 delegados
115	56	3 delegados
116	56	3 delegados
117	56	3 delegados
118	56	3 delegados
119	56	3 delegados
120	60	3 delegados
121	60	3 delegados
122	60	3 delegados
123	60	3 delegados
124	60	3 delegados
125	60	3 delegados
126	60	3 delegados
127	60	3 delegados
128	64	3 delegados
129	64	3 delegados
130	64	3 delegados
131	64	3 delegados
132	64	3 delegados
133	64	3 delegados
134	64	3 delegados
135	64	3 delegados
136	68	3 delegados
137	68	3 delegados
138	68	3 delegados

139	68	3 delegados
140	68	3 delegados
141	68	3 delegados
142	68	3 delegados
143	68	3 delegados
144	72	3 delegados
145	72	3 delegados
146	72	3 delegados
147	72	3 delegados
148	72	3 delegados
149	72	3 delegados
150	72	3 delegados
151	72	3 delegados
152	72	3 delegados
153	72	3 delegados
154	72	3 delegados
155	72	3 delegados
149	72	3 delegados
150	72	3 delegados
151	72	3 delegados
152	72	3 delegados
153	72	3 delegados
154	72	3 delegados
155	72	3 delegados

Artículo 33°

Condiciones para el uso de la licencia sindical:

- 1) Se acuerda que las horas serán usufructuadas para la realización de actividades fuera de la empresa.
- 2) Las horas generadas en un mes y no usufructuadas durante el transcurso del mismo, no podrán ser acumuladas a otros meses.
- 3) Debe existir, con no menos de 48 horas de anticipación, una comunicación escrita de la organización sindical - avalada por el Congreso Obrero Textil - de quienes harán uso de la licencia sindical, a efectos de que la empresa pueda tomar los recaudos correspondientes por la vacancia.
- 4) Se debe informar día y hora en la cual se usufructuará la licencia sindical con la debida anticipación, salvo situaciones no previstas.
- 5) Se deberá coordinar entre la organización sindical de la empresa y la dirección de la misma aquellas tareas que son imprescindibles, a los efectos de que el puesto siempre sea cubierto por un trabajador.
- 6) El pago de las horas utilizadas por concepto de licencia sindical se realizará a mes vencido o con la quincena correspondiente, contra presentación de comprobante de la efectiva realización de la actividad sindical.
- 7) Se establece que el tiempo mínimo de licencia sindical a utilizar será de media jornada, salvo acuerdo con la dirección de la empresa.
- 8) El comité de base de empresa procurará que el uso de la licencia no se realice en forma simultánea por trabajadores de la misma sección, salvo razones de fuerza mayor.
- 9) El tiempo que los trabajadores utilicen respecto de esta licencia sindical paga será computado como tiempo efectivamente trabajado a todos los efectos

y también a las declaraciones que correspondieren para los organismos de la seguridad social.

10) Estas disposiciones no serán aplicables a trabajadores cuya contratación se encuentre en período de prueba o sea temporaria.

Artículo 34°

Otorgamiento de Licencias Sindicales para los Dirigentes del Congreso

Obrero Textil — Los dirigentes del Congreso Obrero Textil gozarán de licencias especiales en las empresas en que prestan servicios, cuando lo requiera su actividad gremial. Estas licencias sindicales serán sin goce de sueldo y podrán afectar hasta tres personas por empresa como máximo y no en forma simultánea, pero siempre que ello no perjudique el normal funcionamiento de las empresas.

Para el otorgamiento de estas licencias, deberá presentarse la solicitud con una antelación no menor de seis días; salvo que esta no exceda de dicho término, en cuyo caso la solicitud requerirá una antelación de 48 horas hábiles. La comunicación siempre deberá ser previa y hablada por el Congreso Obrero Textil y se hará efectiva tan pronto sea posible a la empresa sustituir a la persona en la tarea que tenga asignada.

A los efectos de esta disposición, se entiende por dirigente del Congreso Obrero Textil, a la persona que ocupe un cargo en un órgano estatutario del sindicato, a quienes representen al sindicato en comisiones u otros órganos bipartitos o tripartitos, y a los delegados generales de la organización de empresa antes la Asamblea General de Delegados del sindicato. Los dirigentes del Congreso Obrero Textil que hagan uso de estas licencias gozaran las vacaciones anuales como si hubieran trabajado durante los períodos de licencia gremial, a los efectos de los días de descanso que pudieran corresponderles, pero los haberes se liquidaran por el período efectivamente trabajado.

Artículo 35°

Actividad de Dirigentes Sindicales de las Empresas — Las empresas asociadas a la Asociación de Fabricantes de Prendas de Tejido de Punto (PIU), podrán formular acuerdos con la organización sindical de empresa afiliada al Congreso Obrero Textil, a los fines de otorgamiento de autorizaciones tendientes a facilitar el ejercicio de actividad sindical, siempre que ello no entorpezca el normal funcionamiento de la producción.

Estas disposiciones no serán aplicables a trabajadores cuya contratación se encuentre en período de prueba o sea temporaria.

Artículo 36°

Principio de no Injerencia — Las partes respetarán mutuamente los derechos inherentes a la libertad sindical, dando cumplimiento a lo establecido en el convenio N° 98 de la OIT ratificado por la ley N° 12030.

En consecuencia, se abstendrán de cualquier actitud que configure injerencia de una respecto de la otra en su funcionamiento o administración.

Artículo 37°

Normas de protección de la libertad sindical - Todos los trabajadores de las Empresas asociadas a la Asociación de Fabricantes de Prendas de Tejido de Punto (PIU), así como dichas Empresas, gozarán plenamente de la libertad sindical en todos sus aspectos.

En consecuencia las organizaciones parte de este Acuerdo deberán abstenerse de todo acto tendiente a menoscabar la libertad sindical, en particular:

A) Respecto de la libertad sindical de los trabajadores.

1° - Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie, no se afilie, o se desafilie del Congreso Obrero Textil, o de cualquiera de sus organizaciones afiliadas.

2° - Despedir a un trabajador, suspenderlo, o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales, fuera de las horas de trabajo, o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

B) Respecto de la libertad sindical de la organización sindical.

Fomentar la constitución de otras organizaciones de trabajadores, o sostener económicamente, o en otra forma, a una organización de trabajadores, proponiendo realizar pactos colectivos de carácter laboral, en contra de lo acordado con una organización sindical de empresa filial del Congreso Obrero Textil.

C) Respecto de la libertad sindical de los empleadores.

Sujetar las acciones cumplidas en el desenvolvimiento de las relaciones sindicales, a la condición de que una Empresa textil se afilie a la Asociación de Fabricantes de Prendas de Tejido de Punto (PIU), o a cualquier otra organización de empleadores; a la condición de que no se afilie a una organización de empleadores, o a la de que se desafilie de una organización de empleadores.

Lo establecido en el literal A) numeral 2°, no podrá invocarse en relación a trabajadores cuya contratación se encuentre en período de prueba, o que no hubieren cumplido efectivamente un mínimo de 100 (cien) jornadas de labor desde la fecha de su ingreso a la Empresa.

1 .Artículo 38°

Normas de realización de Asambleas Sindicales - Las empresas permitirán a las organizaciones sindicales que existan en las mismas, durante la vigencia de este Acuerdo, la realización de asambleas dentro de sus establecimientos, las que deberán ser comunicadas previamente a las empresas.

Dichas asambleas deberán realizarse en los lugares destinados al descanso o autorizados por la Dirección de la Empresa, y tener lugar exclusivamente fuera de los horarios de trabajo de los participantes, salvo que mediare consentimiento expreso de las empresas, o dentro de los horarios destinados al descanso, sin exceder la duración de los mismos.

Las empresas otorgarán 1 hora paga mensual no acumulable al final de cada turno para la realización de una asamblea. Para el uso del derecho la organización sindical de base, deberá anticipar a la empresa la asamblea con la antelación suficiente, a fin de que de común acuerdo se tomen los recaudos necesarios para no entorpecer los procesos productivos y en especial aquellos críticos a fin de no generar perjuicios al establecimiento. Se coordinará entre las partes el lugar para la realización de la misma. El uso del mencionado derecho no será aplicable en aquellos meses en los cuales se hubieran tomado medidas por parte del Sindicato.

Si las asambleas se realizaran en días domingos o feriados no laborales se requerirá autorización especial de la Empresa, así como en todos los casos para la participación de personas ajenas a su plantilla de trabajadores.

CAPÍTULO III - EXTINCIÓN DEL ACUERDO

Artículo 39°

Extinción por vencimiento del plazo - Las disposiciones del presente Acuerdo, se extinguirán por el mero hecho del vencimiento de su plazo. A partir de la efectividad de dicha extinción cesarán todas las estipulaciones pactadas entre

las partes y las relaciones individuales de trabajo pasarán a regirse por las normas legales específicas aplicables y las convencionales que puedan existir a nivel de las empresas.

Artículo 40°

Nueva negociación - En el mes de enero de 2018 las partes iniciarán negociaciones con el objetivo de la realización de un nuevo Acuerdo.

Artículo 41°

Extinción anticipada parcial - La expresada extinción se operará asimismo, con los mismos efectos, en forma anticipada al vencimiento del plazo, respecto de una de las Empresas miembros de la Asociación de Fabricantes de Prendas de Tejido de Punto (PIU) y de la organización sindical de empresa filial del Congreso Obrero Textil, por la realización de actos o hechos contrarios a lo establecido en el presente Acuerdo, que afecte exclusivamente el ámbito de dicha empresa.

Artículo 42°

Extinción anticipada total - La extinción anticipada al vencimiento del plazo se operará respecto de la Asociación de Fabricantes de Prendas de Tejido de Punto (PIU) y de todas sus empresas miembros, así como del Congreso Obrero Textil y de todas las organizaciones sindicales de empresas afiliadas al mismo, por la realización de actos o hechos contrarios a lo establecido en este Acuerdo, que afecten a la Industria textil de cualquier forma.

Artículo 43°

Configuración de la causal de extinción - Se considerará configurada la causal de extinción:

- A) Respecto de la extinción parcial, por la declaración sindical de conflicto colectivo laboral a nivel de la empresa, o por la realización de medidas por parte de la organización sindical de la empresa que, invocando una situación conflictiva con ella, afecten la regularidad del trabajo o el desenvolvimiento de sus actividades fabriles o comerciales, antes de agotadas las instancias conciliatorias previstas, o después de ellas, por la violación de lo establecido en los Artículos 23 y 30.
- B) Respecto de la extinción total, por la declaración de conflicto colectivo laboral a nivel de la Industria Textil por parte del Congreso Obrero Textil, o por la realización de medidas sindicales que, invocando una situación conflictiva a nivel de la Industria Textil, afecten la regularidad del trabajo o el desenvolvimiento de las operaciones fabriles o comerciales de una o más empresas miembros de la Asociación de Fabricantes de Prendas de Tejido de Punto (PIU), antes de agotadas las instancias conciliatorias previstas en los Artículos 27 a 29, o después de ellas, por la violación de lo establecido en el Artículo 23.

Artículo 44°

Invocación de caducidad - La extinción anticipada de este Acuerdo únicamente podrá ser invocada por la entidad afectada (empresa miembro de P.I.U., Sindicato filial del C.O.T. - P.I.U. o C.O.T.). en tal caso deberá notificar a la entidad correlativa, en un plazo no mayor a las 72 (setenta y dos) horas hábiles de producido el hecho. Dicha notificación deberá asimismo ser cursada a la organización firmante del presente Acuerdo del orden correspondiente, y por ésta a su correlativa. La extinción, con el alcance que corresponda según los casos (Artículos 39 y 40) será efectiva a partir del duodécimo día hábil de cursada la comunicación inicial.

En ambas situaciones, por acuerdo expreso de las entidades involucradas, que deberá formularse en el término de 48 horas hábiles a partir de la notificación, podrá trasladarse el caso a la Comisión Bipartita Textil si correspondiere. La intervención de dicha Comisión, no interrumpirá el plazo de extinción pre aludido.

Artículo 45°

Disposición transitoria - Las organizaciones firmantes del presente Acuerdo declaran su decisión de realizar reunión el tercer lunes de abril de 2016 para comenzar una revisión de las descripciones de tareas categorizadas y de la correlativa escala de salarios del personal obrero de la Industria Textil, con la finalidad de flexibilizar las asignaciones de tareas, determinar una disminución y actualización de las categorías y simplificar las escalas de salarios mínimos.

A tal efecto, designarán una Comisión Técnica Especial bipartita, la que deberá expedirse en el plazo de duración de este Acuerdo, y que efectuará esa revisión teniendo en cuenta los siguientes lineamientos:

- a) Eliminación de toda referencia a diferenciación por sexo en una misma tarea, o indicación de tareas como exclusivamente femeninas. En estas situaciones, las tareas iguales serán equiparadas en todo caso a la que tenga indicada una mayor escala de salario mínimo legal.
- b) Eliminación de referencias a cantidad de máquinas, alimentadores, husos, etc., en la asignación de escalas salariales y adecuación a las nuevas tecnologías.
- c) Revisión y disminución de la cantidad de categorías, mediante eliminación de las que hayan quedado obsoletas, fusión de aquellas que teniendo escala salarial similar tengan asimismo afinidad de calificación, y adecuación a las nuevas realidades tecnológicas y funcionales de las empresas.
- d) Sustitución de las categorías descritas en función de denominación de máquinas por su marca, o en todos los casos en que exista equivalencia de tecnología, fusionándolas en otras.
- e) Revisión de los sistemas de aprendizajes.

Para constancia, proceden a suscribir cinco ejemplares de un mismo tenor, uno para cada parte celebrante y otro para su registro en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.