

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:

CAPITULO 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,

ES COPIA FIEL

L. Gutierrez
MTSS

[Signature]

L. Gutierrez
MTSS

[Signature]

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.

[Handwritten marks and signatures on the left margin]

Entero Acordado

[Handwritten signature]

Salvador Gutierrez MTSS

[Handwritten signature]

ES COPIA FIEL

Salvador Gutierrez MTSS

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

Handwritten notes and signatures on the left margin, including a large signature that appears to be 'Alfonso'.

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.

Handwritten mark or signature on the left margin.

Handwritten signature: Costa Alcega

Handwritten signature: [Illegible]

Handwritten signature: Lab Gut MTSS

ES COPIA FIEL
Lab Gut MTSS

Handwritten signature: [Illegible]

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 7º

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 8º

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.

Este Acuerdo

[Handwritten signature]

Lal Gut MTS

ES COPIA FIEL
Lal Gut MTS

4
[Handwritten mark]

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.

Estos son los datos

[Handwritten signature]

Joh. Gutierrez
MTSS

5

[Handwritten signature]

ES COPIA FIEL
Joh. Gutierrez
MTSS

- 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.

[Handwritten marks and signatures on the left margin]

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:

Est. Acuerdo

[Handwritten signature]

Lah Gut. MTSS

[Handwritten mark]

ES COPIA FIEL
Lah Gut. MTSS

> **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

Estimado

Jahant MTSS 7

ES COPIA FIEL
Jahant MTSS

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%.

[Handwritten initials and signatures on the left margin]

> 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.

Este Acepto

[Handwritten signature]

Jah Gut MTSS

[Handwritten mark]

ES COPIA FIEL
Jah Gut MTSS

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%.

[Handwritten initials]

> **Correctivo:** Al 30/06/2017 si corresponde, se aplicará, un ajuste salarial adicional por la diferencia entre la inflación acumulada desde el 1º 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.**

[Handwritten signature]

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.

[Handwritten initials]

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

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
9
41

ES COPIA FIEL
[Handwritten signature] MTSS

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 12º

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 13º

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.

JV
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

Costa Rica
[Signature]

[Signature]

*Julio Gutiérrez*¹⁰
MTSS

ES COPIA FIEL
[Signature]
MTSS

El personal que descansa 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°

Ente Acauto

Pal Gut
MTSS

11°

ES COPIA FIEL

Pal Gut
MTSS

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.

Este Acuerdo

*Jahr gut
MSS*

ES COPIA FIEL

*Jahr gut
MSS*

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.

CAPITULO II.- RELACIONES LABORALES COLECTIVAS

Este acuerdo

*Jahr Gut
MTSS*

ES COPIA FIEL

*Jahr Gut
MTSS*

A) ASPECTOS GENERALES

Artículo 22°

Ámbito - 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.

[Handwritten initials]

Artículo 23°

Prescindencia 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.

[Handwritten signatures and initials]

Este Acuerdo

ES COPIA FIEL

[Handwritten signature]
Lalibert MESS

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Lalibert MESS

- 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.

Handwritten initials and marks:
 JV
 9

B) MÉTODOS PARA DILUCIDAR DIFERENDOS A NIVEL DE EMPRESA Y DE LA INDUSTRIA TEXTIL

Artículo 24º

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 25º

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

Handwritten signatures and marks:
 [Signature]
 [Signature]

Handwritten signature: Ester Acuña

Handwritten signature: [Signature]

Handwritten signature: [Signature] 15

ES COPIA FIEL

Handwritten signature: [Signature]