



ACTA. En Montevideo, a los 26 días del mes de octubre de 2023, se reúne 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.), Dra. Ana Silva y por los delegados del sector trabajador representantes del Congreso Obrero Textil (C.O.T.), Sres. Ester Acevedo, Leandro Espino.

En este estado, los sectores trabajador y empleador presentan a este Consejo de Salarios Convenio Colectivo de fecha 26 de octubre de 2023, solicitando su publicación y registro de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente.

Leída la presente, las partes firman.

Handwritten signature of Ester Acevedo in blue ink.

Ester Acevedo

Handwritten signature of Gonzalo Illarramendi in blue ink.

MBR

Handwritten signature of Pablo Gutierrez in blue ink.

Pablo Gutierrez
MTSS

A large, stylized handwritten signature in blue ink, likely belonging to a representative of the employer sector.

CONVENIO COLECTIVO. En Montevideo, a los 26 días del mes de octubre de 2023, por una parte la Asociación de Fabricantes de Prendas de Tejido de Punto (P.I.U.) representada por los Dres. Ana Silva y Juan Andrés Lerena y por otra parte el Congreso Obrero Textil (C.O.T.), representado por los Sres. Ester Acevedo, Leandro Espino y Leonardo Riera, convienen celebrar el siguiente Acuerdo:

CAPITULO I.- Disposiciones generales y salariales

Artículo 1°

Vigencia - El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1° de julio del año 2023 y el 30 de junio de 2025.

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.

El presente acuerdo 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 los trabajadores.

Artículo 3°

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 4°

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 5°

Categorías y Salarios Mínimos - A partir del 1 de julio de 2023, 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, se adjuntan al presente acuerdo.

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 6°

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 7°

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 8°

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 9°



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 10°

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. Se adjuntan como Anexo al presente acuerdo, tablas de salarios mínimos con vigencia a partir del 1° de julio de 2023 y 1° de enero de 2024.



Primer ajuste del 1° de julio del año 2023: 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 2023, se incrementarán a partir del 1° de julio de 2023 en un **3,36%** (incluye 0,66% por concepto de correctivo final del convenio anterior y 2,7% por concepto de inflación esperada desde el 01/07/23 al 31/12/23). $(0,66+2,7=3,36\%)$

Aquellas empresas que hubieran dado ajustes a cuenta podrán descontarlo.

La retroactividad correspondiente al ajuste de los salarios al 1° de julio de 2023 se abonará como fecha máxima el 30 de noviembre del corriente año.

Segundo ajuste: 1° de enero de 2024. Los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2023, se ajustarán a partir del 1ero de enero de 2024 en un **4,97%** (incluye 0,57% por concepto de $\frac{1}{3}$ del 40% del correctivo faltante del convenio anterior y 4,4% por concepto de inflación esperada desde el 01/01/24 al 30/06/24). $(0,57+4,4=4,97)$.

Tercer ajuste: 1° de julio de 2024. Los salarios vigentes al 30 de junio de 2024, se ajustarán a partir del 1ero de julio de 2024 en un **1,87%** (incluye 0,57% por concepto de $\frac{1}{3}$ del 40% del correctivo faltante del convenio anterior y 1,3% por concepto de inflación esperada desde el 01/07/24 al 31/12/24). $(0,57+1,3=1,87)$

Cuarto ajuste: 1° de enero de 2025. Los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2024, se ajustarán a partir del 1ero de enero de 2025 en un **4,77%** (incluye 0,57% por concepto de $\frac{1}{3}$ del 40% del correctivo faltante del convenio anterior y 4,2% por concepto de inflación esperada desde el 01/01/25 al 30/06/25). $(0,57+4,2=4,77)$.

Correctivos por inflación

El 1° de julio de 2024 se aplicará en mas o en menos, un ajuste salarial por la diferencia que pudiera haber entre la inflación efectivamente ocurrida durante la vigencia del primer año del acuerdo (01/07/23 al 30/06/24) y los porcentajes que por concepto de inflación esperada se otorgaron en igual período.

El 1° de julio de 2025 se aplicará, mas o en menos, un ajuste salarial por la diferencia que pudiera haber entre la inflación efectivamente ocurrida durante la vigencia del segundo año del acuerdo (01/07/24 al 30/06/25) y los porcentajes que por concepto de inflación esperada se otorgaron en igual período.

Artículo 11°

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 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 12°

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 13°

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 14°

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 15°

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 16°

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).

Artículo 17°

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 a condición de que su salario no sea disminuido.

Artículo 18°

Traslados y cambios temporales de tareas: Cuando el trabajo lo requiera, cualquier



operario podrá ser cambiado de tarea en forma temporal , de sección a condición de que su salario no sea disminuido.

En caso de requerirse cambio de turno, de no estar pactado en el contrato de trabajo, será producto de acuerdo con cada trabajador.

Artículo 19°

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

CAPITULO II.- RELACIONES LABORALES COLECTIVAS

A) ASPECTOS GENERALES

Artículo 20°

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.

Artículo 21°

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.

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.

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

Artículo 22°

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 23°

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 24°

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 25°

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 48



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 vencido los plazos previstos no se hubiese obtenido el acuerdo conciliatorio, las partes producirán un resumen de los trabajos efectuados y solicitarán la intervención del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

C) ACTIVIDADES SINDICALES

Artículo 26°

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 27°

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 usufructuarla 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

Personal Obrero Involucrado	Horas Pagas mensuales	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

[Handwritten signatures]

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

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 28°

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 29°

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 30°

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 31°

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 32°

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 2º, 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.

Artículo 33º

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 laborables se requerirá autorización especial de la Empresa, así como en todos los casos para la participación de personas ajenas a su plantilla de trabajadores.



Artículo 34°

Día del Trabajador Textil. Durante la vigencia de este convenio, el segundo domingo de marzo de cada año será abonado con ocho horas de remuneración en carácter de Día del Trabajador Textil.

Artículo 35°. Durante la vigencia del presente convenio, se realizará para todos los trabajadores un curso de seguridad laboral de tres horas pagas cada año a definir por el sindicato, coordinando fecha con la empresa.

Artículo 36°. Durante la vigencia del presente convenio, se otorgará un día adicional de licencia pago y libre para estudios ginecológicos al ya establecido por la normativa vigente. Asimismo, se otorgará un día pago y libre para estudio de próstata.

Los beneficios establecidos en la presente cláusula, se otorgarán siempre y cuando no se registren inasistencias generadas por concepto de seguro de enfermedad en un período de 60 días anteriores a dicha solicitud ni inasistencias generadas por concepto de faltas con o sin aviso ni sanciones disciplinarias en un período de 90 días anteriores a dicha solicitud.

CAPÍTULO III - EXTINCIÓN DEL ACUERDO

Artículo 37°

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 38°

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 39°

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 40°

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 21 a 25 del presente acuerdo.

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 el Artículo 25, o después de ellas, por la violación de lo establecido en el Artículo 21.

Artículo 41°

Invocación de caducidad - La extinción anticipada de este Acuerdo únicamente podrá ser invocada por las entidades pactantes, 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, 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, se trasladará al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 42°

Disposición transitoria - Las organizaciones firmantes del presente Acuerdo declaran su decisión de 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. Las partes acordarán la fecha de inicio de dicho ámbito.

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 descriptas 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.

En caso de estancamiento de la negociación de esta Comisión, las partes podrán solicitar la asistencia del Consejo de Salarios.



Artículo 43°

Las partes acuerdan que el componente de recuperación se otorgará dentro del año siguiente al vencimiento del presente convenio, en los siguientes términos:

Los salarios vigentes al 30 de junio de 2025, se ajustarán a partir del 1ero de julio de 2025 en un 1,30%.

Los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2025, se ajustarán a partir del 1ero de enero de 2026 en un 1,30%.

Lo señalado anteriormente es sin perjuicio de lo que se establezca para la nueva ronda salarial.

Para constancia, proceden a suscribir tres ejemplares de un mismo tenor.

DR. SVAN LEBENA

DR. ANS STINA

ANEXO – TABLA DE SALARIOS MÍNIMOS. GRUPO 4.02.

Escala	01/07/2023	01/01/2024	Escala	01/07/2023	01/01/2024	Escala	01/07/2023	01/01/2024
	3,36%	4,97%		3,36%	4,97%		3,36%	4,97%
10	111,09	116,61	33	132,05	138,62	53	144,62	151,80
11	112,64	118,24	34	131,29	137,81	54	144,65	151,84
13	114,20	119,88	35	132,01	138,57	55	147,53	154,87
16	117,13	122,95	36	133,16	139,77	56	151,55	159,09
17	119,37	125,30	37	134,14	140,81	57	152,03	159,59
18	120,81	126,82	38	135,80	142,55	58	152,58	160,16
19	121,31	127,34	39	135,33	142,05	59	155,13	162,84
20	121,51	127,55	40	136,61	143,40	60	155,14	162,85
21	124,61	130,80	41	136,94	143,74	61	156,98	164,79
22	124,89	131,10	42	137,12	143,93	62	157,74	165,58
23	126,73	133,03	43	137,25	144,07	63	158,30	166,16
24	127,05	133,37	44	138,22	145,09	64	159,31	167,22
25	128,53	134,92	45	138,29	145,16	65	159,63	167,56
26	128,74	135,13	46	141,88	148,93	66	162,19	170,25
27	128,74	135,13	47	141,88	148,93	67	160,17	168,13
28	130,18	136,65	48	143,73	150,88	68	161,63	169,66
29	131,82	138,37	49	144,59	151,78	69	162,55	170,63
30	131,82	138,37	50	141,54	148,58	70	166,72	175,00
31	131,82	138,37	51	142,48	149,56	71	168,42	176,79
32	132,89	139,50	52	144,24	151,41	72	169,51	177,94

[Handwritten signature]

Estimado

[Handwritten signature]

[Large handwritten signature]