

TEXTILES OBREROS
CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO N° 120/90

PARTES INTERVINIENTES:

Federación de Industrias Textiles Argentinas – F.I.T.A. y la Asociación Obrera Textil (A.O.T.)

FECHA Y LUGAR DE CELEBRACION

Buenos Aires, 27 de julio de 1990.

ACTIVIDAD Y CATEGORIA DE TRABAJADORES A QUE SE REFIERE:

Obreros Textiles.

NUMERO DE BENEFICIARIOS:

80.000

ZONA DE APLICACIÓN:

Todo el país.

PERIODO DE VIGENCIA:

Desde el 1° de julio de 1990 hasta el 30 de junio de 1992.

En la Ciudad de Buenos Aires, a los veintisiete días del mes de julio del año mil novecientos noventa, comparecen ante el Dr. Oscar María Andrés, Presidente de la Comisión Negociadora y con la presencia del señor Virgilio Crispino, en representación de la Asociación Obrera Textil de la República Argentina (A.O.T.), los señores Pedro Goyeneche, Delfor Gimenez, Pedro Roval, José Luis Pirraglia, Manuel Pedreira, Mario Frangela, Vicente Raudino, Ricardo Escobar, Carlos Gervasio, Juan Benito Iglesias, José Listo, Julio Cameille, Eduardo Lobo, Juan O. Araujo, Ricardo Cinalli, Oscar Bongelli, Ismael Berrino, Máximo Galeano, Antonio Cristaldo, Salvador González y Jorge Angelini, por una parte y por la otra y en representación de la Federación de Industrias Textiles Argentinas (F.I.T.A.), los señores: Alfredo Calisto, Osvaldo A. Oliberos, Antonio Rodríguez Pozo, Mario Marinelli, Juan Carlos Avila, León Marín, Juan F. Caminos, Gonzalo Izurieta, Manuel Gómez, Felipe Misiani, Lorenzo López, Carlos Amor, Rolando Sanfelippo, Lorenzo Marchese y Julio Aguilar. Ambas partes expresan:

- 1) Que dentro de la normativa prevista por la Ley N° 14.250 (t.o.) y en el carácter de representantes legitimados por la disposición D.N.R.T. N° 24/88, las partes han acordado suscribir el texto ordenado de la Convención Colectiva de Trabajo para obreros de la Industria Textil, en sustitución de la actual Convención N° 2/75, el que se acompaña a continuación.
- 2) Que continúan las negociaciones para la renovación de las distintas secciones que integran dicha convención, las que irán siendo presentadas para su respectiva homologación, a medida que las mismas vayan siendo suscriptas.
- 3) Que las partes han acordado que en dichas secciones solo se considerarán las descripciones de tareas, denominaciones de puestos y categorías

salariales asignadas a los mismos, además de instruir a las respectivas Sub-Comisiones Paritarias, para incluir en las distintas nomenclaturas de tareas, las categorías de "oficial o maquinista múltiple" y la de "oficial o maquinista especializado", con el fin de contemplar, en las distintas secciones de la Convención, los casos que se han ido presentando con la inclusión de máquinas o procesos de tecnología moderna.

- 4) Que además las partes han convenido fijar las nuevas escalas salariales básicas que regirán para los meses de julio y agosto de 1990 y que a tal fin acompañan las planillas correspondientes, las que debidamente firmadas por las partes, forman parte integrante del presente acuerdo.
- 5) Que solicitan que el presente, integrado por la nueva convención colectiva, que sustituye la anterior N° 2/75, y los nuevos valores salariales para los meses de julio y agosto de 1990, sea homologado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con los términos del artículo 6° de la ley Nro. 23546.

REPRESENTACION EMPRESARIAL

REPRESENTACION GREMIAL

**SALARIOS BASICOS DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
TEXTIL (ex 2/75) ACORDADOS POR EL ACTA DE 27 DE JULIO DE 1990**

	SALARIOS BASICOS Vigentes desde 1 – 7 – 1990	SALARIOS BASICOS vigentes desde 1 – 8 – 1990
MAYORES:		
1) Categorías por hora:		
1ª .	3.443	3.650
2ª .	3.529	3.741
3ª .	3.617	3.835
4ª .	3.707	3.931
5ª .	3.800	4.029
6ª .	3.895	4.130
7ª .	3.992	4.233
8ª .	4.092	4.339
9ª .	4.194	4.447
10ª .	4.299	4.558
11ª .	4.406	4.672
12ª .	4.516	4.789
13ª .	4.629	4.909
14ª .	4.745	5.032
15ª .	4.864	5.158
16ª .	5.370	5.693
2) Categorías por día:		
1ª .	27.544	29.200
2ª .	30.400	32.200
3) Categorías por mes:		
1ª .	658.000	697.000
2ª .	722.000	765.000

3ª .	858.000	909.000
4ª .	880.000	933.000
5ª .	924.000	979.000

MENORES

4) Categorías por hora:

1ª .	3.100	3.286
2ª .	3.176	3.367
3ª .	3.255	3.450
4ª .	3.337	3.537
5ª .	3.420	3.625

(Anexo Acta 27-7-70 Pág. 2)

BONIFICACION POR ANTIGÜEDAD:

POR HORA:	Desde 1-7-90	Desde 1-8-90
1 año	68	72
3 años	114	121
5 años	160	170
7 años	205	217
9 años	274	290
12 años	342	363
15 años	410	435
18 años	479	508
22 años	547	580
26 años	616	653
30 años	684	725
35 años	752	797
40 años	821	870

SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO: 880.000 933.000

I – PARTES INTERVINIENTES

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

II – APLICACIÓN DE LA CONVENCION

Art. 2 – Vigencia: La presente Convención Colectiva de Trabajo rige desde el 1° de julio de 1990 y por un plazo de 24 (veinticuatro) meses y se considerará automáticamente renovada por períodos iguales si, antes de su vencimiento, ninguna de las partes expresa su decisión en contrario, de acuerdo al procedimiento de denuncia que se establece en esta convención.

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

Art. 3 – Ambito de aplicación: La presente convención colectiva de trabajo es de aplicación en todo el país y comprende a todos los obreros/as que presten servicio en los establecimientos de la industria textil, sea esta actividad la principal, accesoria o conexas del empleador. Se declaran comprendidas en la presente convención colectiva de trabajo las siguientes ramas de la actividad textil: Algodón y afines; Lana y afines; Tejidos de punto; Medias, cotton y circulares; Tintorería y estampería; Cintas, elásticos, trenzado y pasamanería; Yute, formío, sisal, lino, cáñamo y alpargatería; Guantes; Manipuladores de hilados, retorcidos y afines; Fajas; Estopa, clasificación de rezagos textiles; Lavaderos de trapos y anexos; Fabricantes de hombreras, acolchados para sastres y algodones en mantas; Alfombras automáticas y a mano; Amianto y fieltro; Mechas incandescentes y anexos; Hilos de coser; Seda; Bolsas; Bordados a máquina y pantógrafo; Telas no tejidas; etc.

III – CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Ingreso de personal

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

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

Aprendices menores

Art. 6 – Los menores de ambos sexos, mayores de 14 años y menores de 18 años, cuando cumplan asignación y tareas propias de trabajadores mayores, percibirán los salarios que correspondan a las tareas que realizan.

Art. 7 – Se consideran aprendices menores aquellos que ingresen en la empresa sin ningún conocimiento de las tareas que en la misma se realizan, iniciando su período de capacitación y práctica en las tareas que se les asigne. Cuando el aprendiz llega a adquirir la capacidad y eficiencia requerida, dejará su condición de aprendiz y pasará a la categoría correspondiente y percibirá el salario establecido para la misma.

Art. 8 – El régimen salarial de los aprendices menores estará regido por lo que se establezca en las secciones de esta convención o en su defecto por las

disposiciones legales vigentes y a falta de ellas, mientras dure el aprendizaje, los menores percibirán el salario establecido para la 1ª. Categoría salarial. La duración del aprendizaje no podrá exceder de doce meses. Pasado dicho lapso, el menor percibirá el salario que corresponda a la tarea que realiza, aún cuando su aprendizaje no hubiere concluido.

Asignación de tareas

Art. 9 – Cuando las necesidades del trabajo lo requieran, cualquier obrero/a podrá ser cambiado de tarea o sección, a condición de que su salario no sea reducido. Si el cambio de tarea importase injuria para el obrero/a, serán de aplicación las disposiciones pertinentes de la Ley 20.744. Desaparecidos los motivos que dieron lugar al cambio, el obrero/a volverá a su tarea anterior. Cuando el cambio de tareas sea realizado a pedido del obrero/a, éste percibirá el salario correspondiente a la sección y tarea que vaya a desempeñar.

Art. 10 – El obrero/a que reemplace a otro de categoría superior, temporalmente y con la misma eficacia, percibirá durante el tiempo que reemplace al titular el salario correspondiente a dicha categoría. Cuando el reemplazo excediese de tres meses, el mismo será considerado efectivo, excepto en los casos de enfermedad, accidente, licencia gremial, 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. 11 – Los empleadores que promuevan al personal de sus establecimientos lo harán en base a la idoneidad del mismo, considerando sus conocimientos, asiduidad y contracción al trabajo y antigüedad como elementos para dicha promociones. En caso de igualdad de condiciones, tendrán preferencia los más antiguos de los operarios/as efectivos, del mismo establecimiento, siempre que hayan cumplido las condiciones establecidas en el primer párrafo de este artículo.

Art. 12 – Las tareas que deban cumplir los obreros/as en otro establecimiento de la misma empresa serán remuneradas con su salario habitual. Además el empleador deberá reintegrar al obrero/a las sumas efectivamente gastadas por 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 un establecimiento de otras empresas, las mismas serán remuneradas con un recargo del 10 (diez) por ciento, además del reembolso de los gastos indicados.

Trabajo nocturno

Art. 13 – Toda jornada de trabajo nocturno, entendiéndose como tal la comprendida entre las 21 y las 6 horas (art. 2º, ley 11.544) se abonará en la forma siguiente:

Turno nocturno fijo: Con una bonificación del 7% (siete por ciento) sobre el salario diario que obtenga el obrero. Al importe resultante (salario más bonificación de 7%) se le aplicará cuando corresponda, según la extensión de

la jornada, los recargos establecidos en el art. 5° de la ley 11.544. A los efectos de la liquidación debe tenerse en cuenta:

- a) Que la jornada de trabajo nocturno, turno fijo, de siete horas, es equivalente a ocho horas diurnas más la bonificación del 7% antes referido (art. 1° y 2° ley 11.544).
- b) 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.

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 obrero por las horas trabajadas en el turno nocturno rotativo, pero la última hora se liquidará en todos los casos con el recargo establecido por el art. 5° de la ley 11.544.

Jornada mixta

Art. 14 – 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 de la I.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.

Retribución a destajo, incentivo, etc.

Art. 15 – Los salarios establecidos en esta convención para tareas a destajo, a producción o incentivo, lo han sido para un ritmo normal de producción. Las tarifas de destajo, incentivos, premios a la producción y otras formas retributivas similares deberán ser de conocimiento previo del personal afectado a las mismas, indicándose a qué producción normal corresponden.

Art. 16 – En los casos en que se aplique la retribución a destajo, incentivos, premios a la producción y otras formas retributivas similares se entenderá que las tarifas están correctamente calculadas si el 75% de los obreros/as de la misma sección, grupo de máquinas o especialidad en la cual se apliquen, superan los salarios establecidos para la producción normal, considerándose los casos individuales en que se alcance dicho salario como excepción imputable al mismo obrero.

Art. 17 – Cuando en los casos indicados en el artículo anterior el operario superase la producción normal y básica establecida, la tarifa deberá permitir que éste reciba un incremento en su remuneración acorde con el mayor ritmo de producción logrado.

Art. 18 – Las controversias que pudieran suscitarse en la aplicación de tarifas de acuerdo a los artículos precedentes serán solucionadas de común acuerdo entre los representantes de la empresa y de la Asociación Obrera Textil,

designando para ello ambas partes a técnicas especializados en la materia de Ingeniería Industrial textil, organización y estudio del trabajo. Si no se lograra acuerdo sobre el problema suscitado, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 25 inc. f) sobre arbitraje de diferendos.

Horas extraordinarias

Art. 19 – Cuando las necesidades del trabajo así lo requieran y previa conformidad de la autoridad de aplicación, el operario/a deberá trabajar horas extraordinarias, sin exceder por ello lo previsto por las leyes, decretos y permisos extraordinarios acordados por la autoridad correspondiente. No mediando dicha conformidad, será optativo para el operario/a trabajar las horas extraordinarias previstas.

Art. 20 – Las horas que se trabajen durante los días sábados, desde las 13 horas y hasta las 24 horas, como asimismo las que se trabajen en días domingo, se abonarán de acuerdo a las disposiciones vigentes. Para los trabajos en horas extraordinarias, estas se distribuirán dando prioridad a los operarios de la sección.

Art. 21 – Aquellos operarios/as que por cumplir tareas que requieren atención permanente, no pueden hacer abandono de sus puestos de trabajo hasta la llegada del reemplazo o relevo correspondiente, en el caso de exceder su jornada habitual, el tiempo extraordinario que hubieran debido trabajar hasta lograr ser reemplazados, será abonado con los recargos que determinan las disposiciones vigentes.

Enfermedades y accidentes inculpables

Art. 22 – Las ausencias por enfermedad o accidente inculpable estarán sujetas a la siguiente reglamentación:

- a) El personal que tenga que faltar a sus tareas por causas de enfermedad o accidente inculpable, deberá comunicarlo al empleador de inmediato y por telegrama o aviso escrito, especificando si concurrirá al consultorio médico del establecimiento. El aviso escrito podrá enviarse por medio de un tercero, caso en que el empleador entregará un recibo del aviso debidamente fechado y firmado. La no concurrencia al consultorio médico aludido sólo es admisible para el enfermo o accidentado que debe guardar cama. Los obreros/as que en horas de trabajo se retiren del establecimiento por indicación del servicio sanitario del empleador estarán eximidos de la obligación de avisar su enfermedad o accidente inculpable.
- b) El obrero/a deberá comunicar de inmediato al empleador, por escrito, su domicilio y todo cambio del mismo, a los efectos de que el médico o la visitadora puedan realizar el reconocimiento del enfermo o accidentado.
- c) El obrero/a no está obligado a seguir las prescripciones médicas del servicio sanitario del empleador, salvo el caso que el obrero/a se atienda en dicho servicio, pero tiene la obligación de permitirle verificar su estado de salud, vigilar el curso de la enfermedad o accidente inculpable, asistir a dicho servicio los días y horas que se le señalan para su reconocimiento.

- d) La enfermedad o accidente inculpable del personal en caso de que el empleador no ejerza el derecho de verificar el estado de salud, deberá certificarse por hospitales, asistencias públicas, dispensarios o salas de primeros auxilios nacionales, provinciales o municipales y/o médicos particulares, consignándose en el certificado la fecha del reconocimiento, afección del enfermo, si se encuentra en condiciones de concurrir al consultorio médico de la sociedad empleadora o cuándo podrá estarlo, número de días que necesitará para reanudar sus tareas o para su curación.
- e) El personal que haya enfermado o accidentado deberá obtener el alta del servicio sanitario del empleador o el comprobante del mismo de que se encuentra en condiciones de reanudar su trabajo. La negación injustificada del alta médica o su otorgamiento a pesar de estar enfermo el obrero/a obligará al empleador en la forma que establecieron las leyes pertinentes.
- f) El empleador abonará las ausencias por enfermedad o accidentes inculpables contra la presentación de certificados que reúnan todos los requisitos establecidos por el apartado d), siempre que se hayan cumplido todas las condiciones determinadas en esta reglamentación.

Pausa para refrigerio

Art. 23 – Los operarios/as que trabajen en horarios continuos dispondrán de una pausa de veinte minutos diarios, a los efectos de poder tomar un refrigerio. De acuerdo 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.

IV – CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

Art. 24 – Premio a la Asistencia, Puntualidad y Contracción al Trabajo.

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

a) Este premio consiste en el pago de una suma quincenal extra equivalente al 25% (veinticinco por ciento) del importe total que en concepto de remuneraciones corresponda percibir a todo obrero/a que se haya hecho acreedor al mismo. Quedan excluidos del concepto de remuneraciones, por no ser tales, entre otras, las asignaciones y subsidios familiares, subsidio por fallecimiento, etc., y cualquier otro concepto no sujeto a aportes previsionales.

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

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

- 1 – Hasta tres días corridos por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos y hermanos.
- 2 – Hasta doce días continuados por enlace.
- 3 – Hasta dos días corridos por nacimiento de hijo.

4 – Licencia para rendir examen en la enseñanza media o universitaria hasta dos días corridos por examen, con un máximo de diez días por año calendario.

5 – Licencia por donación de sangre, debidamente acreditada.

6 – Hasta un día de permiso por mudanza o cambio de domicilio.

7 – Los permisos que el empleador otorgue, a pedido del Consejo Directivo de la Asociación Obrera Textil de la República Argentina, a los obreros/as, miembros de la Comisión Interna de Relaciones o a dirigentes gremiales, motivados por su función específica de tales, siempre que se indiquen por escrito los motivos y además hayan sido solicitados con debida anticipación.

8 – La paralización general de tareas con abandono de los lugares de trabajo decretada por el Concepto Directivo de la Asociación Obrera Textil de la República Argentina.

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

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

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

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

Cada llegada tarde de	Equivale a
1 a 10 minutos	$\frac{1}{4}$ (un cuarto) de 1 (una) ausencia
11 a 20 minutos	$\frac{1}{2}$ (un medio) de 1 (una) ausencia
más de 20 minutos	1 (una) ausencia

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

Días de ausencia por quincena	Porcentaje de premio a abonarse
0 (cero) ausencia	25%
1 (una) ausencia	15%
2 (dos) ausencias	10%
3 (tres) ausencias	5%
4 (cuatro) o más ausencias	0%

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

e) 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 obrero/a en las doce quincenas anteriores al comienzo de su ausencia.

Art. 25 – Planes de productividad con nuevas modalidades de trabajo.

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

a) Los empleadores dirigirán y organizarán la labor en sus establecimientos en la forma que consideren mejor contemple la debida coordinación de elementos materiales y mano de obra, con el fin de hacer lograr niveles de producción óptimos, tomando en consideración además los factores calidad y costo.

b) Los empleadores deberán comunicar a los obreros/as, comprendidos en planes de productividad con nuevas modalidades de trabajo, las características de los mismos, remuneraciones a implantar y la fecha de iniciación de la prueba. Esta comunicación deberá ser efectuada por el empleador con una antelación de 10 (diez) días hábiles al del comienzo de la prueba a los obreros/as y la Comisión Interna de Relaciones o la Comisión Ejecutiva de la Seccional, Rama o Delegación a cuya jurisdicción corresponda el establecimiento. El plazo establecido podrá ampliarse o reducirse si así lo convienen las partes o como consecuencia de casos fortuitos, fuerza mayor o acontecimientos imprevistos.

Los obreros/as, por si o por intermedio de las Comisiones Internas o de Relaciones y/o de los representantes sindicales reconocidos podrán plantear al empleador todas las objeciones que crean oportunas pudiendo como partes estudiar, analizar y convenir amplia y lealmente todas las correcciones presentadas.

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

Transcurrido el plazo previsto en el inciso b) de este artículo, los obreros/as darán cumplimiento a las pruebas que disponga el empleador, las que podrán comprender: cambios en las modalidades de trabajo, instalaciones o reinstalaciones de equipos y sus modificaciones, uso distinto de las máquinas ya utilizadas, introducción de nuevos métodos o nuevas técnicas textiles o auxiliares, etc. Las pruebas podrán, asimismo, dar lugar a la consiguiente redistribución y/o desplazamiento de la mano de obra. Los obreros/as que como consecuencia de la aplicación de planes de productividad con nuevas modalidades de trabajo sean desplazados a otras tareas, tendrán derecho al mantenimiento de su salario habitual, debiendo los mismos comprender su mejor voluntad en las nuevas tareas que se le asignen para lograr la debida capacitación y rendimiento en el más breve plazo. Para el caso de que a la fecha de iniciación de la prueba subsistan objeciones, la misma será ejecutada igualmente con carácter de provisoria, sin que ello implique desistimiento de ningún aspecto de la controversia. Durante la realización de la prueba los

empleadores efectuarán los cambios que juzguen convenientes para su mejor desarrollo y los obreros/as contribuirán con su colaboración al éxito de la misma.

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

e) Las controversias que pudieran suscitarse con motivo de las pruebas prácticas a que se refieren los apartados anteriores serán sometidas a la consideración de una sección especial de la Comisión Paritaria Nacional establecida en el artículo 39, que contará con tres miembros titulares y tres suplentes por cada uno de los sectores firmantes de esta Convención. Todos sus miembros tendrán voz y cada uno de los sectores de esta Convención tendrá un voto. Dicha sección especial tendrá facultades conciliatorias de interpretación y resolutivas. Las partes en la controversia deberán constituir un domicilio legal especial dentro del radio de la Capital Federal. Las facultades conciliatorias se ejercerán mediante audiencia de las partes en la controversia a fin de procurar el avenimiento de las mismas. Las facultades de interpretación y/o resolutivas se ejercerán si fracasara la gestión conciliatoria, en cuyo caso el pronunciamiento será de obligatorio cumplimiento solo si contare con el voto unánime de cada uno de los sectores firmantes de esta Convención, componentes de dicha sección, de cuyas actuaciones se labrará en todos los casos actas circunstanciales. Desde que la sección especial de la Comisión Paritaria Nacional se aboque al conocimiento de las controversias suscitadas hasta que la misma se expida, ya sea con carácter conciliatorio o mediante dictamen, en su caso, no podrá transcurrir un lapso mayor de 25 (veinticinco) días hábiles, durante cuyo término las pruebas deberán proseguir. Si el plazo precitado venciere sin que la sección especial se hubiese pronunciado, quedará definitivamente agotada la instancia.

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

- 1) Las partes en la controversia serán citadas a audiencia a los efectos de suscribir el respectivo compromiso, para lo cual se les notificará por escrito en el domicilio especial constituido conforme al apartado anterior o personalmente en el expediente labrado ante la sección especial de la Comisión Paritaria Nacional.
- 2) Una vez redactado y suscripto el compromiso, el funcionario designado como arbitrador procederá a designar un perito que deberá ser Ingeniero industrial con especial versación en la industria textil y en técnica de organización y estudio del trabajo, para lo cual se observará el procedimiento establecido por la resolución dictada el 17 de diciembre

de 1961, que se considera como formado parte integrante de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

El señor perito y el árbitro deberán ajustar su cometido a las normas siguientes:

- a) A los rendimientos, producciones, tiempos, etc., de base (lograble por los operarios – tipo) corresponde aplicar el pago a jornal que para su categoría determina el convenio colectivo de trabajo.
 - b) En el caso de establecerse pago por incentivo, éste premiará la mayor habilidad y el esfuerzo de los obreros/as.
 - c) A los rendimientos, producciones óptimos (logrados por el operario trabajando con el máximo de habilidad y de esfuerzo que no afecte su salud ni la calidad del trabajo), corresponde un pago de jornal que supere su remuneración base acorde con el esfuerzo realizado.
- 3) Producido el dictamen del período, el funcionario designado para este efecto por la presente Convención Colectiva dictará fallo inapelable en base al resultado técnico de la pericia, la cual deberá pronunciarse específicamente sobre si el trabajo en las condiciones fijadas por el empleador y con los reajustes que este último hubiera efectuado durante el transcurso de la prueba es realizable o no, y si las remuneraciones establecidas por el empleador técnicamente se adecuan o no a la carga de trabajo y, en caso negativo, en qué medida corresponde su adecuación.
 - 4) El plazo dentro del cual debe dictar su fallo el funcionario designado como árbitro arbitrador amigable componedor será el que fijen las partes de la controversia al suscribir el respectivo compromiso. Si no se pusieren de acuerdo el plazo será de 25 (veinticinco) días hábiles.
 - 5) Los gastos y honorarios comunes que originen la tramitación del juicio arbitral serán soportados por mitades entre las partes de la controversia. Los demás gastos y honorarios serán soportados en el orden causado. Los gastos y honorarios y/o la parte de los mismos que deberán ser abonados por la parte obrera, serán a cargo de la Asociación Obrera Textil.
 - 6) Si el laudo declare que el trabajo en las condiciones fijadas por el empleador y con los reajustes que este último hubiere efectuado durante el transcurso de la prueba es realizable, la invocación de la nulidad podrá articularse al solo efecto devolutivo y sin perjuicio del cumplimiento del laudo. En caso contrario, la innovación de la nulidad no tendrá como efecto la prosecución del trabajo en las condiciones fijadas y con los reajustes aludidos.
 - 7) Hasta tanto se dicte el fallo arbitral las pruebas deberán proseguir.
 - 8) Si se dictase la nulidad del fallo arbitral por adolecer de algunos de los vicios previstos en el Art. 808 del Código de Procedimiento Civil y Comercial de la Capital Federal, de aplicación en lo pertinente a lo establecido en este apartado, el expediente se someterá al arbitraje del señor Subsecretario de Trabajo y en su defecto al del señor Ministro de Trabajo, observándose las normas contenidas en el presente apartado.

Bonificación por zona inhóspita

Art. 26 – Por ser consideradas zonas inhóspitas, se establecen bonificaciones por zonas para los trabajadores de las provincias de Río Negro, Neuquén, Chubut, Santa Cruz y Tierra del Fuego e Islas del Atlántico Sur.

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

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

V – SALARIOS Y BENEFICIOS SOCIALES

Salarios

Art. 27 – Los salarios establecidos en la presente convención revisten el carácter de mínimos y son obligatoriamente aplicables a todos los obreros/as de la industria textil que realicen las tareas en las categorías indicadas en las distintas secciones de esta convención y cualquiera sea la forma o modalidad de pago de sus remuneraciones.

Art. 28 – Cuando el obrero/a sea retribuido en forma mensual y teniendo en cuenta que los salarios establecidos en la presente convención han sido fijados para el pago por hora, el sueldo mensual deberá ser establecido calculando el básico fijado para su categoría por la cantidad mensual promedio de las horas trabajadas dentro de su jornada habitual.

Art. 29 – La escala de valores salariales, salarios 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 esta Convención, según lo previsto en el Art. 2° de la presente.

Bonificación por antigüedad

Art. 30 – Todo obrero/a tendrá derecho a percibir, por cada hora efectivamente trabajada, la bonificación por antigüedad cuyos valores se indican por separado.

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

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

Ropa de trabajo

Art. 31 – Los empleadores quedan obligados a proveer, sin cargo, a los obreros/as con más de tres meses de antigüedad en la empresa, 2 (dos) uniformes por año, a razón de 1 (uno) por semestre. Los beneficiarios deberán usar en el lugar de trabajo el uniforme que haya determinado su empleador.

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

Art. 32 – Para los trabajadores que por la índole de sus tareas deban trabajar habitualmente a la intemperie, el empleador deberá tener a su disposición para su uso, dentro de la jornada de labor, equipos de protección contra el frío y la lluvia, compuesto de botas de goma, capa impermeable y saco de abrigo. Los trabajadores que utilicen los equipos estarán obligados a su razonable uso y lógica conservación.

Licencia y subsidio

Art. 33 – Sin perjuicio de las licencias pagas que establecen las disposiciones legales vigentes, se acuerdan los siguientes beneficios adicionales:

- a) Licencia por matrimonio: Se extenderá a 12 (doce) días corridos pagos, en total.
- b) Licencia por fallecimiento de hermano: Será de 3 (tres) días corridos pagos, en total.
- c) Subsidio por fallecimiento: Por defunción de cónyuge, hijos y padres, a cargo del obrero/a, se abonará un subsidio cuyo valor será establecido por separado, conjuntamente con los valores salariales.

Certificado de trabajo

Art. 34 – Las Empresas deberán entregar dentro del término de 10 días hábiles, contados desde la solicitud del obrero/a, el certificado de trabajo, con constancia de su número de afiliación jubilatoria y dentro de los plazos que la ley establece, los certificados de prestación de servicios. En dichos certificados los empresarios deberán hacer constar los efectos para los cuales extienden los mismos.

Fondo para asistencia social

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

Obsequio a hijos

Art. 36 – Aquellos trabajadores que tengan hijos que cursen estudios primarios, contra la entrega de la certificación correspondiente, recibirán cada año, antes

del inicio del período lectivo, dos guardapolvos escolares de obsequio por cada uno de ellos.

Día del obrero textil

Art. 37 – Implántase el “Día del obrero textil”, el que se celebrará el cuarto domingo de octubre de cada año, debiendo regir para esa fecha los alcances establecidos por el art. 166 de la ley 20.744 para los días “feriados nacionales”.

VI – REPRESENTACION GREMIAL – SISTEMA DE RECLAMACIONES

Comisión Paritaria

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

Comisión de Reclamos

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

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

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

Art. 42 – A cada uno de los miembros de la Comisión Interna, debidamente reconocidos por la empresa se le concederá, para el ejercicio de sus funciones específicas, un crédito equivalente a un día de labor por quincena; dicho crédito, concedido en base al Art. 44 de la ley 23.551, subsistirá mientras tenga vigencia la mencionada disposición legal.

Comunicaciones gremiales

Art. 43 – 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.

VII – DISPOSICIONES ESPECIALES

Art. 44 – Autoridad de Aplicación: El Ministerio de Trabajo de la Nación será el Organismo de Aplicación y vigilará el cumplimiento de la presente Convención Colectiva de Trabajo, quedando las partes obligadas a la estricta observancia de las condiciones fijadas precedentemente. La violación de las condiciones estipuladas serán reprimidas de conformidad con las leyes y reglamentaciones vigentes.

Denuncia de la Convención

Art. 45 - La presente Convención podrá ser denunciada por cualquiera de las partes contratantes con una antelación no menor de 90 días, a la fecha de su vencimiento, vencido dicho plazo se considerará automáticamente prorrogada por un término igual por el que fue convenida y así sucesivamente. La denuncia deberá ser modificada por escrito a la autoridad de aplicación y a la otra parte contratante. La parte denunciante deberá, dentro de los quince días hábiles de notificada la denuncia, hacer conocer al Ministerio de Trabajo y a la otra parte contratante, específica, concreta e íntegramente, las modificaciones que proponga; caso contrario, se tendrá por inexistente la denuncia. Las partes ajustarán su actuación en las negociaciones, a las disposiciones legales que rijan la materia.

Condiciones más favorables

Art. 46 – Las modificaciones introducidas en la presente convención no alteran las condiciones más favorables para los trabajadores, provenientes de sus contratos individuales de trabajo.

VIII – DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Art. 47 – Derogación de la Convención N° 2/75: Una vez efectivizada la homologación de la presente convención, quedará derogada en su totalidad la Convención Colectiva de Trabajo N° 2/75 la que será sustituida por la presente desde la fecha en que la misma comience a regir legalmente, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 48.

Art. 48 – Secciones de la Convención: Las secciones que complementan la presente convención tendrán vigencia a partir de la fecha de su efectiva homologación y el vencimiento de todas ellas se producirá en la misma fecha que venza la presente convención colectiva, aunque la homologación y puesta en vigencia de aquellas, se haya producido en fecha posterior. Mientras no se

produzca la respectiva homologación de cada una de las distintas secciones de esta convención, solo continuarán considerándose válidas las descripciones de tareas, denominaciones de puestos y categorías laborales nomencladas, que figuren en cada una de estas secciones.