

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 123/90**  
**Buenos Aires, 10 de agosto de 1990**  
**Fuente: circular de la repartición**

**Textiles. Empleados. Con las modificaciones del Acuerdo de fecha 3/12/91, homologado por Disp. D.N.R.T. 6.678, de fecha 6/12/91, y 6.679, de fecha 16/12/91.**

*Nota: ver escalas salariales al final del convenio.*

Partes intervinientes: Federación de Industrias Textiles Argentinas (F.I.T.A.) y Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines de la República Argentina (SETIA).

Fecha y lugar de celebración: Buenos Aires, 10 de agosto de 1990.

Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere: empleados textiles.

Número de beneficiarios: 25.000.

Zona de aplicación: todo el país.

Período de vigencia: desde el 1 de julio de 1990 hasta el 30 de junio de 1992.

---

## **TITULO I - Partes intervinientes**

### **Partes intervinientes**

**Art. 1** – Son partes intervinientes la Federación de Industrias Textiles Argentinas (F.I.T.A) y el Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines de la República Argentina (S.E.T.I.A).

---

## **TITULO II - Aplicación de la convención**

### **Vigencia**

**Art. 2** – La presente convención colectiva de trabajo rige desde el 1 de julio de 1990 y por un plazo de 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 con el procedimiento de denuncia que se establece en esta convención.

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

### **Ambito de aplicación**

**Art. 3** – Esta convención se aplicará en todo el territorio de la Nación Argentina y con los alcances que determina el art. 4 de la Ley 14.250 (t.o.).

### **Personal comprendido**

**Art. 4** – Esta convención comprende a todo el personal que se desempeñe como empleados, capataces generales, capataces, ayudantes de capataces, encargados, encargados mecánicos y personal auxiliar de ambos sexos, de administración o fabrica, afectados a la industria textil, de indumentaria, y actividades afines, que se desempeñen en los respectivos establecimientos, inclusive en sus oficinas y/o salones de ventas, aunque no estén ubicados en el mismo lugar.

Dentro de estos conceptos generales, se considera comprendido en esta convención según sea su nivel o categoría, el personal que opera equipos de computación, de contabilidad o similares, oficinas de métodos y tiempos, controles de producción y calidad, tareas técnicas en general, cobranzas y pagos, liquidación de haberes, controles contables y de costos, controles de almacenes y depósitos, registros de personal, comedores internos, guarderías infantiles, servicios contra incendio, maestranza y tareas similares o análogas.

Además del personal que ejerce la supervisión directa del personal obrero, según se indica en el Cap. I de categorías laborales, también están comprendidos los vendedores y/o promotores de ventas, las telefonistas y recepcionistas, los chóferes, ayudantes de chóferes, porteros, serenos, personal de vigilancia y el personal no profesional de los servicios médicos internos y tareas similares o análogas.

### **Personal transitorio (1)**

**Art. 4 bis (1)** – Con el fin de satisfacer exigencias de producción extraordinarias y transitorias que no puedan ser cubiertas con el personal estable, el empleador podrá contratar trabajadores por tiempo determinado o para la realización de tareas determinadas, para aquellos sectores donde las necesidades de trabajo así lo requieran.

Para estos contratos de trabajo serán de aplicación las normas legales que rijan al momento de su contratación, en especial el art. 30 de la Ley Nacional de Empleo.

*(1) Subtítulo y artículo incorporados por Acuerdo de partes de fecha 3/12/91, homologado por Disp. D.N.R.T. 6.678 del 6/12/91.*

### **Personal comprendido**

**Art. 5** – No está comprendido en esta convención el personal superior de las empresas, o sea los directores, gerentes, subgerentes, contadores generales, jefes superiores, jefes, subjefes, asesores profesionales, como así también el personal de las entidades empresarias de la industria textil según lo establecido en la Res. D.N.A.P. 41/74 y acta aclaratoria del 10/10/74.

---

## **TITULO III - Condiciones generales de trabajo**

### **CAPITULO I - Categorías laborales**

#### **Capataz**

**Art. 6** – (En algunas empresas denominado supervisor). Es el que teniendo amplio conocimiento de los trabajos que se efectúan en su sección, interpreta y hace ejecutar ordenes superiores, responsabilizándose del personal obrero y de encargados y/o ayudantes de capataz a su cargo, ejerciendo entre otras tareas, de acuerdo con su categoría, funciones de contralor y supervisión sobre la producción y el normal desarrollo de la misma, siempre que sean esas sus tareas habituales. Se clasifican en las siguientes categorías:

a) Categoría "C": son los capataces que supervisan a los operarios de sectores o secciones, donde se realizan tareas secundarias a las de producción. En general corresponden a trabajos sencillos y simples que requieren menor entrenamiento y experiencia por parte del personal que las realiza, tales como tareas de carga y descarga, movimiento de materiales y repuestos, tareas en almacenes y depósitos, de maestranza y limpieza u otras similares o análogas.

Categoría "B": son los capataces que supervisan los operarios de sectores o secciones donde se realizan tareas de las distintas etapas de producción. En general corresponden a tareas mas complejas, que requieren mayor entrenamiento o experiencia por parte del personal de operarios y por ello estos capataces generalmente deben poseer conocimientos de tecnología textil básica y también de mecánica para poder supervisar el mantenimiento y la reparación de la maquinaria bajo su cargo. En general se desempeñan en los sectores de preparación de hilandería, hilandería, preparación de tejeduría, tejeduría, revisado de telas crudas y terminadas, blanqueo, estampado, tintorería, apresto y terminación en general u otros sectores de procesos similares o análogos.

b) Categoría "A": son los capataces generales y capataces que supervisan los operarios de sectores o secciones donde se realizan los procesos o trabajos de mayor complejidad, en áreas de mantenimiento o de servicios.

Por lo tanto se requiere de ellos una muy amplia experiencia y conocimientos técnicos muy completos en la especialidad que corresponda. En general son aquellos que supervisan y a veces realizan tareas de generación de vapor, mecánica y ajuste mecánico especializado, electricidad y electrónica, también matizado de coloridos, diseño textil y otras tareas especializadas de similar o análoga importancia. También pueden ser incluidos quienes en áreas de producción y otras tareas muy especiales de similar o análoga importancia estén vinculadas con inclusión de maquinaria, equipos o procesos de tecnología moderna.

#### **Encargados y/o ayudantes de capataz**

**Art. 7** – Son los que, bajo las ordenes de un personal superior, tienen a su cargo, entre otras tareas de

acuerdo con su categoría, el contralor y supervisión de trabajo y del personal de su sección o sector, pudiendo realizar, a indicación del empleador, tareas mecánicas en la atención de la maquinaria a su cargo, siempre que esas tareas sean habituales, teniendo amplio conocimiento de los trabajos que se efectúan en su sección o sector, siendo el que sustituye al capataz en caso de ausencia o impedimento de este. Se clasifican en las mismas tres categorías en que se ubican los capataces y con los mismos criterios de clasificación.

### **Encargados de administración**

**Art. 8** – Son los que interpretan y hacen ejecutar ordenes superiores, responsabilizándose de la tarea de los empleados de su sección o sector, ejerciendo asimismo funciones de contralor y supervisión de ese personal, entendiéndose que esta categoría se refiere a quienes habitualmente se denominan en esta forma en los respectivos establecimientos.

Se clasifican en tres categorías, para las cuales se siguen los mismos criterios de clasificación utilizados en la categoría de empleados.

### **Empleados**

**Art. 9** – Son las personas que realizan tareas administrativas y/o técnicas (1), ya sea en las áreas fabriles, en las oficinas administrativas y/o en las oficinas comerciales o de ventas de la empresa. Se clasifican en las siguientes categorías.

a) Categoría "C": incluye a los empleados principiantes con escasa experiencia en tareas administrativas y/o técnicas (1) y antigüedad en la empresa, como así también a aquellos que con mayor antigüedad realizan tareas simples, sencillas, que requieren breve tiempo de entrenamiento, siempre que las efectúen en forma permanente. También se incorporan a esta categoría los cadetes menores, cuando llegan a los 18 años.

Quienes se encuentran en esta categoría, en la medida que adquieran experiencia y mayores conocimientos en otras tareas, podrán pasar a la categoría inmediata superior, si existiesen puestos vacantes.

b) Categoría "B": incluye a los empleados que por tener la experiencia necesaria, realizan con pleno conocimiento tareas administrativas y/o técnicas (1) específicas en cualquier sector de administración o fabrica. En general para el desempeño de estas tareas se requiere poseer estudios secundarios.

c) Categoría "A": incluye aquellos empleados que realizan tareas especializadas y de mayor responsabilidad. Generalmente se requiere una amplia experiencia en el sector y en la tarea, y una adecuada formación educacional (como mínimo título secundario), a veces completada con cursos de especialización. Estos empleados, cuando tienen supervisión sobre el trabajo de otros empleados, pasan a la categoría de encargados administrativos.

*(1) Expresión incorporada por Res. Ss.R.L. 9/05, según Acuerdo 46/05.*

### **Empleados vendedores**

**Art. 10** – Son aquellos que se desempeñan como vendedores y/o promotores de venta en los salones y/o locales de venta al público, aunque los mismos no se encuentren en ámbito de la empresa.

Se clasifican con el mismo criterio que se utiliza para la clasificación de la categoría de empleados.

### **Auxiliares**

**Art. 11** – En esta tarea se incluye el personal que realiza diversas tareas complementarias, así clasificadas:

a) Categoría "B": incluye personal de maestranza y limpieza de áreas no fabriles, ordenanzas, acompañantes de camiones, personal auxiliar de cocina y comedores internos, y personal de vigilancia, porteros y serenos sin control sobre personas y/o mercaderías.

b) Categoría "A": incluye personal de vigilancia, porteros y serenos con control sobre personas y/o mercaderías, choferes de automotores y/o motoelevadores, cocineros y personal auxiliar de guarderías y sala cuna (1).

Los choferes de camiones responsables del transporte de mercaderías serán considerados en la categoría "B" de empleados.

*(1) Por Res. Ss.R.L. 9, del 7/2/05, según Acuerdo 46/05 del 25/11/04, en esta categoría queda incluido el personal que realiza tareas de reposición en los salones y/o locales de venta al público, aunque los mismos no se encuentren en el ámbito de las empresas.*

## **Menores**

**Art. 12** – Son los empleados principiantes, menores de edad, que se desempeñan como cadetes de oficinas, cumpliendo diligencias y tareas varias y cuya remuneración mínima se establece en esta convención, según su edad y extensión de la jornada de trabajo.

Al cumplir los 18 años pasarán a la categoría "C" de empleados.

## **CAPITULO II - Trabajo nocturno**

**Art. 13** – Toda jornada de trabajo nocturno, entendiéndose como tal la comprendida entre las 21 y las 6 horas (art. 200 L.C.T.) se abonará en la forma siguiente:

a) Trabajo nocturno fijo: con una bonificación del siete por ciento (7%) sobre el salario que obtenga el trabajador. Al importe resultante (salario mas bonificación del siete por ciento –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:

1. Que la jornada de trabajo nocturno, turno fijo, de siete horas, equivale a ocho horas diurnas mas la bonificación del siete por ciento antes referida (art. 1 y 2 de la Ley 11.544).

2. Que la última hora trabajada o las dos últimas horas, en la jornada de nueve horas, deben abonarse en todos los casos con el recargo establecido en el art. 5 de la Ley 11.544.

b) Turno nocturno rotativo: la jornada de trabajo nocturno de siete horas equivale a ocho horas diurnas (art. 1 y 2 Ley 11.544). No se abonará bonificación alguna sobre el salario diario que obtenga el trabajador por las horas trabajadas en el turno nocturno rotativo, pero la última hora se liquidará en todos los casos con el recargo, establecido por el art. 5 de la Ley 11.544.

## **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 (L.C.T.) Se aclara que en estos casos no corresponde el pago de la bonificación indicada en el art. 13 de esta convención, establecida para el turno nocturno fijo.

## **CAPITULO III - Asignación de tareas. Promociones**

### **Reemplazos**

**Art. 15** – El trabajador que reemplace a otro de categoría superior, temporalmente y con la misma eficacia, percibirá durante el tiempo que reemplace al titular el salario correspondiente a dicha categoría. Cuando el reemplazo excediese de tres meses, el mismo será considerado efectivo, excepto en los casos de enfermedad, accidente, licencia gremial, servicio militar y/o maternidad del titular, en cuyo caso los plazos de suplencia se extenderán hasta que el titular retorne a sus tareas.

### **Tareas combinadas**

**Art. 16** – En el caso de personal que realice tareas encuadradas en mas de una categoría, se lo considerará como perteneciente a la categoría que corresponda a las tareas que mayor tiempo le insuman.

## **Menores**

**Art. 17** – 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 la categoría de las tareas que realizan.

## **Promociones**

**Art. 18** – El personal obrero que fuera promovido a cualquiera de las categorías del presente convenio percibirá el sueldo que corresponda a la categoría en la que pase a desempeñarse y la bonificación por antigüedad que se estipula para dicha categoría, considerando toda la antigüedad que tenga en la empresa. En ningún caso su remuneración será inferior a la que percibía como obrero, en el momento de ser promovido.

## **Traslados transitorios**

**Art. 19** – Las tareas que deban cumplir los trabajadores en otro establecimiento de la misma empresa serán remuneradas con su salario habitual. Además el empleador deberá reintegrar al trabajador las sumas efectivamente gastadas por este en concepto de traslado en los medios de transporte indicados por el empleador, comidas, etc., previa rendición de cuentas y entrega de los respectivos comprobantes.

Si las tareas se cumplieren en un establecimiento de otras empresas, las mismas serán remuneradas con un recargo del diez por ciento (10%), además del reembolso de los gastos indicados.

## **CAPITULO IV - Salarios y beneficios sociales**

### **Salarios**

**Art. 20** – Los sueldos establecidos en la presente convención revisten el carácter de mínimos y son obligatoriamente aplicables a todos los trabajadores de la industria textil que realicen tareas en las categorías indicadas en el Cap. I de la presente.

**Art. 21** – La escala de valores salariales, sueldos básicos, bonificación por antigüedad, etc. se establece en planilla anexa, la que forma parte integrante de la presente convención. La misma podrá ser periódicamente actualizada, durante la vigencia de la presente, según lo previsto en el art. 2 de la misma.

### **Garantía de sueldos mínimos**

**Art. 22** – Los trabajadores incluidos en las categorías de capataces, encargados y/o ayudantes de capataz tendrán una garantía de sueldo mínimo sobre el promedio de los mayores salarios que perciba el personal obrero a su cargo.

Dicha garantía será de veinticinco por ciento (25%) para los capataces y de veinte por ciento (20%) para los encargados y/o ayudantes de capataz.

Para obtener dicho promedio se tomarán las remuneraciones del veinticinco por ciento (25%) del personal a cargo de mayores salarios.

### **Bonificación por zona inhóspita**

**Art. 23** – Por ser consideradas zonas inhóspitas, se establecen bonificaciones por zonas para los trabajadores de las provincias de Río Negro, Neuquén, Chubut, Santa Cruz y Tierra del Fuego e Islas del Atlántico Sur.

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

### **Bonificación por antigüedad**

**Art. 24** – Cada trabajador percibirá una bonificación por antigüedad en la empresa, consistente en una suma mensual según su categoría y cuyos valores se indican por separado.

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

**Art. 25** – Los menores no percibirán bonificación por antigüedad, mientras figuren en dicha categoría, pero al pasar a cualquiera de las otras categorías enumeradas en la presente convención deberán percibir la bonificación correspondiente, considerando la antigüedad desde el ingreso a la empresa.

### **Ropa de trabajo**

**Art. 26** – Los empleadores estarán obligados a proveer, sin cargo, dos uniformes por año, a razón de uno por semestre, a todo el personal comprendido en las categorías de "capataces", "encargados y/o ayudantes de capataz" y "auxiliares", siendo obligatorio para estos beneficiarios el uso del uniforme en el lugar de trabajo.

Para el personal comprendido en las categorías de "encargados de Administración", "empleados" y "menores", los empleadores estarán obligados a proveer, sin cargo, dos uniformes por año, a razón de uno por semestre, solo a aquel personal que se desempeñe en el sector fabril, mientras que, para aquellos que lo hagan en el sector administrativo, solo procederá la provisión de uniformes cuando la empresa exija el uso obligatorio de los mismos.

**Art. 27** – Para los trabajadores que por la índole de sus tareas deban trabajar habitualmente a la intemperie, el empleador deberá tener a su disposición para su uso, dentro de la jornada de labor, equipos de protección contra el frío y la lluvia, compuestos de botas de goma, capa impermeable y saco de abrigo. Los trabajadores que utilicen los equipos estarán obligados a su razonable uso y lógica conservación.

#### **Pausa para refrigerio**

**Art. 28** – Los trabajadores que trabajen en horarios continuos dispondrán de una pausa de veinte minutos diarios, a los efectos de poder tomar un refrigerio. De acuerdo con 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.

#### **Licencia ordinaria (1)**

**Art. 28 bis (1)** – Con motivo de las especiales características de la industria textil, fundadas en razones de estacionalidad o temporada, y con el fin de no afectar los planes de productividad y mejorar la misma, puede resultar necesario otorgar las vacaciones anuales del personal en períodos distintos de los indicados en el art. 154 de la Ley 20.744 (t.o.). Las condiciones particulares de aplicación serán acordadas en cada caso con el personal antes del vencimiento del plazo legal. En tal supuesto, queda establecido que con la homologación del presente acuerdo considerase cumplida la autorización de la autoridad de aplicación a los efectos del otorgamiento de las vacaciones en períodos distintos de los indicados en la norma legal citada.

*(1) Subtítulo y artículo incorporados por Acuerdo de partes de fecha 3/12/91, homologado por Disp. D.N.R.T. 6.678 del 6/12/91.*

#### **Licencia y subsidios**

**Art. 29** – 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 doce días corridos pagos, en total.
- b) Licencia por fallecimiento de hermano: será de tres días corridos pagos, en total.
- c) Licencia por donación de sangre: se abonará según las disposiciones legales vigentes.
- d) Subsidio por fallecimiento: por defunción de conyuge, hijos y padres, a cargo del trabajador, se abonará un subsidio cuyo valor será establecido por separado, conjuntamente con los valores salariales.

#### **Certificado de trabajo**

**Art. 30** – Las empresas deberán entregar dentro del término de diez días hábiles, contados desde la solicitud del trabajador, 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.

#### **Obsequio a hijos**

**Art. 31** – 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 para cada uno de ellos.

#### **Feriatos nacionales**

**Art. 32** – Cuando los días declarados feriatos nacionales pagos coincidan con un día domingo, el personal mensualizado comprendido en la presente convención tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente a dicho día, en forma simple, siempre que reúna los requisitos legales establecidos por el art. 168 de la Ley 20.744 (t.o.).

#### **Día del gremio**

**Art. 33** – Implántase el "Día del empleado textil", el que se celebrará el cuarto domingo de octubre de cada año, el personal remunerado por hora o por día, comprendido en esta convención, tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente a ese día, siempre que reúna los requisitos establecidos por el art. 168 de la Ley 20.744 (t.o.). Igualmente tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente a ese día, en forma simple, el personal mensualizado que reúna dichos requisitos legales.

## Fondo para la asistencia social

**Art. 34** – Los empleadores textiles contribuirán con un aporte equivalente al dos por ciento (2%) de las remuneraciones de los trabajadores comprendidos en el ámbito de esta convención, destinado a asistir a los trabajadores textiles en problemas vinculados con la educación, la vivienda y la asistencia social en general, según el acuerdo aprobado en los Exptes. 825.215/87 y 829.988/88 y la Disp. D.N.R.T. 2.606/88 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1).

*(1) Por Res. Ss.R.L. 9 del 7/2/05, según Acuerdo 46/05 del 25/11/04, se dispuso en forma transitoria el incremento de la contribución patronal en nueve pesos (\$ 9) mensuales por cada empleado comprendido en el presente convenio durante el plazo de un año a partir del 1/12/04.*

---

## TITULO IV - Condiciones especiales de trabajo

### Premio a la asistencia, puntualidad y contracción al trabajo

**Art. 35** – El personal comprendido en la presente convención percibirá un premio a la asistencia, puntualidad y contracción al trabajo, sujeto a las condiciones siguientes:

a) Este premio consiste en el pago de una suma extra equivalente al veinticinco por ciento (25%) del importe total mensual que, en concepto de remuneraciones, corresponda percibir a todo dependiente que se haya hecho acreedor al mismo. Quedan excluidos del concepto de remuneraciones, por no ser tales, entre otras, las asignaciones y subsidios familiares, subsidio por fallecimiento, etc. y cualquier otro concepto no sujeto a aportes previsionales. En cuanto a los importes percibidos por los dependientes en concepto de comisiones o incentivos sobre ventas, no se computarán a fines del pago del presente premio.

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

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

1. Hasta 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 del Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines (SETIA) a los dependientes miembros de la Comisión Interna de Relaciones o a dirigentes gremiales, motivados por su función específica de tales, siempre que se indiquen por escrito los motivos y además hayan sido solicitados con debida anticipación.
8. (1) El ejercicio legítimo del derecho de huelga, por paralización general de tareas, con abandono de los establecimientos, decretada por el Consejo Directivo del Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines, y de acuerdo con lo establecido en el art. 38 bis de esta convención.

No serán acreedores al premio los dependientes 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 dependientes que incurran en paro, trabajos a desgano o reglamento, etcétera.

Teniendo en cuenta la naturaleza y objetivo de este premio que reviste el carácter de estímulo destinado a lograr una mejor asistencia, puntualidad y contracción al trabajo, los importes cobrados por cada dependiente

en virtud de este premio no serán computados para determinar el salario correspondiente para el pago de enfermedad o accidentes inculpables, enfermedad profesional o accidentes de trabajo, salvo en los casos específicamente indicados en el inc. f).

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	1/4 de una ausencia
11 a 20 minutos	1/2 de una ausencia
Más de 20 minutos	Una ausencia

c) Con el fin de agilizar el sistema de control, el cómputo de las impuntualidades y ausencias será efectuado en forma quincenal.

Por lo tanto los porcentajes que se indican en la tabla siguiente se refieren solo a una quincena o medio mes.

d) (2) El premio que se abonará, en cada período, surgirá del cómputo de las ausencias consideradas y de acuerdo con la siguiente tabla:

Días de ausencia por quincena:	Porcentaje de premio a abonarse por este 1/2 mes
Cero ausencia	12,50%
Una ausencia	7,50%
Dos ausencias	5,00%
Tres ausencias	2,50%
Cuatro o más ausencias	0%

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

f) En los casos de ausencias justificadas por enfermedad o accidente que excedan de 15 días corridos, se abonará el porcentaje de premio que surja de promediar el porcentaje percibido por el trabajador en las 12 quincenas anteriores al comienzo de su ausencia.

*(1) Texto sustituido por Acuerdo de partes de fecha 3/12/91, homologado por Disp. D.N.R.T. 6.678 del 6/12/91. El texto anterior decía:*

*"8. La paralización general de las tareas con abandono de los lugares de trabajo, decretado por el Consejo Directivo del Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines (SETIA)".*

*(2) Por Res. Ss.R.L. 9 del 7/2/05, según Acuerdo 46/05 del 25/11/04, se establece que en función de los sueldos básicos e ingresos mínimos globales fijados por el presente, a partir del 1 de diciembre de 2004, el premio a la asistencia, puntualidad y contracción al trabajo, regulado por el art. 35 del Conv. Colect. de Trab. 123/90, queda establecido en los siguientes porcentajes:*

*– Quince por ciento (15%) para cero ausencias.*

*– Diez por ciento (10%) para una ausencia.*

*– Cinco por ciento (5%) para dos ausencias.*

*– Cero por ciento (0%) para tres o más ausencias.*



*Se mantienen vigentes las restantes modalidades de dicho premio.*

#### **Comunicación por inasistencia**

**Art. 36** – El personal que tenga que faltar a sus tareas por enfermedad o accidentes inculpables deberá comunicarlo de inmediato al empleador por telegrama o aviso escrito contra recibo.

#### **Normas sobre ordenamiento del trabajo en los establecimientos textiles**

**Art. 37** – Las normas contenidas en el presente artículo, en ningún momento podrán interpretarse como que prohíben, limitan o restringen a los empleadores al ejercer en toda su plenitud los poderes de dirección y organización que les son propios y privativos, ni tampoco que prohíben, limitan o restringen el ejercicio de los derechos emergentes del contrato de trabajo, que continuarán ejerciendo en su integridad.

a) Los empleadores dirigirán y/u organizarán la labor del personal comprendido en la presente convención colectiva de trabajo en la forma que consideren mejor y contemple la debida coordinación de elementos materiales y mano de obra con el fin de lograr el aprovechamiento óptimo, tomando en consideración además, los factores calidad y costos.

c) El personal comprendido en la presente convención colectiva de trabajo dará cumplimiento a las tareas cuya realización disponga el empleador, las que podrán comprender cambios en las modalidades de trabajo, instalación o reinstalación de equipos o sus modificaciones; uso distinto de las máquinas ya utilizadas, introducción de nuevos métodos o nuevas técnicas textiles o auxiliares, etcétera.

Los cambios podrán asimismo, dar lugar a la consiguiente redistribución y/o desplazamiento de la mano de obra. Durante la realización de ensayos o pruebas de nuevas modalidades de trabajo, los empleadores efectuarán los cambios que juzguen convenientes para el mejor desarrollo de pruebas y el óptimo aprovechamiento de los factores que integran el proceso productivo, reajustando los necesarios a la modalidad de trabajo programada y el personal comprendido en la presente convención contribuirá con todo su apoyo y colaboración al mejor éxito de la misma, ejecutando las operaciones y acatando las indicaciones técnicas pertinentes con la mejor voluntad y sugiriendo los cambios que su experiencia les aconseje.

El personal comprendido en la presente convención que, como consecuencia de racionalizaciones y nuevas modalidades de trabajo, es desplazado a otras tareas, tendrá derecho al mantenimiento de su retribución habitual, así como el goce de los demás beneficios otorgados por la misma para su categoría.

---

## **TITULO VI - Representación gremial. Sistema de reclamos**

### **Comisión Paritaria de Interpretación**

**Art. 38** – Créase una Comisión Paritaria de Interpretación de esta convención Colectiva de Trabajo, que estará integrada por cuatro miembros titulares y cuatro suplentes, designados por el Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines, e igual número de miembros nombrados por el sector empresario y que será presidida por un funcionario del Ministerio de Trabajo. Las decisiones de la Comisión Paritaria de Interpretación serán fundadas. Todos sus miembros tendrán voz y cada una de las entidades firmantes de esta convención tendrá un voto. Las decisiones de la Comisión Paritaria de Interpretación que no contaran con el voto unánime de las partes podrán ser apeladas por la entidad contratante que tenga interés en la decisión ante el señor Ministro de Trabajo. Esta Comisión Paritaria de Interpretación reglamentará conforme a las leyes vigentes sus atribuciones y el procedimiento a seguir para la dilucidación de las controversias que le sean sometidas.

### **Conflictos colectivos (1)**

**Art. 38 bis (1)** – Con carácter previo a la iniciación de medidas de acción sindical, ante la existencia de una situación de conflicto colectivo de trabajo, de intereses y no de derecho, las partes signatarias del presente convenio deberán sustanciar el siguiente procedimiento:

1. Ante la existencia de cualquier diferendo de naturaleza colectiva, que no pudiera ser solucionado a través de los mecanismos normales, se convocará a la Comisión Paritaria Negociadora.

Dicha Comisión actuará a pedido de cualquiera de las partes signatarias del presente, debiendo la misma notificar a las entidades involucradas en el diferendo la apertura del procedimiento que se llevará a cabo dentro de las 48 horas hábiles de recibida la notificación.

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

La Comisión deberá concluir su tarea dentro de los cinco días hábiles contados a partir de la apertura del procedimiento, pudiendo prorrogar dicho plazo a pedido de las partes y mediante resolución fundada.

Si dentro del plazo señalado se arribara a un acuerdo conciliatorio, la Comisión lo volcará en un acta entregando copia de la misma a cada parte.

Vencidos los plazos previstos sin haberse obtenido acuerdo conciliatorio, la Comisión producirá un resumen de los trabajos efectuados, el que eventualmente será elevado oportunamente a la autoridad de aplicación.

2. En el caso de que luego de haberse agotado el procedimiento previsto en el apart. 1 sin arribar a una conciliación, el Sindicato de Empleados Textiles de la República Argentina deberá comunicar a las entidades signatarias empresarias para que éstas a su vez informen a las empresas que resulten afectadas la situación de conflicto, así como también las medidas de fuerza concretas que se proponga aplicar con una antelación no menor a 72 horas hábiles respecto de la iniciación de la primera de dichas medidas; y en igual forma toda medida no comunicada previamente que se decidiera adoptar.

3. A los efectos de lo establecido en el art. 35 de este C.C.T. –pto. 8 del inc. a)–, no se considerará ausencia a los fines del premio establecido en dicho artículo exclusivamente la paralización general de tareas, con abandono del establecimiento o el no ingreso al mismo al inicio del turno u horario de trabajo, por la totalidad del personal o sectores del mismo.

Cualquier otra medida de acción sindical y/o paralización de actividades al margen de lo establecido en el presente se considerará violatoria del mismo a todos los efectos que pudieren corresponder.

*(1) Subtítulo y artículo incorporados por Acuerdo de partes de fecha 3/12/91, homologado por Disp. D.N.R.T. 6.678 del 6/12/91.*

#### **Comunicaciones gremiales**

**Art. 39** – En cada establecimiento habrá, a disposición de la representación obrera, un tablero o pizarrón que usará la misma para comunicaciones gremiales o disposiciones referentes al trabajo, no pudiendo ser utilizado para otros fines. Los textos a comunicar serán previamente de conocimiento del empleador.

---

### **TITULO VII - Disposiciones especiales**

#### **Autoridad de aplicación**

**Art. 40** – El Ministerio de Trabajo será el organismo encargado de la aplicación y vigilancia del cumplimiento de la presente convención.

#### **Denuncia**

**Art. 41** – La presente convención podrá ser denunciada por cualquiera de las partes contratantes con una antelación no menor a ciento veinte días.

Vencido dicho plazo se considerará automáticamente prorrogada por el término de un año y así sucesivamente. La denuncia deberá ser notificada por escrito a la autoridad de aplicación y a la otra parte contratante. La parte denunciante deberá dentro de los quince días de notificada la denuncia hacer conocer al Ministerio de Trabajo y a la otra parte contratante específica, concreta e íntegramente, las modificaciones que se propongan; en caso contrario se tendrá por inexistente la denuncia. Las partes ajustarán su actuación en las negociaciones tendientes a concertar una nueva Convención a las disposiciones contenidas en las leyes que rigen en la materia.

#### **Condiciones mas favorables**

**Art. 42** – Las modificaciones introducidas en la presente convención no alteran las condiciones mas favorables para los trabajadores, provenientes de sus contratos individuales de trabajo.

---

### **TITULO VIII - Disposiciones transitorias**

## **Derogación de la Conv. Colect. de Trab. 3/75**

**Art. 43** – Una vez efectivizada la homologación de la presente convención quedará derogada en su totalidad la Conv. Colect. de Trab. 3/75, la que será sustituida por la presente desde la fecha en que la misma comience a regir legalmente.

**Art. 44** – Con el fin de cumplimentar los sueldos básicos de las nuevas categorías establecidas en la presente convención, se adaptarán las remuneraciones reales, adicionando, modificando o agrupando distintos conceptos de remuneraciones hasta alcanzar dichos básicos.

Si de resultas de dicha adaptación no se hubiese logrado alcanzar los mismos, el monto resultante deberá ser incrementado con la diferencia faltante para alcanzar el sueldo básico correspondiente.

La aplicación de este artículo es válida únicamente para la adecuación de las nuevas categorías que debe producirse en las liquidaciones salariales del mes de julio de 1990.

A fs. 235 y 235 vuelta del Expte. 829.988/88, el director nacional de Relaciones del Trabajo, Sr. Juan Alberto Pastorino, ha procedido con fecha 24 de agosto de 1990 a homologar la presente convención colectiva de trabajo, la que se ha registrado bajo el N° 123/90

---

## **ACTA ACUERDO**

En la ciudad de Buenos Aires, a los 3 días del mes de diciembre de 1991, comparecen por ante el señor coordinador de la Comisión Negociadora, Dr. Oscar María Andrés, en representación del Sindicato de Empleados Textiles de la República Argentina (SETIA), los señores: Roberto Amono, José Manuel Rial, Alberto Díaz, Alberto Bornengo, Mauricio Anchava, Osvaldo Guerrieri, Antonio Vecchioli, Juan Carlos Pérez, Pablo Caballo, Raúl Orlando, Luis Barrionuevo, Roberto Leis, Ernesto Casasola, Hugo Brugada, Oscar Rivero, Rubén Battista, Julio Ponce, Enrique Serrano, Ricardo Gargiulo y Héctor Taboas, 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, Juan Carlos Avila, Enrique Navarra Mas, Gonzalo Izurieta, Juan Pedro Invernizzi, Felipe Misiani, Lorenzo López, Carlos Amor, León Marín y Luis Ambrosioni; y por la Asociación de Industriales Textiles Argentinos (A.D.I.T.A.), los señores: Alfredo Megna, Fernando Martínez, y Eugenio D. Manarini. Ambas partes expresan: que con la finalidad de dar cumplimiento a los alcances del Dto. 1.334/91 y adecuar la Conv. Colect. de Trab. 123/90 dentro de los lineamientos establecidos por el Dto. 2.284/91, ambas representaciones han logrado concretar un acuerdo, el que dividido en dos partes y un anexo se detalla a continuación:

Parte I:

Las partes acuerdan introducir las siguientes modificaciones en la Conv. Colect. de Trab. 123/90 en vigencia:

Primero: incorporar a la convención, como art. 4 bis, lo siguiente:

“Personal transitorio

Artículo 4 bis – Con el fin de satisfacer exigencias de producción extraordinarias y transitorias que no puedan ser cubiertas con el personal estable, el empleador podrá contratar trabajadores por tiempo determinado o para la realización de tareas determinadas, para aquellos sectores donde las necesidades de trabajo así lo requieran.

Para estos contratos de trabajo serán de aplicación las normas legales que rijan al momento de su contratación, en especial el art. 30 de la Ley Nacional de Empleo”.

Segundo: incorporar a la convención, como art. 14 bis, lo siguiente:

“Turnos rotativos o por equipo

Artículo 14 bis – Cuando las necesidades del trabajo lo requieran o por razones económicas o de productividad, el empleador podrá disponer el trabajo por equipos o turnos rotativos; este se ajustará a lo dispuesto por el art. 202 de la Ley 20.744 (t.o.). El ciclo de rotación y de descanso semanales será acordado con el personal con ajuste a la norma mencionada y a lo dispuesto por la Ley 11.544 y la Ley de Contrato de Trabajo (art. 66).

Tercero: modificar el texto del pto. 8 del inc. a) del art. 35 de la convención, de la siguiente forma:

“8. El ejercicio legítimo del derecho de huelga, por paralización general de tareas, con abandono de los establecimientos, decretada por el Consejo Directivo del Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y

Afines y de acuerdo con lo establecido en el art. 38 bis de esta convención”.

Cuarto: incorporar a la convención, como art. 28 bis, lo siguiente:

“Licencia ordinaria:

Artículo 28 bis – Con motivo de las especiales características de la industria textil, fundadas en razones de estacionalidad o temporada, y con el fin de no afectar los planes de productividad y mejorar la misma, puede resultar necesario otorgar las vacaciones anuales del personal, en períodos distintos a los indicados en el art. 154 de la Ley 20.744 (t.o.). Las condiciones particulares de aplicación serán acordadas en cada caso con el personal antes del vencimiento del plazo legal. En tal supuesto, queda establecido que con la homologación del presente acuerdo, considérase cumplida la autorización de la autoridad de aplicación a los efectos del otorgamiento de las vacaciones en períodos distintos a los indicados en la norma legal citada”.

Quinto: incorporar a la convención, como art. 38 bis, lo siguiente:

“Conflictos colectivos

Artículo 38 bis – Con carácter previo a la iniciación de medidas de acción sindical, ante la existencia de una situación de conflicto colectivo de trabajo, de intereses y no de derecho, las partes signatarias del presente convenio deberán sustanciar el siguiente procedimiento:

1. Ante la existencia de cualquier diferendo de naturaleza colectiva, que no pudiera ser solucionado a través de los mecanismos normales, se convocará a la Comisión Paritaria negociadora.

Dicha Comisión actuará a pedido de cualquiera de las partes signatarias del presente, debiendo la misma notificar a las entidades involucradas en el diferendo la apertura del procedimiento que se llevará a cabo dentro de las 48 horas hábiles de recibida la notificación.

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

La Comisión deberá concluir su tarea dentro de los cinco días hábiles contados a partir de la apertura del procedimiento, pudiendo prorrogar dicho plazo a pedido de las partes y mediante resolución fundada.

Si dentro del plazo señalado se arribara a un acuerdo conciliatorio, la comisión lo volcará en un acta entregando copia de la misma a cada parte.

Vencidos los plazos previstos sin haberse obtenido acuerdo conciliatorio, la comisión producirá un resumen de los trabajos efectuados, el que eventualmente será elevado oportunamente a la autoridad de aplicación.

2. En el caso de que luego de haberse agotado el procedimiento previsto en el apart. 1 sin arribar a una conciliación, el SETIA deberá comunicar a las entidades signatarias empresarias para que estas a su vez informen a las empresas que resulten afectadas la situación de conflicto, como así también las medidas de fuerza concretas que se proponga aplicar con una antelación no menor a 72 horas hábiles respecto de la iniciación de la primera de dichas medidas; y en igual forma toda medida no comunicada previamente que se decidiera adoptar.

3. A los efectos de lo establecido en el art. 35 de este C.C.T. –pto. 8 del inc. a)–, no se considerará ausencia a los fines del premio establecido en dicho artículo exclusivamente la paralización general de tareas, con abandono del establecimiento o el no ingreso al mismo al inicio del turno u horario de trabajo, por la totalidad del personal o sectores del mismo.

Cualquier otra medida de acción sindical y/o paralización de actividades al margen de lo establecido en el presente, se considerará violatoria del mismo a todos los efectos que pudieren corresponder”.

Parte II:

Además de las modificaciones al texto de la convención, que se detallan en la Parte I del presente acuerdo, ambas representaciones convienen también lo siguiente:

Primero: con el fin de incrementar la productividad y la eficiencia de las empresas, a partir del 1 de noviembre de 1991, se establece para todo el personal comprendido en la presente convención, que encontrándose relacionado de manera directa o indirecta con la producción, efective performances susceptibles de ser medidas fehacientemente, lo propio con respecto al personal indirecto o de estructura que coadyuve al giro productivo y/o administrativo, lo siguiente:

a) Aquellas empresas que tengan establecidos, para algunas o todas las categorías laborales determinadas en la presente convención, en forma total o parcial, adicionales remuneratorios fijos o variables por el concepto de premios a la producción, a la productividad, a la eficiencia, a la calidad, a la especialización, al desempeño, a la presencia, etc., deberán mejorar o modificar dichos adicionales, de forma tal que a partir de los rendimientos, producciones, tiempos, etc., normales o standard para dichos adicionales, los trabajadores comprendidos en los mismos puedan lograr incrementos acordes con el mayor ritmo de producción, eficiencia, calidad, etc., en forma progresiva y de manera tal que a los rendimientos, producciones o eficiencias consideradas óptimas, corresponda una mejora de la remuneración de hasta el diez por ciento (10%).

Cuando el empleador optare por no modificar los sistemas de incentivos establecidos para el personal indicado en el párrafo anterior, deberá implementar un premio alternativo que se denominará "premio a la productividad", que contemple diversos factores, incluidos o no en sus sistemas de incentivos, tales como: calidad de la producción, mejor aprovechamiento de los materiales, equipos y maquinaria, cumplimiento de plazos de entregas, reordenamientos de la mano de obra, presencia, desempeño, especialización, etc., de forma tal que a los valores tope u óptimos fijados para este nuevo premio, el trabajador pueda alcanzar el mismo porcentaje de incremento indicado en el párrafo anterior.

En condiciones normales, en ambos casos, la mejora de los premios o incentivos, deberán permitir, exclusivamente en la primera etapa, asegurar un incremento salarial no inferior al cinco por ciento (5%).

A partir del 1 de marzo de 1992, los sistemas de incentivos, en general, serán reajustados de tal forma que a los rendimientos, producciones, etc. y demás nuevos valores tope u óptimos, corresponda una mejora de la remuneración de hasta el quince por ciento (15%), en reemplazo del diez por ciento (10%) establecido en la primera etapa iniciada el 1/11/91.

b) En aquellas empresas en las que no existan premios a la producción, productividad, calidad, desempeño, etc., o remuneraciones accesorias similares, iguales o análogas a las referidas en el pto. a) de este artículo, que comprendan a todas o algunas de las categorías laborales comprendidas en esta convención, dentro de los ciento veinte días a partir de la fecha del presente acuerdo, deberán implementarse sistemas remuneratorios similares, según lo indicado en el pto. a) y siguiendo los conceptos establecidos en el art. 37 de la convención. Mientras estos sistemas remunerativos no sean implantados, el personal comprendido deberá percibir en concepto de premio a la productividad transitorio un adicional que represente un incremento del cinco por ciento (5%) sobre la actual remuneración, el que será íntegramente absorbido al implementarse el sistema remuneratorio indicado. Dicho premio transitorio deberá elevarse al diez por ciento (10%) desde el 1/3/92, mientras no sea implantado el sistema de incentivos, el que deberá ajustarse a lo indicado en el pto. a).

Segundo: teniendo en cuenta las modificaciones introducidas en la Conv. Colect. de Trab. 123/90, señaladas en la Parte I del presente acuerdo y en el marco de lo dispuesto por el Dto. 1.334/91, se acuerda una modificación de carácter especial y extraordinaria de la actual escala salarial básica, la que a partir del 1 de noviembre de 1991 será reajustada según figura en la planilla anexa, la que forma parte integrante del presente acuerdo.

Tercero: las mejoras remunerativas que se establecen en el presente acuerdo absorberán hasta su concurrencia, cualquier mejora económica que con carácter general hayan otorgado los empleadores en exceso de lo convenido con posterioridad al 1 de abril de 1991.

Cuarto: el presente acuerdo tiene una vigencia mínima de ciento ochenta días. Dentro de ese plazo, las partes firmantes del presente C.C.T., en ejercicio de su autonomía colectiva, fijarán el nivel de negociaciones que consideren conveniente en el marco de la tipología prevista por el art. 1 del Dto. 200/88, modificado por el art. 105 del Dto. 2.284/91.

Quinto: con el objeto de atender mas eficientemente los fines expuestos en el art. 2 del acuerdo suscripto por las partes el 27 de octubre de 1987 y aprobado por el Sr. director nacional de Relaciones del Trabajo en el Expte. 825.215/87, los empleadores acceden a contribuir con un aporte adicional transitorio de manera tal que el aporte del dos por ciento (2%) establecido en el art. 34 de la C.C.T. 123/90 se eleva transitoriamente, a partir del 1 de noviembre de 1991, al cuatro por ciento (4%) hasta el 31 de enero de 1992 y al tres por ciento (3%) desde el 1 de febrero de 1992 hasta el 30 de abril de 1992.

Sexto: la representación empresaria manifiesta que atento a lo dispuesto por el Dto. 1.334/91 asume el compromiso de no trasladar a precios la eventual incidencia en los costos de los incrementos pactados.

Séptimo: en cumplimiento de lo dispuesto por la Ley Nacional de Empleo, las partes solicitan se den por cumplidas las formalidades exigidas por dicha norma y solicitan la correspondiente homologación del art. 4 bis del presente acuerdo, con el alcance establecido por el art. 30 de la citada ley.

En la ciudad de Buenos Aires, a los 25 días del mes de noviembre de 2004, entre el Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines de la República Argentina (SETIA), con domicilio en Av. Montes de Oca 1.437 de la ciudad de Buenos Aires, representado en este acto por su secretario general, Sr. Rubén Alfredo Battista; su secretario adjunto, Sr. Julio César Ponce; su secretario gremial e interior, Sr. Angel Barsanti; y su secretario de Prensa, Cultura y Turismo, Sr. Mauricio Anchava, por una parte, y por la otra la Federación Argentina de Industrias Textiles FADIT (FITA), con domicilio en Reconquista 458, piso 9º, de la ciudad de Buenos Aires, representada por su presidente, ingeniero Alejandro Sampayo; y su secretario, Sr. César Tertzakián, manifiestan haber alcanzado el siguiente acuerdo:

#### I. Salarios básicos:

1. Se acuerda la modificación de la escala de sueldos básicos correspondientes al Conv. Colect. de Trab. 123/90, que fuera establecida con fecha 3 de diciembre de 1991, la que a partir del 1 de diciembre de 2004 será reajustada según figura en el Anexo I como parte integrante del presente acuerdo.
2. Los nuevos valores absorberán, hasta su concurrencia, los incrementos o adicionales que se hubieran otorgado o pactado sobre los anteriores básicos del convenio colectivo.
3. La nueva escala de sueldos básicos tendrá una vigencia mínima de un año.

#### II. Ingreso mínimo global:

1. A partir del 1 de diciembre de 2004 se establece para todo empleado comprendido en el convenio colectivo, que cumpla integralmente la respectiva jornada legal normal de trabajo con sujeción a la forma y modalidades correspondientes, un ingreso mínimo global equivalente al importe que se fija en el Anexo II como parte integrante del presente acuerdo.
2. A los efectos de alcanzar el importe mínimo global, se computarán todos los ingresos que correspondan al empleado de cualquier índole u origen, unilaterales o bilaterales, homologados o no, incluyendo adicionales de empresa, premios y todo otro rubro que integre su remuneración.
3. Únicamente no se computarán, a los efectos de alcanzar el importe mínimo global, la bonificación por antigüedad y el premio por asistencia que a cada operario correspondiese.
4. La aplicación de lo establecido en los puntos precedentes no podrá producir otro aumento real de las remuneraciones de los trabajadores que el necesario para alcanzar el ingreso mínimo global resultante del Anexo II.
5. La aplicación de lo establecido en los puntos precedentes no podrá implicar reducción de la remuneración de los empleados que ya gozaren de ingresos superiores a los resultantes del Anexo II.

#### III. Efectos:

1. En el marco previsto por el art. 10 de la Res. S.T. 64/03, y con relación a lo acordado con fechas 27 de agosto y 3 de diciembre de 2003, las partes asignan carácter definitivo y cancelatorio a las liquidaciones efectuadas hasta la fecha de entrada en vigencia del presente bajo la modalidad entonces acordada. Asimismo, convienen que los importes de los Anexos I y II incluyen el total del incremento resultante del Dto. 392/03.
2. Ambas partes acuerdan que las empresas podrán, en negociaciones con los representantes sindicales, acordar, atendiendo a cada caso particular, la forma de integrar los importes necesarios a fin de alcanzar el ingreso mínimo global resultante del Anexo II de este convenio.

#### IV. Modificaciones al Conv. Colect. de Trab. 123/90 y al acuerdo de fecha 3 de diciembre de 1991:

1. Se acuerda efectuar las siguientes modificaciones respecto del Tit. III (Condiciones generales de trabajo), Cap. I (Categorías laborales) del Conv. Colect. de Trab. 123/90:

– En el art. 9 y sus incs. a), b), c), a la expresión “tareas administrativas” se agrega “y/o técnicas”.

– En el art. 11, inc. b) (Auxiliares categoría “A”), queda incluido el personal que realiza tareas de reposición en los salones y/o locales de venta al público, aunque los mismos no se encuentren en el ámbito de la empresa.

2. En función de los sueldos básicos e ingresos mínimos globales fijados por el presente, a partir del 1 de diciembre de 2004 el premio a la asistencia, puntualidad y contracción al trabajo, regulado por el art. 35 del Conv. Colect. de Trab. 123/90, queda establecido en los siguientes porcentajes:

- Quince por ciento (15%) para cero ausencias.
- Diez por ciento (10%) para una ausencia.
- Cinco por ciento (5%) para dos ausencias.
- Cero por ciento (0%) para tres o más ausencias.

Se mantienen vigentes las restantes modalidades de dicho premio.

3. En función de los sueldos básicos e ingresos mínimos globales fijados por el presente, a partir del 1 de diciembre de 2004 queda absorbido el premio a la productividad establecido por el acuerdo de fecha 3 de diciembre de 1991 y, consecuentemente, sin efecto el apartado primero de la Parte II de dicho acuerdo.

4. Con el objeto de posibilitar una adecuada solución a problemas atinentes a los servicios sociales que brinda la entidad sindical, la contribución patronal fijada por el art. 34 del Conv. Colect. de Trab. 123/90 será transitoriamente incrementada durante el plazo de un año a partir del 1 de diciembre de 2004, en nueve pesos (\$ 9) mensuales por cada empleado comprendido en dicho convenio.

5. Las partes se reunirán en un plazo no mayor a los ciento ochenta días a efectos de proceder a la revisión y modificación de los restantes aspectos del convenio colectivo que así lo requieran.

V. Homologación:

El presente acuerdo será presentado y ratificado ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación para su homologación.

#### ANEXO I - Sueldos básicos

Categoría	Sueldo básico
Menores	
16 años – 8 horas	302,00
17 años – 8 horas	319,00
Auxiliares	
Categoría "B"	325,46
Categoría "A"	350,10
Empleados	
Categoría "C"	377,55
Categoría "B"	396,72
Categoría "A"	417,04
Encargados	
Categoría "C"	437,55
Categoría "B"	459,96
Categoría "A"	484,06
Capataces	
Categoría "C"	507,78
Categoría "B"	533,73
Categoría "A"	561,59

#### ANEXO II - Ingreso mínimo global

Categoría	Ingreso mínimo global
-----------	-----------------------

Menores	
16 años – 8 horas	500,00
17 años – 8 horas	515,00
Auxiliares	
Categoría "B"	520,74
Categoría "A"	560,17
Empleados	
Categoría "C"	604,08
Categoría "B"	634,76
Categoría "A"	667,26
Encargados	
Categoría "C"	700,09
Categoría "B"	735,94
Categoría "A"	774,50
Capataces	
Categoría "C"	812,44
Categoría "B"	853,97
Categoría "A"	898,55

**RESOLUCION Ss.R.L. 9/05**  
**Buenos Aires, 7 de febrero de 2005**  
**Fuente: circular de la repartición**

VISTOS: el Expte. 1.097.520/04 del registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; las Leyes 14.250 (t.o. en 2004); 20.744 (t.o. en 1976) y sus modificatorias; y 25.877; y

CONSIDERANDO:

Que a fs. 27/31 de autos obra el acuerdo celebrado entre la Federación Argentina de Industrias Textiles y el Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines de la República Argentina, conforme lo dispuesto en la Ley 14.250, de Negociación Colectiva (t.o. en 2004).

Que es menester indicarse que tanto el ámbito territorial como el personal del texto convencional de marras se corresponden estrictamente con la actividad principal de la entidad empresaria signataria y la representatividad de la entidad sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que las partes acreditaron la representación invocada con la documentación presentada en autos y ratificaron en todos sus términos el contenido de los acuerdos.

Que la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo de este Ministerio tomó la intervención que le compete.

Que, asimismo, se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley 14.250 (t.o. en 2004).

Que por lo expuesto corresponde dictar el pertinente acto administrativo de conformidad con los antecedentes mencionados.

Que las facultades del suscripto para resolver en las presentes actuaciones surgen de las atribuciones otorgadas por el Dto. 900/95.

Por ello,

EL SUBSECRETARIO DE RELACIONES LABORALES  
RESUELVE:



**Artículo 1** – Declárase homologado el acuerdo celebrado entre la Federación Argentina de Industrias Textiles y el Sindicato de Empleados Textiles y Afines de la República Argentina, obrante a fs. 27/31 del Expte. 1.097.520/04.

**Artículo 2** – Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho, dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el presente acuerdo obrante a fs. 27/31 del Expte. 1.097.520/04.

**Artículo 3** – Remítase copia debidamente autenticada al Departamento de Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4** – Gírese al Departamento de Relaciones Laborales N° 2 para la notificación a las partes signatarias; posteriormente remítase a la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (U.T.I.L.) a fin de que la misma elabore el pertinente proyecto de base promedio y tope indemnizatorio, de conformidad con lo establecido en art. 245 de la Ley 20.744 (t.o. en 1976) y sus modificatorias.

**Artículo 5** – Hágase saber que en el supuesto de que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no efectúe la publicación del acuerdo homologado y de esta resolución, las partes deberán proceder de acuerdo con lo establecido en el art. 5 de la Ley 14.250 (t.o. en 2004).

**Artículo 6** – De forma.

**Expte. 1.097.520/04**

**Buenos Aires, 10 de febrero de 2005**

De conformidad con lo ordenado en la Res. Ss.R.L. 9/05, se ha tomado razón del acuerdo obrante a fs. 27/31 del expediente de referencia, quedando registrado con el número 46/05.

Simón Mimica, jefe Departamento Coordinación

---

**ACTA ACUERDO 8/06**  
**Buenos Aires, 13 de abril de 2005**  
**Fuente: circular de la repartición**

En la ciudad de Buenos Aires, a los 13 días del mes de abril de 2005, entre el Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines de la República Argentina (SETIA), con domicilio en Avda. Montes de Oca 1437 de la ciudad de Buenos Aires, representado en este acto por su secretario general, señor Rubén Alfredo Battista, su secretario Gremial e Interior, señor Angel Barsanti, y su secretario de Prensa, Cultura y Turismo, señor Mauricio Anchava, por una parte; y por la otra, la Federación Argentina de Industrias Textiles FADIT (FITA), con domicilio en Reconquista 458, piso 9, de la ciudad de Buenos Aires, representada por su vicepresidente 1º, señor Miguel Eduardo Sarián, y su secretario, señor César Tertzakian, manifiestan haber alcanzado el siguiente acuerdo:

**I. Asignación especial**

Las partes acuerdan, conforme con los arts. 6 y 7 del Dto. 2.005/04, incorporar como rubro complementario del salario de los empleados, a partir del 1 de abril de 2005, una asignación remunerativa de sesenta pesos (\$ 60) mensuales que, por su carácter especial, será liquidada por separado y considerada exclusivamente a los efectos legales y del convenio colectivo, en los casos que de acuerdo con sus disposiciones así correspondiera.

La asignación especial no altera las escalas de sueldos básicos e ingresos mínimos globales acordadas con fecha 25 de noviembre de 2004.

Los empleadores que ya hubieran incorporado total o parcialmente a los salarios de los empleados la asignación no remunerativa del Dto. 1.347/03 quedan eximidos en igual medida del pago de la asignación establecida por el presente.

**II. Bonificación por antigüedad**

Las partes acuerdan modificar la escala para la bonificación por antigüedad establecida mediante anexo al acta de fecha 3 de diciembre de 1991, la que a partir del 1 de abril de 2005 quedará sustituida por la nueva escala que se fija en el Anexo I como parte integrante del presente, manteniéndose las disposiciones del convenio colectivo referidas a dicha bonificación.

Los empleadores que ya otorguen adicionales por antigüedad u otros beneficios similares o análogos por importes iguales o superiores a los que resultan del Anexo I quedan eximidos de la aplicación del mismo. Si los importes fueran inferiores, quedarán absorbidos por los de la nueva escala.

### III. Nómina de personal

A efectos de garantizar la transparencia en el cumplimiento de los deberes a su cargo las empresas remitirán mensualmente al SETIA detalle escrito de la nómina del personal a su cargo, comprendido en las disposiciones del C.C.T. 123/90, incluyendo las altas y bajas respecto del período anterior.

### IV. Revisión

Dentro del plazo de un año de la vigencia del presente las partes procederán a su revisión para acordar las modificaciones que la situación requiriese, considerando tanto las escalas salariales como la nomenclatura convencional, para adecuarla a la nueva tecnología.

### V. Homologación

El acuerdo que antecede con su anexo será presentado y ratificado ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación para su homologación.

En prueba de conformidad se firman cuatro ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto en la ciudad y fecha indicadas en el exordio.

Rubén Alfredo Battista, secretario general; Angel Barsanti, sec. Gremial e Interior; Miguel Eduardo Sarián, vicepresidente 1º; Mauricio Anchava, sec. Prensa, Cultura y Turismo; César Tertzakian, secretario.

### ANEXO I al Acuerdo de fecha 13/4/05

#### Bonificación por antigüedad

<b>Auxiliares</b>	<b>Desde 1/4/05</b>
	<b>\$</b>
1 año	4,92
3 años	9,88
5 años	14,78
7 años	19,68
9 años	24,62
12 años	31,20
15 años	36,14
18 años	41,42
21 años	44,69
24 años	49,21
27 años	52,55
30 años	55,88
35 años	62,45
40 años	69,05
<b>Empleados</b>	<b>Desde 1/4/05</b>
	<b>\$</b>
1 año	7,47
3 años	16,59
5 años	23,05
7 años	27,65
9 años	32,81
12 años	38,34
15 años	43,66
18 años	48,68
21 años	52,10
24 años	57,21
27 años	60,50
30 años	65,70
35 años	75,58
40 años	82,95
<b>Encargados</b>	<b>Desde 1/4/05</b>
	<b>\$</b>
1 año	9,69
3 años	21,03
5 años	28,88

7 años	35,45
9 años	41,21
12 años	47,60
15 años	51,02
18 años	56,66
21 años	61,16
24 años	66,31
27 años	72,14
30 años	76,59
35 años	84,70
40 años	93,82
<b>Capataces</b>	<b>Desde 1/4/05</b>
	<b>\$</b>
1 año	13,41
3 años	26,22
5 años	32,93
7 años	39,58
9 años	46,93
12 años	54,34
15 años	60,33
18 años	66,71
21 años	71,99
24 años	78,09
27 años	85,46
30 años	91,30
35 años	101,12
40 años	110,24

**RESOLUCION S.T. 583/05**  
**Buenos Aires, 29 de diciembre de 2005**  
**Fuente: circular de la repartición**

VISTO el Expte. 1.109.194/05 del registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; las Leyes 14.250 (t.o. en 2004), 20.744 (t.o. en 1976) y sus modificatorias, y 25.877; y

CONSIDERANDO:

Que a fs. 49/52 del Expte. 1.109.194/05 obra el acta acuerdo suscripto entre el Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines de la República Argentina (SETIA) y la Federación Argentina de Industrias Textiles FADIT (FITA), en el marco del Conv. Colect. de Trab. 123/90, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva 14.250 (t.o. en 2004).

Que las partes acreditan su facultad de negociar colectivamente conforme constancias del expediente.

Que el ámbito de aplicación del presente se corresponde con la actividad principal de la parte empresaria signataria y la representatividad de la entidad sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que los negociadores establecen que el presente convenio resulta de aplicación en el ámbito y conforme los términos del texto convencional.

Que de la lectura de las cláusulas pactadas no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

Que la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo de este Ministerio tomó la intervención que le compete.

Que asimismo se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley 14.250 (t.o. en 2004).

Que por lo expuesto corresponde dictar el pertinente acto administrativo, de conformidad con los antecedentes mencionados.

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones surgen de las atribuciones otorgadas por el Dto. 900/95.

Por ello,

LA SECRETARIA DE TRABAJO

RESUELVE:

**Artículo 1** – Declárase homologado el acta acuerdo que fuera suscripto entre el Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines de la República Argentina (SETIA) y la Federación Argentina de Industrias Textiles FADIT (FITA), que luce a fs. 49/52 del Expte. 1.109.194/05, en el marco del Conv. Colect. de Trab. 123/90.

**Artículo 2** – Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho, dependiente de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo, de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el presente acta acuerdo a fs. 49/52 del Expte. 1.109.194/05.

**Artículo 3** – Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4** – Gírese al Departamento de Relaciones Laborales N° 2 para la notificación a las partes signatarias; posteriormente procedase a la guarda del presente legajo, juntamente con el Conv. Colect. de Trab. 123/90.

**Artículo 5** – Hágase saber que, en el supuesto de que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no efectúe la publicación del acuerdo homologado y de esta resolución, las partes deberán proceder de acuerdo con lo establecido en el art. 5 de la Ley 14.250 (t.o. en 2004).

**Artículo 6** – De forma.

**Expte. 1.109.194/05**

**Buenos Aires, 3 de enero de 2006**

De conformidad con lo ordenado en la Res. S.T. 583/05 se ha tomado razón del acuerdo obrante a fs. 49/52 del expediente de referencia, quedando registrado con el número 8/06.

Valeria Andrea Valetti, Registro Convenios Colectivos de Trabajo, Depto. Coordinación – D.N.R.T.

**RESOLUCION S.T. 203/07**  
**Buenos Aires, 5 de marzo de 2007**  
**B.O.: 29/3/07**

**Registro N° 334/07**

VISTO: el Expte. 1.109.194/05 del registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; las Leyes 14.250 (t.o. en 2004), 20.744 (t.o. en 1976) y sus modificatorias, y la Res. S.T. 583, de fecha 29 de diciembre de 2005; y

CONSIDERANDO:

Que a fs. 49/52 del Expte. 1.109.194/05 obra el acuerdo salarial celebrado entre el Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines de la República Argentina (SETIA) y la Federación Argentina de Industrias Textiles FADIT (FITA), en el marco del Conv. Colect. de Trab. 123/90, suscripto entre las precitadas partes, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva 14.250 (t.o. en 2004).

Que a f. 64 obra la solicitud efectuada por la ex Unidad Técnica de Investigaciones Laborales a las partes para que acompañen la escala salarial a ser aplicada a los trabajadores alcanzados por dicho acuerdo, a fin de poder calcular el tope indemnizatorio correspondiente.

Que por Expte. 1.126.768/05, agregado como f. 68 del principal, el Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines de la República Argentina cumple con lo requerido por la ex Unidad Técnica de Investigaciones Laborales, acompañando escala salarial que contiene los conceptos remuneratorios correspondientes a los trabajadores alcanzados por el acuerdo mencionado, incluidos los valores correspondientes a la bonificación por zona inhóspita, dispuesto en el art. 23 del Conv. Colect. de Trab. 123/90, y la Federación Argentina de Industrias Textiles, por Expte. 1.127.209/05, agregado como f. 69 al principal, da cumplimiento a lo requerido por la mencionada Unidad, agregando copia del acuerdo homologado por Res. Ss.R.L. 9, de fecha 7 de febrero de 2005, en el cual las partes establecen, entre otras cuestiones, salarios básicos y un ingreso mínimo global.

Que a f. 72 la ex Unidad Técnica de Investigaciones Laborales realiza el cálculo del tope indemnizatorio, el cual fue notificado a las partes, según constancias glosadas a fs. 75/76.

Que la representación empresaria acompaña, mediante nota agregada a fs. 77/80, la objeción al cálculo del tope indemnizatorio efectuado, expresando que no corresponde la fijación de tres topes para el Conv. Colect. de Trab. 123/90, uno de aplicación general y los otros dos que incluyan la bonificación por zona inhóspita que determina el art. 23 del mencionado convenio, del veinte por ciento (20%) y treinta por ciento (30%), respectivamente, y que dichas bonificaciones deben calcularse sobre el básico y no sobre el ingreso mínimo global.

A fs. 83/84 el Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines de la República Argentina, habiendo sido notificado de la presentación de la Federación Argentina de Industrias Textiles, realiza su propia presentación, solicitando la fijación de topes indemnizatorios que se distingan en cuanto a la bonificación por zona inhóspita.

Que la escala salarial obrante a fs. 49/52 precitada forma parte del acuerdo homologado por Res. S.T. 583/05, y registrado bajo el N° 8/06, conforme surge de fs. 91/92 y 94 al dorso, respectivamente.

Que la escala salarial cuya copia obra a fs. 2/6 del Expte. 1.127.209/05, anexado al Expte. 1.109.194/05 como f. 69, forma parte del acuerdo homologado por Res. Ss.R.L. 9/05, y registrado bajo el N° 46/05.

Que, por su parte, a fs. 99/104 obra el informe técnico elaborado por la Dirección de Regulaciones de Trabajo, dependiente de la Secretaría de Trabajo, el cual da cuentas del cálculo de la base promedio mensual y el tope indemnizatorio correspondiente.

Que el segundo párrafo del art. 245 de la Ley 20.744 (t.o. en 1976) y sus modificatorias le impone al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social la obligación de fijar y publicar los promedios de las remuneraciones y los topes indemnizatorios aplicables al cálculo de la indemnización que les corresponde a los trabajadores en casos de extinción injustificada del contrato de trabajo.

Que es dable destacar que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social calcula un único importe promedio mensual por convenio, excepto cuando se homologuen acuerdos de ramas o empresas por separado, en cuyo caso se calcula un promedio mensual específico de la rama o empresa, quedando las restantes actividades con el valor promedio del conjunto antes de su desgregación bajo la denominación de "general".

Que el tope indemnizatorio se determina multiplicando por tres el importe promedio mensual resultante del cálculo descripto "ut supra".

Que la presente medida se dicta en uso de las atribuciones conferidas en el art. 245 de la Ley 20.744 (t.o. en 1976) y sus modificatorias, y el Dto. 628/05.

Por ello,

LA SECRETARIA DE TRABAJO  
RESUELVE:

**Artículo 1** – Fijase el importe promedio de las remuneraciones y el tope indemnizatorio correspondiente al acuerdo salarial homologado por Res. S.T. 583/05, y registrado bajo el N° 8/06, suscripto entre el Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines de la República Argentina (SETIA) y la Federación Argentina de Industrias Textiles FADIT (FITA), conforme al detalle que, como anexo, forma parte integrante de la presente.

**Artículo 2** – Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho, de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo, dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido ello, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el importe promedio de las remuneraciones y del tope indemnizatorio fijado bajo la presente resolución.

**Artículo 3** – Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4** – Gírese al Departamento Control de Gestión para la notificación a las partes signatarias; posteriormente procédase a la guarda del presente legajo.

**Artículo 5** – Hágase saber que, en el supuesto de que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no efectúe la publicación de carácter gratuito del importe promedio de las remuneraciones y del tope indemnizatorio fijado por la presente, las partes deberán proceder de acuerdo con lo establecido en el art. 5 de la Ley 14.250 (t.o. en 2004)

**Artículo 6** – De forma.

Dra. Noemí Rial, secretaria de Trabajo.

## ANEXO

Partes signatarias	Fecha de entrada en vigencia	Base promedio	Tope indemnizatorio
Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines de la República Argentina c/ Federación Argentina de Industrias Textiles FADIT C.C.T. 123/90	1/4/05		
• General		\$ 880,53	\$ 2.641,60
• Zona inhóspita 20%, para Río Negro, Neuquén, Chubut y Santa Cruz (art. 23 C.C.T.)		\$ 968,74	\$ 2.906,23
• Zona inhóspita 30%, para Tierra del Fuego e Islas del Atlántico Sur (art. 23 C.C.T.)		\$ 1.012,85	\$ 3.038,55

### Expte. 1.109.194/05

Buenos Aires, 7 de marzo de 2007

De conformidad con lo ordenado en la Res. S.T. 203/07 se ha tomado razón del tope indemnizatorio calculado en el expediente de referencia, quedando registrado con el número 334/07.

Valeria A. Valetti, Registro Convenios Colectivos de Trabajo, Depto. Coordinación – D.N.R.T.

---

### ACTA ACUERDO 16/06 Buenos Aires, 3 de octubre de 2005 Fuente: circular de la repartición

En la ciudad de Buenos Aires, a los 3 días del mes de octubre de 2005, entre el Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines de la República Argentina (SETIA), con domicilio en Av. Montes de Oca 1437 de la ciudad de Buenos Aires, representado en este acto por su secretario general, señor Mauricio Anchava, y su secretario Gremial e Interior, señor Hugo A. Brugada, por una parte; y por la otra, la Federación Argentina de Industrias Textiles FADIT (FITA), con domicilio en Reconquista 458, piso 9, representada por su presidente, ingeniero Alejandro Sampayo, y su secretario, señor César Tertzakian, manifiestan haber alcanzado el siguiente acuerdo:

#### I. Salarios básicos:

1. Se acuerda la modificación de la escala de sueldos básicos correspondientes al Conv. Colect. de Trab. 123/90, que fuera establecida con fecha 25 de noviembre de 2004, la que a partir del 1 de agosto de 2005 queda sustituida por la que figura en el Anexo I como parte integrante del presente acuerdo.
2. Los nuevos valores absorberán, hasta su concurrencia, los incrementos o adicionales que sobre los sueldos básicos vigentes desde el 1 de diciembre de 2004 hubieran otorgado o pactado las empleadoras a cuenta de futuros aumentos o con carácter general.
3. La nueva escala de sueldos básicos tendrá vigencia hasta el 31 de marzo de 2006.

#### II. Ingreso mínimo global:

1. Se acuerda la modificación de la escala de ingreso mínimo global, que fuera establecida con fecha 25 de noviembre de 2004, la que a partir del 1 de agosto de 2005 queda sustituida por la que figura en el Anexo II como parte integrante del presente acuerdo.
2. A los efectos de la nueva escala de ingreso mínimo global se ratifican íntegramente las previsiones del Cap. II del acta acuerdo de fecha 25 de noviembre de 2004.
3. La nueva escala de ingreso mínimo global tendrá vigencia hasta el 31 de marzo de 2006.

4. La nueva escala de ingreso mínimo global será de aplicación como remuneración mínima de cada categoría a los efectos del aporte al Fondo para Asistencia Social previsto por el art. 34 del Conv. Colect. de Trab. 123/90.

III. Efectos:

1. En función de los sueldos básicos e ingresos mínimos globales fijados por el presente, a partir del 1 de agosto de 2005 queda absorbida la asignación especial remunerativa establecida mediante el acuerdo de fecha 13 de abril de 2005 y, consecuentemente, sin efecto el Cap. I de dicho acuerdo.

2. El incremento que las respectivas escalas implican sobre las anteriormente vigentes, oportunamente absorberá o compensará en hasta veinte pesos (\$ 20) mensuales la eventual incorporación a las remuneraciones de la asignación no remunerativa establecida por el art. 1 del Dto. 2.005/04.

IV. Subsidio por fallecimiento:

Se acuerda la modificación del valor del subsidio por fallecimiento –art. 29, inc. d), del Conv. Colect. de Trab. 123/90–, que fuera fijado en el anexo al acta de fecha 3 de diciembre de 1991, el que a partir del 1 de agosto de 2005 queda sustituido según figura en el Anexo I como parte integrante del presente acuerdo.

V. Comisión Negociadora:

Las partes designarán, dentro de los treinta días de la firma del presente, sus representantes para la Comisión Negociadora cuya sustitución acuerdan teniendo como objeto la revisión del Conv. Colect. de Trab. 123/90 y sus modificaciones.

VI. Homologación:

El acuerdo que antecede, con sus anexos, será presentado y ratificado ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación para su homologación, a la que queda condicionada la vigencia de la presente.

En prueba de conformidad se firman cuatro ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto en la ciudad y fecha indicadas en el exordio.

**ANEXO I - Sueldos básicos**

<b>Categoría</b>	<b>Sueldo básico \$</b>
Menores	
16 años – 8 horas	362,00
17 años – 8 horas	382,27
Auxiliares	
Categoría "B"	389,91
Categoría "A"	419,16
Empleados	
Categoría "C"	451,86
Categoría "B"	474,75
Categoría "A"	498,65
Encargados	
Categoría "C"	523,08
Categoría "B"	549,76
Categoría "A"	578,34
Capataces	
Categoría "C"	606,69
Categoría "B"	637,63
Categoría "A"	670,78

Subsidio por fallecimiento:	460
-----------------------------	-----

## ANEXO II - Ingreso mínimo global

Categoría	Ingreso mínimo global \$
Menores	
16 años – 8 horas	607,60
17 años – 8 horas	625,83
Auxiliares	
Categoría "B"	632,80
Categoría "A"	680,72
Empleados	
Categoría "C"	734,08
Categoría "B"	771,36
Categoría "A"	810,86
Encargados	
Categoría "C"	850,75
Categoría "B"	894,32
Categoría "A"	941,17
Capataces	
Categoría "C"	987,28
Categoría "B"	1.037,75
Categoría "A"	1.091,92

**RESOLUCION S.T. 584/05**  
**Buenos Aires, 29 de diciembre de 2005**  
**Fuente: circular de la repartición**

VISTO el Expte. 1.137.654/05 del registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; las Leyes 14.250 (t.o. en 2004), 20.744 (t.o. en 1976) y sus modificatorias, y 25.877; y

**CONSIDERANDO:**

Que a fs. 3/6 del Expte. 1.137.654/05 obra el acuerdo celebrado por el Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines de la República Argentina con la Federación Argentina de Industrias Textiles, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva 14.250 (t.o. en 2004).

Que bajo dicho acuerdo las precitadas partes acordaron condiciones salariales conforme surge de los términos y contenido del texto pactado.

Que el ámbito territorial y personal del mismo se corresponde con la actividad principal de la Federación signataria y la representatividad de la entidad sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que de la lectura de las cláusulas pactadas no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

Que la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo de este Ministerio tomó la intervención que le compete.

Que asimismo se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley 14.250 (t.o. en 2004).

Que las partes han acreditado la representación invocada con la documentación agregada a los actuados y ratificaron en todos sus términos el mentado acuerdo.



Que por lo expuesto corresponde dictar el pertinente acto administrativo de homologación, de conformidad con los antecedentes mencionados.

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones surgen de las atribuciones otorgadas por el Dto. 900/95.

Por ello,

LA SECRETARIA DE TRABAJO  
RESUELVE:

**Artículo 1** – Declárase homologado el acuerdo celebrado por el Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines de la República Argentina con la Federación Argentina de Industrias Textiles, obrante a fs. 3/6 del Expte. 1.137.654/05.

**Artículo 2** – Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho, de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo, dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el acuerdo, obrante a fs. 3/6 del Expte. 1.137.654/05.

**Artículo 3** – Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4** – Gírese al Departamento de Relaciones Laborales N° 2 para la notificación a las partes signatarias y procédase a la guarda del presente legajo, juntamente con el Conv. Colect. de Trab. 123/90.

**Artículo 5** – Hágase saber que, en el supuesto de que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no efectúe la publicación del acuerdo homologado y de esta resolución, las partes deberán proceder de acuerdo con lo establecido en el art. 5 de la Ley 14.250 (t.o. en 2004).

**Artículo 6** – De forma.

**Expte. 1.137.654/05**

**Buenos Aires, 3 de enero de 2006**

De conformidad con lo ordenado en la Res. S.T. 584/05 se ha tomado razón del acuerdo obrante a fs. 3/6 del expediente de referencia, quedando registrado con el número 16/06.

Valeria Andrea Valetti, Registro Convenios Colectivos de Trabajo, Depto. Coordinación – D.N.R.T.

**RESOLUCION S.T. 202/06**  
**Buenos Aires, 26 de abril de 2006**  
**B.O.: 13/11/06**

VISTO el Expte. 1.137.654/05 del registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; las Leyes 14.250 (t.o. en 2004), 20.744 (t.o. en 1976) y sus modificatorias, y 25.877; y

CONSIDERANDO:

Que a fs. 3/6 del expediente citado "ut supra" obra el acuerdo celebrado entre el Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines de la República Argentina con la Federación Argentina de Industrias Textiles, en los términos de la Ley 14.250 (t.o. en 2004).

Que el acuerdo mencionado se encuentra homologado bajo Res. S.T. 584, de fecha 29 de diciembre de 2005, y registrado con el N° 16/06, obrante a fs. 95/96.

Que, por su parte, el art. 245 de la Ley 20.744 (t.o. en 1976) y sus modificatorias le impone al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social la obligación de fijar y publicar los promedios de las remuneraciones y los topes indemnizatorios aplicables al cálculo de la indemnización que les corresponde a los trabajadores en casos de extinción injustificada del contrato de trabajo.

Que se calcula un único importe promedio mensual por convenio, excepto cuando se homologuen acuerdos de ramas o empresas por separado, en cuyo caso se calcula un promedio mensual específico de la rama o empresa, quedando las restantes actividades con el valor promedio del conjunto antes de su desagregación bajo la denominación de "general".

Que el tope indemnizatorio se determina multiplicando por tres el importe promedio mensual resultante del cálculo descripto "ut supra".

Que la Asesoría Técnico Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo de este Ministerio tomó la intervención que le compete.

Que se encuentra acreditado en autos el cumplimiento de los recaudos formales exigidos por la Ley de Negociación Colectiva 14.250 (t.o. en 2004).

Que por lo expuesto corresponde dictar el pertinente acto administrativo, sin perjuicio de lo establecido en el art. 8 de la Ley 14.250 (t.o. en 2004), en cuanto a la no afectación de las condiciones más favorables a los trabajadores que se hayan estipulado en los respectivos contratos individuales de trabajo.

Que las facultades del suscripto para resolver en las presentes actuaciones surgen de las atribuciones otorgadas por el Dto. 900/95.

Por ello,

LA SECRETARIA DE TRABAJO  
RESUELVE:

**Artículo 1** – Fijase, conforme lo establecido en el art. 245 de la Ley 20.744 (t.o. en 1976), con vigencia desde el 1 de agosto de 2005, el importe promedio de las remuneraciones en la suma de novecientos ochenta y seis pesos con dieciocho centavos (\$ 986,18) y el tope indemnizatorio en la suma de dos mil novecientos cincuenta y ocho pesos con cincuenta y tres centavos (\$ 2.958,53).

**Artículo 2** – Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho, de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo, dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el importe promedio de las remuneraciones y del tope indemnizatorio fijado bajo la presente resolución.

**Artículo 3** – Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4** – Gírese al Departamento de Relaciones Laborales N° 1 para la notificación a las partes signatarias; posteriormente procédase a la guarda del presente legajo.

**Artículo 5** – Hágase saber que, en el supuesto de que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no efectúe la publicación del importe promedio de las remuneraciones y del tope indemnizatorio correspondiente al acuerdo homologado bajo Res. S.T. 584, de fecha 29 de diciembre de 2005, y registrado con el N° 16/06, obrante a fs. 95/96, las partes deberán proceder de acuerdo con lo establecido en el art. 5 de la Ley 14.250.

**Artículo 6** – De forma.

Dra. Noemí Rial, secretaria de Trabajo.

**Expte. 1.137.654/05**

**Buenos Aires, 2 de mayo de 2006**

De conformidad con lo ordenado en la Res. S.T. 202/06 se ha tomado razón del tope indemnizatorio calculado en el expediente de referencia, quedando registrado con el número 220/06.

Valeria Andrea Valetti, Registro Convenios Colectivos de Trabajo, Depto. Coordinación – D.N.R.T.

**ACTA ACUERDO 203/06**  
**Buenos Aires, 8 de febrero de 2006**  
**B.O.: 7/11/06**

En la ciudad de Buenos Aires, a los 8 días del mes de febrero de 2006, entre el Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines de la República Argentina (SETIA), con domicilio en Avda. Montes de Oca 1437, representado en este acto por su secretario general, Sr. Mauricio Anchava, por una parte, y por la otra la Federación Argentina de Industrias Textiles FADIT (FITA), con domicilio en Reconquista 458, piso 9, representada por su presidente, ingeniero Alejandro Sampayo, y su secretario, Sr. César Tertzakián, manifiestan haber alcanzado el siguiente acuerdo:

Primero: a partir del 1 de enero de 2006 y hasta el 30 de abril de 2006 las empleadoras abonarán un adicional remunerativo especial a su personal empleado, comprendido en el Conv. Colect. de Trab. 123/90, que signifique durante dicho período una mejora remunerativa de cincuenta pesos (\$ 50) mensuales para los empleados que cumplan la respectiva jornada legal normal de trabajo con sujeción a la forma y modalidades correspondientes.

Segundo: el adicional remunerativo especial deberá tomarse en cuenta para el cálculo de horas extra, vacaciones, licencias pagas, aguinaldo, indemnizaciones y a los restantes efectos legales.

Tercero: en razón de su carácter especial el adicional no se incorpora a las escalas de sueldos básicos e ingresos mínimos globales acordadas con fecha 3 de octubre de 2005 y vigentes hasta el 31 de marzo de 2006. Dicho adicional será liquidado por separado y no constituirá base de cálculo de las bonificaciones por zona ni del premio por asistencia del convenio colectivo, ni tendrá incidencia sobre los restantes adicionales convencionales que se calculen porcentualmente sobre los valores de las respectivas escalas.

Cuarto: en caso de que por leyes o decretos se dispusieran incrementos de remuneraciones o el pago al personal de asignaciones, remunerativas o no, el aumento resultante de la aplicación del presente acuerdo absorberá, hasta su concurrencia, el importe de dichos incrementos o asignaciones.

Quinto: asimismo se acuerda que el adicional remunerativo especial que se establece por el presente acuerdo absorberá, hasta su concurrencia, cualquier incremento que hubieran otorgado las empleadoras en exceso de lo convenido a partir del 1 de agosto de 2005.

Sexto: a partir del 1 de mayo de 2006 las empleadoras implementarán un rubro remunerativo que, considerando la productividad, eficiencia, calidad, resultados, rendimiento, desempeño, asistencia, factor análogo o combinación de los mismos respecto de su personal empleado, comprendido en el Conv. Colect. de Trab. 123/90, le permita mantener la mejora remunerativa prevista por la cláusula primera del presente a los empleados que cumplan la respectiva jornada legal normal de trabajo con sujeción a dichos factores.

Séptimo: el presente acuerdo será presentado y ratificado ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación para su homologación, a la que queda condicionada su vigencia.

En prueba de conformidad se firman cuatro ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, en la ciudad y fecha indicadas en el exordio.

Alejandro Sampayo, presidente; Mauricio Anchava, secretario general; César Tertzakián, secretario.

**RESOLUCION Ss.R.L. 41/06**  
**Buenos Aires, 18 de abril de 2006**  
**B.O.: 7/11/06**

VISTO el Expte. 1.154.424/06 del registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; y

CONSIDERANDO:

Que a fs. 40/41 del Expte. 1.154.424/06 obra el acta acuerdo celebrado por la Federación Argentina de Industrias Textiles –FADIT– (FITA) y el Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines de la República Argentina, por el que se conviene un adicional con carácter remunerativo especial, en el marco del Conv. Colect. de Trab. 123/90 celebrado entre las mismas partes, conforme lo dispuesto en la Ley 14.250, modificada por la Ley 25.877 y normas reglamentarias.

Que las partes acreditan la personería invocada y la facultad de negociación colectivamente conforme constancias de autos.

Que el ámbito de aplicación del acuerdo en análisis a homologar se circunscribe a la representación personal y territorial de la entidad sindical signataria, emergente de su personería gremial, y al sector de la actividad de la parte empresaria firmante, y de conformidad a lo expresamente pactado por las partes en el mentado acuerdo.

Que a f. 36 luce acta por la que los referidos negociadores ratifican el contenido del referido acuerdo.

Que mediante el acta acuerdo acompañado a fs. 40/41 se establece el pago de un adicional con carácter remunerativo especial, al personal comprendido en el Conv. Colect. de Trab. 123/90, que significa una mejora de pesos cincuenta (\$ 50) mensuales para los empleados que cumplan la jornada de trabajo normal.

Que el adicional remunerativo especial será tomado en cuenta para el cálculo de horas extra, vacaciones, licencias pagas, aguinaldo, indemnizaciones y los restantes efectos legales.

Que en razón de su carácter especial, el adicional no se incorpora a las escalas de sueldos básicos e ingresos mínimos globales acordadas con fecha 3 de octubre de 2005 y vigentes hasta el 31 de marzo de 2006.

Que dicho adicional será liquidado por separado y no tendrá incidencia sobre las bonificaciones por zona ni premio por asistencia del convenio colectivo mencionado, ni sobre los restantes adicionales convencionales que se calculan sobre las escalas referidas.

Que, asimismo, absorberá hasta su concurrencia los incrementos que se dispongan por leyes o decretos, el importe de dicho incremento, como también cualquier incremento otorgado por el sector empleador.

Que a partir del 1 de mayo de 2006 los empleadores implementarán un rubro remunerativo que le permita mantener la mejora prevista en el acuerdo, a los empleados que cumplan la respectiva jornada legal normal.

Que de la lectura de las cláusulas pactadas no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

Que la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo de este Ministerio tomó la intervención que le compete.

Que, asimismo, se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley 14.250 (t.o. en 2004).

Que por lo expuesto corresponde dictar el pertinente acto administrativo, de conformidad con los antecedentes mencionados.

Que las facultades del suscripto para resolver en las presentes actuaciones surgen de las atribuciones otorgadas por el Dto. 900/95.

Por ello,

EL SUBSECRETARIO DE RELACIONES LABORALES  
RESUELVE:

**Artículo 1** – Declárase homologado el acta acuerdo celebrado por Federación Argentina de Industrias Textiles – FADIT– (FITA) y el Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines de la República Argentina, por el que se conviene un adicional con carácter remunerativo especial, en el marco del Conv. Colect. de Trab. 123/90 celebrado entre las mismas partes, que luce a fs. 40/41 del Expte. 1.154.424/06.

**Artículo 2** – Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho, de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo, dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el acuerdo obrante a fs. 40/41 del Expte. 1.154.424/06.

**Artículo 3** – Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4** – Gírese al Departamento de Relaciones Laborales N° 2 para la notificación a las partes celebrantes y posteriormente procedase a la guarda del presente legajo, juntamente con el Conv. Colect. de Trab. 123/90.

**Artículo 5** – Hágase saber que, en el supuesto de que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no efectúe la publicación, de carácter gratuito, del acta acuerdo y de esta resolución, las partes deberán proceder conforme lo establecido en el art. 5 de la Ley 14.250 (t.o. en 2004).

**Artículo 6** – De forma.

**Expte. 1.154.424/06**

**Buenos Aires, 24 de abril de 2006**

De conformidad con lo ordenado en la Res. Ss.R.L. 41/06 se ha tomado razón del acuerdo obrante a fs. 40/41 del expediente de referencia, quedando registrado con el número 203/06.

Valeria Andrea Valetti, Registro Convenios Colectivos de Trabajo, Depto. Coordinación – D.N.R.T.

**Buenos Aires, 29 de mayo de 2006**

**B.O.: 13/10/06**

En la ciudad de Buenos Aires, a los 29 días del mes de mayo de 2006, entre el Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines de la República Argentina (SETIA), con domicilio en Avda. Montes de Oca 1437 de la ciudad de Buenos Aires, representado en este acto por su secretario general, Sr. Mauricio Anchava, y su secretario gremial e interior, Sr. Hugo A. Brugada, por una parte, y por la otra, la Federación Argentina de Industrias Textiles FADIT (FITA), con domicilio en Reconquista 458, piso 9º, representada por su presidente, ingeniero Alejandro Sampayo, y su secretario, Sr. César Tertzakián, manifiestan haber alcanzado el siguiente acuerdo:

**I. Asignaciones no remunerativas:**

1. Las partes acuerdan, con carácter excepcional y sin que sea computable a ningún efecto legal ni convencional, para cada empleado comprendido en el Conv. Colect. de Trab. 123/90, una asignación no remunerativa especial por el importe no acumulativo que a continuación se establece con relación al respectivo período de su vigencia:

– Entre el 1 de abril y el 30 de junio de 2006, la asignación no remunerativa será de setenta y dos pesos (\$ 72) mensuales.

– Entre el 1 de julio y el 31 de agosto de 2006, la asignación no remunerativa será de ciento ocho pesos (\$ 108) mensuales.

– Entre el 1 de setiembre y el 31 de octubre de 2006, la asignación no remunerativa será de ciento cuarenta y cuatro pesos (\$ 144) mensuales.

– Entre el 1 de noviembre y el 31 de diciembre de 2006, la asignación no remunerativa será de setenta y dos pesos (\$ 72) mensuales.

2. Los empleados percibirán, en forma proporcional, la asignación establecida en el pto. 1 cuando la prestación de servicios cumplida en el respectivo período fuera inferior a la jornada legal o convencional, observando la misma proporción que se aplique a los conceptos remunerativos del período.

3. Los empleadores que hubieren acordado u otorgado, a partir del 1 de agosto de 2005, otros incrementos remunerativos o no remunerativos sobre los ingresos de los empleados, en exceso del adicional remunerativo especial de cincuenta pesos (\$ 50) mensuales, acordado con fecha 8 de febrero de 2006, podrán compensarlos hasta su concurrencia con las sumas de las asignaciones no remunerativas pactadas en el presente. Si el incremento otorgado fuera inferior a las sumas previstas en este capítulo, el empleador deberá abonar la diferencia. En todos los casos se deberá mantener el carácter remunerativo cuando se le hubiera otorgado originariamente.

**II. Sueldos básicos:**

1. Se acuerda la modificación de la escala de sueldos básicos correspondiente al Conv. Colect. de Trab. 123/90, que fuera establecida con fecha 3 de octubre de 2005, la que a partir del 1 de mayo, y hasta el 31 de octubre de 2006, será sustituida por la que figura en el Anexo I como parte integrante del presente acuerdo.

2. A partir del 1 de noviembre, y hasta el 31 de diciembre de 2006, la escala de sueldos básicos fijada por el Anexo I del presente será sustituida por la que figura como Anexo II como parte integrante del presente acuerdo.

3. A partir del 1 de enero, y hasta el 31 de marzo de 2007, la escala de sueldos básicos fijada por el Anexo II del presente será sustituida por la que figura como Anexo III como parte integrante del presente acuerdo.

4. Los nuevos valores de las escalas absorberán, hasta su concurrencia, los incrementos o adicionales que sobre los sueldos básicos hubieran otorgado o pactado las empleadoras a cuenta de futuros aumentos o con carácter general.

**III. Ingreso mínimo global:**

1. Se acuerda la modificación de la escala de ingreso mínimo global, que fuera establecida con fecha 3 de octubre de 2005, la que a partir del 1 de mayo, y hasta el 31 de octubre de 2006, será sustituida por la que figura en el Anexo IV como parte integrante del presente acuerdo.

2. A partir del 1 de noviembre, y hasta el 31 de diciembre de 2006, la escala de ingresos mínimos globales fijada por el Anexo IV del presente será sustituida por la que figura en el Anexo V como parte integrante del

presente acuerdo.

3. A partir del 1 de enero, y hasta el 31 de marzo de 2007, la escala de ingresos mínimos globales fijada por el Anexo V del presente será sustituida por la que figura en el Anexo VI como parte integrante del presente acuerdo.

4. A los efectos de las nuevas escalas de ingreso mínimo global fijadas por el presente (Anexos IV, V y VI), se ratifican íntegramente las previsiones del Cap. II del acta acuerdo de fecha 25 de noviembre de 2004.

#### IV. Efectos:

1. Las escalas de sueldos básicos e ingresos mínimos globales fijadas por el presente incluyen la totalidad de la suma incorporada a las remuneraciones por el art. 1 del Dto. 1.295/05 –ciento veinte pesos (\$ 120) mensuales o su remanente de cien pesos (\$ 100) mensuales–.

2. En función de los sueldos básicos e ingresos mínimos globales fijados por el presente, a partir del 1 de mayo de 2006 queda absorbido en las nuevas escalas el adicional remunerativo especial de cincuenta pesos (\$ 50) mensuales que fuera establecido mediante el acuerdo de fecha 8 de febrero de 2006 y, consecuentemente, queda sin efecto dicho acuerdo a partir del 1 de mayo de 2006.

3. Las escalas vigentes desde el 1 de noviembre de 2006, y desde el 1 de enero de 2007, incluyen la incorporación del importe de las asignaciones no remunerativas previstas en el Cap. I del presente.

#### V. Bonificación por antigüedad:

Las partes acuerdan modificar la escala para la bonificación por antigüedad, que fuera establecida mediante Anexo I al acta de fecha 13 de abril de 2005, la que a partir del 1 de mayo de 2006 quedará sustituida por la nueva escala que se fija en el Anexo VII como parte integrante del presente, manteniéndose las disposiciones del Conv. Colect. de Trab. 123/90 referidas a dicha bonificación.

Los empleadores que ya otorguen adicionales por antigüedad, u otros beneficios similares o análogos por importes iguales o superiores a los que resultan del Anexo VII, quedan eximidos de la aplicación del mismo. Si los importes fueran inferiores, quedarán absorbidos por los de la nueva escala.

#### VI. Contribuciones especiales:

1. Con el objeto de posibilitar una adecuada solución a problemas atinentes a los servicios sociales que brinda la entidad sindical, la contribución patronal fijada por el art. 34 del Conv. Colect. de Trab. 123/90 será transitoriamente incrementada durante los períodos y por los importes no acumulativos que a continuación se establecen:

– Entre el 1 de abril y el 30 de junio de 2006, tres pesos con sesenta centavos (\$ 3,60) mensuales por cada empleado comprendido en el Conv. Colect. de Trab. 123/90.

– Entre el 1 de julio y el 31 de agosto de 2006, cinco pesos con cuarenta centavos (\$ 5,40) mensuales por cada empleado comprendido en el convenio colectivo.

– Entre el 1 de setiembre y el 31 de octubre de 2006, siete pesos con veinte centavos (\$ 7,20) mensuales por cada empleado comprendido en el convenio colectivo.

– Entre el 1 de noviembre y el 31 de diciembre de 2006, tres pesos con sesenta centavos (\$ 3,60) mensuales por cada empleado comprendido en el convenio colectivo.

2. Asimismo, con el objeto de coadyuvar a las prestaciones de la Obra Social de Empleados Textiles y Afines (OSETyA), las empleadoras incrementarán transitoriamente la contribución patronal a la que se refiere el art. 34 del Conv. Colect. de Trab. 123/90 durante los períodos y por los importes no acumulativos que a continuación se establecen:

– Entre el 1 de mayo y el 30 de junio de 2006, cinco pesos con ochenta y tres centavos (\$ 5,83) mensuales por cada empleado comprendido en el Conv. Colect. de Trab. 123/90.

– Entre el 1 de julio y el 31 de agosto de 2006, ocho pesos con setenta y cinco centavos (\$ 8,75) mensuales por cada empleado comprendido en el convenio colectivo.

– Entre el 1 de setiembre y el 31 de octubre de 2006, once pesos con sesenta y seis centavos (\$ 11,66) mensuales por cada empleado comprendido en el convenio colectivo.

– Entre el 1 de noviembre y el 31 de diciembre de 2006, cinco pesos con ochenta y tres centavos (\$ 5,83) mensuales por cada empleado comprendido en el convenio colectivo.

3. En todos los casos las contribuciones especiales se determinarán en forma proporcional a la asignación no remunerativa percibida por cada empleado.

VII. Homologación:

El acuerdo que antecede, con sus anexos, será presentado y ratificado ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación para su homologación, a la que queda condicionada la vigencia de la presente.

En prueba de conformidad se firman cuatro ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto en la ciudad y fecha indicadas en el exordio.

Mauricio Anchava, secretario general; Alejandro Sampayo, presidente; Hugo A. Brugada, secretario gremial e interior; César Tetzakián, secretario.

## Sueldos básicos

### ANEXO I

Vigencia: 1/5 al 31/10/06

Categoría	Sueldo básico
Menores	
16 años – 8 horas	\$ 483,35
17 años – 8 horas	\$ 494,98
Auxiliares	
Categoría B	\$ 499,43
Categoría A	\$ 530,00
Empleados	
Categoría C	\$ 564,04
Categoría B	\$ 587,83
Categoría A	\$ 613,03
Encargados	
Categoría C	\$ 638,48
Categoría B	\$ 666,28
Categoría A	\$ 701,18
Capataces	
Categoría C	\$ 735,53
Categoría B	\$ 773,13
Categoría A	\$ 813,49

### ANEXO II

Vigencia: 1/11 al 31/12/06

Categoría	Sueldo básico
Menores	
16 años – 8 horas	\$ 580,72
17 años – 8 horas	\$ 593,48

Auxiliares	
Categoría B	\$ 598,36
Categoría A	\$ 631,90
Empleados	
Categoría C	\$ 669,26
Categoría B	\$ 695,35
Categoría A	\$ 723,00
Encargados	
Categoría C	\$ 750,93
Categoría B	\$ 781,42
Categoría A	\$ 822,36
Capataces	
Categoría C	\$ 862,65
Categoría B	\$ 906,75
Categoría A	\$ 954,08

### ANEXO III

Vigencia: 1/1 al 31/3/07

Categoría	Sueldo básico
Menores	
16 años – 8 horas	\$ 676,20
17 años – 8 horas	\$ 689,87
Auxiliares	
Categoría B	\$ 695,10
Categoría A	\$ 731,04
Empleados	
Categoría C	\$ 771,08
Categoría B	\$ 799,02
Categoría A	\$ 828,65
Encargados	
Categoría C	\$ 858,56
Categoría B	\$ 891,24
Categoría A	\$ 937,93
Capataces	
Categoría C	\$ 983,88
Categoría B	\$ 1.034,18
Categoría A	\$ 1.088,16

Ingreso mínimo global

### ANEXO IV

Vigencia: 1/5 al 31/10/06



Categoría	IMG
Menores	
16 años – 8 horas	\$ 757,60
17 años – 8 horas	\$ 775,83
Auxiliares	
Categoría B	\$ 782,80
Categoría A	\$ 830,72
Empleados	
Categoría C	\$ 884,08
Categoría B	\$ 921,36
Categoría A	\$ 960,86
Encargados	
Categoría C	\$ 1.000,75
Categoría B	\$ 1.044,32
Categoría A	\$ 1.099,03
Capataces	
Categoría C	\$ 1.152,87
Categoría B	\$ 1.211,81
Categoría A	\$ 1.275,06

#### ANEXO V

Vigencia: 1/11 al 31/12/06

Categoría	IMG
Menores	
16 años – 8 horas	\$ 829,60
17 años – 8 horas	\$ 847,83
Auxiliares	
Categoría B	\$ 854,80
Categoría A	\$ 902,72
Empleados	
Categoría C	\$ 956,08
Categoría B	\$ 993,36
Categoría A	\$ 1.032,86
Encargados	
Categoría C	\$ 1.072,75
Categoría B	\$ 1.116,32
Categoría A	\$ 1.174,80
Capataces	
Categoría C	\$ 1.232,36
Categoría B	\$ 1.295,35
Categoría A	\$ 1.362,97

#### ANEXO VI

Vigencia: 1/1 al 31/3/07

Categoría	IMG
Menores	
16 años – 8 horas	\$ 901,60
17 años – 8 horas	\$ 919,83
Auxiliares	
Categoría B	\$ 926,80
Categoría A	\$ 974,72
Empleados	
Categoría C	\$ 1.028,08
Categoría B	\$ 1.065,36
Categoría A	\$ 1.104,86
Encargados	
Categoría C	\$ 1.144,75
Categoría B	\$ 1.188,32
Categoría A	\$ 1.250,57
Capataces	
Categoría C	\$ 1.311,84
Categoría B	\$ 1.378,90
Categoría A	\$ 1.450,88

#### ANEXO VII

#### Bonificación por antigüedad

Auxiliares	Desde 1/5/06
1 año	\$ 9,84
3 años	\$ 19,76
5 años	\$ 29,56
7 años	\$ 39,36
9 años	\$ 49,24
12 años	\$ 62,40
15 años	\$ 72,28
18 años	\$ 82,84
21 años	\$ 89,38
24 años	\$ 98,42
27 años	\$ 105,10
30 años	\$ 111,76
35 años	\$ 124,90
40 años	\$ 138,10

Empleados	Desde 1/5/06
1 año	\$ 14,94
3 años	\$ 33,18

5 años	\$ 46,10
7 años	\$ 55,30
9 años	\$ 65,62
12 años	\$ 76,68
15 años	\$ 87,32
18 años	\$ 97,36
21 años	\$ 104,20
24 años	\$ 114,42
27 años	\$ 121,00
30 años	\$ 131,40
35 años	\$ 151,16
40 años	\$ 165,90

<b>Encargados</b>	<b>Desde 1/5/06</b>
1 año	\$ 19,38
3 años	\$ 42,06
5 años	\$ 57,76
7 años	\$ 70,90
9 años	\$ 82,42
12 años	\$ 95,20
15 años	\$ 102,04
18 años	\$ 113,32
21 años	\$ 122,32
24 años	\$ 132,62
27 años	\$ 144,28
30 años	\$ 153,18
35 años	\$ 169,40
40 años	\$ 187,64

<b>Capataces</b>	<b>Desde 1/5/06</b>
1 año	\$ 26,82
3 años	\$ 52,44
5 años	\$ 65,86
7 años	\$ 79,16
9 años	\$ 93,86
12 años	\$ 108,68
15 años	\$ 120,66
18 años	\$ 133,42
21 años	\$ 143,98
24 años	\$ 156,18
27 años	\$ 170,92
30 años	\$ 182,40
35 años	\$ 202,24
40 años	\$ 220,48

**RESOLUCION S.T. 569/06**  
**Buenos Aires, 29 de agosto de 2006**  
**B.O.: 13/10/06**

VISTO el Expte. 1.170.543/06 del registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; las Leyes 14.250 (t.o. en 2004) y su modificatoria, 20.744 (t.o. en 1976) y sus modificatorias, y 25.877; y

CONSIDERANDO:

Que a fs. 2/9 del Expte. 1.170.543/06 obra el acta acuerdo suscripto entre el Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines de la República Argentina y la Federación de Industrias Textiles Argentinas, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva 14.250 (t.o. en 2004) y su modificatoria.

Que al respecto es dable destacar que el acta acuerdo de marras se celebra en el marco del Conv. Colect. de Trab. 123/90, del cual resultan ser signatarias las precitadas partes.

Que, en otro orden de ideas, resulta importante referir que por el mentado acta acuerdo las partes pactan la fijación de asignaciones no remunerativas para los empleados comprendidos en el convenio "ut supra" referido. Asimismo, se acuerda la modificación de la escala salarial pertinente.

Que el ámbito territorial y personal del mismo se corresponde con la actividad principal de la Cámara signataria y la representatividad de la entidad sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que una vez dictado el presente acto administrativo homologando el acuerdo alcanzado se procederá a elaborar, por intermedio de la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (U.T.I.L.), el pertinente proyecto de base promedio y tope indemnizatorio, a fin de dar cumplimiento a lo prescripto en el art. 245 de la Ley 20.744 (t.o. en 1976) y sus modificatorias.

Que de la lectura de las cláusulas pactadas no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

Que la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo de este Ministerio tomó la intervención que le compete.

Que asimismo se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley 14.250 (t.o. en 2004).

Que las partes han acreditado la representación invocada con la documentación agregada a los actuados y ratificaron en todos sus términos el mentado acuerdo.

Que por lo expuesto corresponde dictar el pertinente acto administrativo de homologación, de conformidad con los antecedentes mencionados.

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones surgen de las atribuciones otorgadas por el Dto. 900/95.

Por ello,

LA SECRETARIA DE TRABAJO  
RESUELVE:

**Artículo 1** – Declárase homologado el acta acuerdo suscripto entre el Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines de la República Argentina y la Federación de Industrias Textiles Argentinas, obrante a fs. 2/9 del Expte. 1.170.543/06.

**Artículo 2** – Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho, de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo, dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el acuerdo obrante a fs. 2/9 del Expte. 1.170.543/06.

**Artículo 3** – Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Artículo 4** – Posteriormente, gírese al Departamento Control de Gestión para la notificación a las partes signatarias. Cumplido, pase a la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (U.T.I.L.) a fin de elaborar el pertinente proyecto de base promedio y tope indemnizatorio, de las escalas salariales que por este acto se homologan, y de conformidad a lo establecido en el art. 245 de la Ley 20.744 (t.o. en 1976) y sus modificatorias.

**Artículo 5** – Hágase saber que, en el supuesto de que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no efectúe la publicación del acuerdo homologado y de esta resolución, las partes deberán proceder de acuerdo con lo establecido en el art. 5 de la Ley 14.250 (t.o. en 2004).

**Artículo 6** – De forma.

Dra. Noemí Rial, secretaria de Trabajo.

**Expte. 1.170.543/06**

**Buenos Aires, 1 de setiembre de 2006**

De conformidad con lo ordenado en la Res. S.T. 569/06 se ha tomado razón del acuerdo obrante a fs. 2/9 del expediente de referencia, quedando registrado con el N° 559/06.

Valeria Andrea Valetti, Registro Convenios Colectivos de Trabajo, Depto. Coordinación – D.N.R.T.

**RESOLUCION S.T. 592/07 - Topes indemnizatorios y promedio de remuneraciones a partir del 1/5/06**

---

**ACUERDO 906/07 - Asignación no remunerativa. Escala salarial a partir del 1/4/07, 1/10/07 y 1/1/08**

**RESOLUCION S.T. 810/07 - Homologa el Acuerdo 906/07 del 30/5/07**

**RESOLUCION S.T. 959/07 - Topes indemnizatorios y promedio de remuneraciones a partir del 1/4/07, 1/10/07 y 1/1/08**