

# CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

## N° 123-90 (Actualizado a junio de 2015)

**PARTES INTERVINIENTES:** Federación de Industrias Textiles Argentinas (F.I.T.A.) y Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines de la Republica Argentina (S.E.T.I.A.)

**FECHA Y LUGAR DE CELEBRACIÓN:** Buenos Aires, 10 de Agosto de 1990

### **ACTIVIDAD Y CATEGORÍA DE TRABAJADORES A QUE SE REFIERE:**

Empleados Textiles

NUMERO DE BENEFICIARIOS: 25.000

ZONA DE APLICACIÓN: Todo el país

PERIODO DE VIGENCIA: Desde el 1° de Julio de 1990  
hasta el 30 de Junio de 1992

### **TITULO I – PARTES INTERVINIENTES**

**Art. 1 – PARTES INTERVINIENTES:** 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 Republica Argentina (S.E.T.I.A)

### **TITULO II – APLICACIÓN DE LA CONVENCION**

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

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

**Art. 3 – AMBITO DE APLICACIÓN:** Esta Convención se aplicará en todo el territorio de la Nación Argentina y con los alcances que determina el art. 4° de la Ley N° 14.250 (t.o)

**Art. 4 – PERSONAL COMPRENDIDO:** 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 Capítulo 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**

**Art. 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.

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

## ***TITULO III – CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO***

### **CAPITULO I**

#### **Categorías Laborales**

**Art. 6 – CAPATAZ:** ( 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.

b) 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 más 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.

c) 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.

**Art. 7 – ENCARGADOS Y/O AYUDANTES DE CAPATAZ:** 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.

**Art. 8 – ENCARGADOS DE ADMINISTRACIÓN:** 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.

**Art. 9 – EMPLEADOS:** Son las personas que realizan tareas administrativas y/o técnicas, 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 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 específicas en cualquier sector de administración o fábrica. 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.

**Art. 10- Empleados Vendedores:** 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.

**Art. 11 – AUXILIARES:** 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, chóferes de automotores y/o motoelevadores, cocineros y personal auxiliar de guarderías y sala cuna. Los chóferes de camiones, responsables del transporte de mercaderías serán considerados en la categoría B de empleados. Según Acta Acuerdo 25/11/2004 “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”.

**Art. 12- MENORES:** 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 7% (siete por ciento) sobre el salario que obtenga el trabajador. Al importe resultante (salario más bonificación del 7%) se le aplicará, cuando corresponda según la extensión de la jornada, los recargos establecidos en el Art. 5° de la Ley N° 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 más la bonificación del siete por ciento antes referida (art. 1 y 2 de la Ley N° 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.

**Art. 14 – Jornada mixta:** 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.

### **Turnos rotativos o por equipo**

**Art. 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).

## **CAPITULO III**

### **Asignación de tareas- Promociones**

**Art. 15- REEMPLAZOS:** 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.

**Art. 16- TAREAS COMBINADAS:** 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.

**Art. 17 – MENORES:** 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.

**Art. 18 – PROMOCIONES:** 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.

**Art. 19 – TRASLADOS TRANSITORIOS:** 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 cumpliesen en un establecimiento de otras empresas, las mismas serán remuneradas con un recargo del 10% ( diez por ciento), además del reembolso de los gastos indicados.

## **CAPITULO IV**

### **Salarios y Beneficios Sociales**

**Art. 20 – Salarios:** 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 Capítulo 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.

**Art. 22 – GARANTIA DE SUELDOS MINIMOS:** 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 25% (veinticinco por ciento) para los capataces y de 20% (veinte por ciento) para los encargados y/o ayudantes de capataz. Para obtener dicho promedio se tomarán las remuneraciones del 25% del personal a cargo de mayores salarios.

**Art. 23 – BONIFICACIÓN POR ZONA INHÓSPITA:** 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 20% (veinte por ciento) 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 30% (treinta por ciento) para los de Tierra del Fuego e Islas del Atlántico Sur.

**Art. 24 – BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD:** 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

**Art. 26 – ROPA DE TRABAJO:** Los empleadores estarán obligados a proveer, sin cargo, 2 (dos) uniformes por año, a razón de 1 (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, 2 (dos) uniformes por año, a razón de 1 ( 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 a su organización interna, cada empresa determinará la mejor forma de proveer a lo dispuesto, sin afectar la producción normal. Asimismo, dentro de sus posibilidades, se tratará de proporcionar un lugar adecuado para esa finalidad.

#### **Licencia Ordinaria:**

**Art. 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 periodos 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, considerase cumplida la autorización de la autoridad de aplicación a los efectos del otorgamiento de las vacaciones en periodos distintos a los indicados en la norma legal citada.

#### **Licencia y Subsidios**

**Art. 29** – El empleado gozara de las siguientes licencias especiales:

- a) Licencia por matrimonio de 14 (catorce) días corridos pagos, en total.
- b) Licencia por nacimiento de hijo de 3 (tres) días corridos pagos, en total, entre los cuales deberá computarse al menos un día hábil.
- c) Licencia por fallecimiento de cónyuge o hijo: Será de 5 (cinco) días corridos pagos en total. Se hará extensiva al fallecimiento de la persona con la que el empleado/a estuviera unido/a en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas por la Ley de Contrato de Trabajo.
- d) Licencia por fallecimiento de los padres, hermanos o nietos: Será de 4 (cuatro) días corridos pagos, en total.
- e) Licencia por fallecimiento de abuelo/a o suegro/a será de un (uno) día pago. *(Modificado por acta acuerdo de fecha 21 de mayo 2014.)*
- f) Licencia por donación de sangre: Será de 24 (veinticuatro) horas incluido el día de la donación, plazo que se extenderá a 36 (treinta y seis) horas cuando esta sea realizada por hemaféresis.
- g) Licencias por citaciones oficiales o tramites: Por el tiempo necesario para asistir a la citación de tribunales nacionales o provinciales, e igualmente por el tiempo necesario para realizar tramites obligatorios y personales ante autoridades nacionales, provinciales o municipales, siempre y cuando los mismos no pudieran ser efectuados fuera del horario normal de trabajo.
- h) Licencia para rendir examen: en enseñanza media, terciaria o universitaria con título oficial hasta 2 (dos) días corridos por examen con un máximo de 10 (diez) por año calendario, previa comunicación con la debida antelación, como mínimo de 48 (cuarenta y ocho) horas salvo fuerza mayor.



## **Certificado de Trabajo**

**Art. 30** – Las empresas deberán entregar dentro del término de 10 (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 periodo 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). Cuando dentro del periodo de licencia anual por vacaciones, el mismo coincidiera con uno o más días feriatos nacionales, los mismos deberán ser liquidados, adicionalmente como día/s simple/s a lo que corresponda por normativa vigente y en este caso en particular de la siguiente manera: sueldo bruto dividido treinta (30).

*Párrafo incorporado por acta acuerdo 16-6-2015*

## **Día del Gremio**

**Art. 33** – Implantase 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 N° 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. Adicionalmente las empleadoras abonaran a cada empleado por ese día un importe equivalente a ocho (8) horas de sueldo básico de la categoría que le corresponda.

## **Fondo para la Asistencia Social**

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

## **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 20% 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 cinco (5) días corridos por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos y hermanos.
- 2) Hasta catorce (14) días continuados por enlace.
- 3) Hasta tres (3) días corridos por nacimiento de hijo.
- 4) Licencia para rendir examen en la enseñanza media o universitaria hasta dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.
- 5) Licencia por donación de sangre, debidamente acreditada.
- 6) Hasta un (1) 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 (S.E.T.I.A.) 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) 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 a lo establecido en el art. 38 bis de esta Convención.
- 9) Las causadas por enfermedades profesionales o accidentes de trabajo reconocidos por la Aseguradora de riesgos del Trabajo.

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, etc. Teniendo en cuenta la naturaleza y objetivo de este premio que

reviste el carácter de estímulo destinado a lograr una mejor asistencia, puntualidad y contracción al trabajo, los importes cobrados por cada dependiente en virtud de este premio no serán computados para determinar el salario correspondiente para el pago de enfermedad o accidentes inculpables, salvo en los casos específicamente indicados en el inciso f). En los casos de ausencias justificadas por enfermedad o accidente inculpable, que excedan de 15 días corridos, se abonará el porcentaje del premio que surja de promediar el porcentaje percibido por el empleado/a en las doce quincenas anteriores al comienzo de su ausencia:

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

Cada llegada tarde de: Equivale a:

1 a 10 minutos  $\frac{1}{4}$  de 1 (una) ausencia

11 a 20 minutos  $\frac{1}{2}$  de 1 (una) ausencia

Más de 20 minutos 1 (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) 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 $\frac{1}{2}$ mes**

0 (cero) ausencia 10%

1 (una) ausencia 7 %

2 (dos) ausencias 3,5%

3 (tres) 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.

**Art. 36 – Comunicación por inasistencia:** 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.

**Art. 37 – Normas sobre ordenamiento del trabajo en los establecimientos textiles:** 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, etc.

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 – REPRESENTACION GREMIAL – SISTEMA DE RECLAMACIONES***

**Art. 38** – Comisión Paritaria de Interpretación: Crease 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**

**Art. 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 apartado 1 sin arribar a una conciliación, el S.E.T.I.A. 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. (punto 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.

**Art. 39** – Comunicaciones gremiales: 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***

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

**Art. 41** – Denuncia: La presente Convención podrá ser denunciada por cualquiera de las partes contratantes con una antelación no menor a ciento veinte días (120). 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 (15) 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.

**Art.42-** Condiciones más favorables: Las modificaciones introducidas en la presente Convención no alteran las condiciones más favorables para los trabajadores, provenientes de sus contratos individuales de trabajo.

### ***TITULO VIII – DISPOSICIONES TRANSITORIAS***

**Art. 43** – Derogación de la Convención N° 3/75: Una vez efectivizada la homologación de la presente Convención, quedará derogada en su totalidad la Convención Colectiva de Trabajo N° 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 fojas 235 y 235 vuelta del Expediente N° 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 tres 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 Republica Argentina (S.E.T.I.A.), 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 Ávila, 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 decreto 1334/91 y adecuar la Convención Colectiva de Trabajo N° 123/90 dentro de los lineamientos establecidos por el decreto 2284/91 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 Convención Colectiva de Trabajo N° 123/90 en vigencia:

#### **PRIMERO**

Incorporar a la Convención como artículo 4 bis, lo siguiente:

#### **Personal Transitorio**

Art. 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 artículo 14 bis, lo siguiente:

#### **Turnos rotativos o por equipo**

Art. 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 punto 8 del inciso a) del artículo 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 a lo establecido en el art. 38 bis de esta Convención.

**CUARTO:** Incorporar a la Convención, como artículo 28 bis, lo siguiente:

#### **Licencia Ordinaria:**

Art. 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 periodos 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 periodos distintos a los indicados en la norma legal citada.

### **QUINTO:**

Incorporar a la Convención como artículo 38 bis, lo siguiente:

#### **Conflictos Colectivos**

Art. 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 apartado 1 sin arribar a una conciliación, el S.E.T.I.A. 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. (punto 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, efectivice 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 10% ( diez por ciento).

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 5% ( cinco por ciento).

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 15 % ( quince por ciento), en reemplazo del 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 punto a) de este artículo, que comprendan a todas o algunas de las categorías laborales comprendidas en esta Convención, dentro de los ciento veinte días (120) a partir de la fecha del presente acuerdo, deberán implementarse sistemas remuneratorios similares, según lo indicado en el punto 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 5% ( cinco por ciento) sobre la actual remuneración, el que será íntegramente absorbido al implementarse el sistema remuneratorio indicado. Dicho premio transitorio deberá elevarse al 10% desde el Pagina: 19 de 19 1-3-92, mientras no sea implantado el sistema de incentivos, el que deberá ajustarse a lo indicado en el punto a).

## **SEGUNDO**

Teniendo en cuenta las modificaciones introducidas en la Convención Colectiva de Trabajo N° 123/90, señaladas en la Parte I del presente acuerdo y en el marco de lo dispuesto por el decreto 1334/91, 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 (180). 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 decreto 200/88, modificado por el artículo 105 del decreto 2284/91.-

## **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 expediente N° 825.215/87, los empleadores acceden a contribuir con un aporte adicional transitorio de manera tal que el aporte del 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 4% ( cuatro por ciento) hasta

el 31 de Enero de 1992 y al 3% ( tres por ciento) 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 decreto 1334/91 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.