

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 12 días del mes de julio de 2023, siendo las 12:00 horas, se reúnen en representación del **SINDICATO DE EMPLEADOS TEXTILES DE LA INDUSTRIA Y AFINES DE LA REPUBLICA ARGENTINA (SETIA)**, con domicilio en Avda. Montes de Oca 1437, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, los Sres. José MINABERRIGARAY; Claudio Marcelo DIAZ; Miguel Alfredo REINOSO, Julio Omar OJEDA, Graciela CORDOBA, Gladys ALBARRACIN; Fernando RUARTE, en calidad de Miembros Paritarios y en representación de la **FEDERACIÓN ARGENTINA DE LA INDUSTRIA DE LA INDUMENTARIA Y AFINES (FAIA)**, con domicilio en Avda. Rivadavia 1523, 5° Piso, CABA, lo hacen los Sres. Norberto GOMEZ, Daniel BAZAN, Gonzalo ECHEVERRIA y Hernán EBKIAN en calidad de Miembros Paritarios y los Dres. Erika VARELA, María Eugenia SILVESTRI y Jorge LACARIA en calidad de Asesores Paritarios, quienes resuelven:

Las partes manifiestan que han arribado a un acuerdo, en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo N° 501/07, el cual transcriben a continuación:

1. Las partes convienen que, a partir del 1 de julio de 2023, la suma de carácter no remunerativa establecida en el acuerdo anterior, celebrado con fecha 24/04/23, siendo la misma de **\$13.000** para todas las categorías del CCT 501/07 serán incorporadas al salario básico e Ingreso Mínimo Garantizado (IMG) de cada categoría vigentes al 30 de junio de 2023.
2. Asimismo, las partes acuerdan que, sobre los nuevos valores de los Salarios Básicos, e Ingresos Mínimos Garantizados (IMG), para cada una de las respectivas categorías profesionales del CCT 501/07, conforme a lo establecido en el punto 1 (uno), se aplicaran nuevos incrementos salariales de la siguiente manera:
 - **desde el 1° de julio al 31 de agosto de 2023** se aplica un **9 % (nueve)**
 - **desde el 1 de septiembre al 31 de octubre de 2023, se aplica un 10% (diez)**
3. Para las categorías de Supervisor y Encargado de planta (Art 3 del CCT 501/07), se acuerdan, que a los valores Básicos vigentes al 30/06/23 conforme el punto 1 (uno) del presente acuerdo, se aplica un incremento diferencial, de la siguiente manera:
 - **SUPERVISOR:** se incorpora una suma de \$24.000, la cual se suma al básico vigente al 30/06/23 y sobre ese nuevo valor del salario básico se aplican los porcentajes de incremento establecidos en el punto 2 (dos) del presente acuerdo.
 - **ENCARGADO:** se incorpora una suma de \$15.000, la cual se suma al básico vigente al 30/06/23 y sobre ese nuevo valor del salario básico se aplican los porcentajes de incremento establecido en el punto 2 (dos) del presente acuerdo.
4. Para clarificar todos los incrementos establecidos en este acuerdo, se adjunta la Escala Salarial como “Anexo I”, la cual comprende la nueva estructura de salarios básicos, IMG y sumas de carácter no remunerativo.
5. Las partes convienen una suma de carácter No Remunerativa sobre los NUEVOS valores BASICOS e IMG, la cual será equivalente:
 - **desde el 1° de julio al 31 de agosto de 2023** se aplica un **10 % (diez)** del salario Básico o IMG de cada categoría según corresponda.
 - **desde el 1 de septiembre al 31 de octubre de 2023, se aplica un 11% (once)** del salario Básico o IMG de cada categoría según corresponda.
6. La suma establecida en el punto 5 (cinco) se liquidará conforme a la jornada laboral cumplida y se abonará en forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado respecto de: extinción laboral, licencias sin goce de sueldo solicitadas por el trabajador, período de excedencia, suspensiones disciplinarias, ausencias injustificadas y los contratos de jornadas reducidas a tiempo parcial.
7. La suma establecida en el punto 5 (cinco), deberá ser abonada a aquellas trabajadoras que se encuentren gozando la licencia por maternidad.
8. Los nuevos valores de las categorías de Supervisor y Encargados de Planta determinados conforme el punto 3 (tres) del presente acuerdo, absorberán, hasta su concurrencia los incrementos o adicionales que sobre las remuneraciones hubieran otorgado o pactado las empleadoras en dichas categorías, a cuenta de futuros aumentos o con carácter general

9. Las partes acuerdan que respecto de la suma establecida en el punto 5 (cinco) del presente acuerdo, el empleador deberá cumplir con una contribución del 6 % (seis por ciento) de la alícuota en concepto de contribución especial patronal respecto de TODOS los trabajadores comprendidos en el CCT 501/07. Dicho pago se hará mediante Aplicativo, transferencia o depósito a una cuenta especial destinada únicamente a esta contribución, la cual será informada a través de la pagina web: www.setia.org.ar por el Sindicato a todos los empleadores. Una vez realizado el pago, deberán obligatoriamente enviar el comprobante del mismo al siguiente correo electrónico: setiafaia@gmail.com, todo ello acorde a los términos del artículo 4° del Decreto N°467/88, reglamentario de la Ley n°23.551.
10. Se establece modificar los valores del **VIATICO** y del **REFRIGERIO**, establecidos ambos como Beneficio Social en el Artículo 27°, inciso a) y b) del CCT 501/07, solo para aquellos empleadores que NO lo otorguen en especie y tal lo establecido en el mencionado artículo.

- **VIATICOS:** a partir del 1° de julio de 2023 \$ 892 y desde el 1 de septiembre de 2023 \$ 981 de carácter no remunerativo tal cual lo establecen los Art. 103 bis y 106 de la ley 20.744, por cada día de trabajo efectivo;
- **REFRIGERIOS:** a partir del 1° de julio de 2023 \$648 y desde el 1 de septiembre de 2023 \$ 713 de carácter remunerativo, por cada día de trabajo efectivo;

Asimismo, el concepto de **REFRIGERIOS** para los trabajadores que se desempeñen en **SHOPPINGS** y conforme lo establecido en el Inc. A) del Art. 27 del CCT 501/07, pasaran:

- **REFRIGERIOS SHOPPINGS:** a partir del 1° de julio de 2023 \$1409 y desde el 1 de septiembre de 2023 de \$ 1550

Quedando redactado el artículo 27 de beneficios sociales, en su totalidad, de la siguiente manera:

“Artículo 27° Beneficios sociales: A partir del 1° de abril de 2015, el VIATICO, pasará, nuevamente, a tener carácter de NO REMUNERATIVO, conforme Dictamen N° 338 implementado por la Resolución S.T. N° 145 de fecha 22/01/15 del expediente N° 1.569.263/13.

El REFRIGERIO, en el caso de aquellos empleadores que hayan optado por compensar este beneficio social por sumas de dinero, continuarán con su carácter de REMUNERATIVO, conforme disposición de la Resolución Homologatoria S.T. N° 975 del 13 de agosto de 2013 en expediente N° 1.569.263/13, no así, para aquellos empleadores que sigan otorgando este beneficios (viáticos y refrigerios) en especies, donde continuarán manteniendo su carácter de NO REMUNERATIVO, tal cual lo establecen los Art. 103 bis y 106 de la ley 20.744.

A) Refrigerios: Los empleadores otorgarán diariamente a su personal un refrigerio. Se interpreta como refrigerio mínimo y razonable, alimentos ligeros que hagan las veces de almuerzo, (Por ej. Sándwich o similar acompañados de frutas, Yogurt, etc.), en cantidad y calidad. Cada refrigerio recientemente descripto, deberá ser acompañado por una bebida sin alcohol, la que podrá ser sustituida por una infusión o bebida caliente en la temporada invernal o de baja temperatura.

Asimismo, los empleadores que no cumplan con este concepto de refrigerio, deberán reemplazar el mismo por una suma diaria de dinero que a partir del 1° de julio de 2023 \$ 648 y desde el 1 de septiembre de 2023 de \$713 por cada jornada de desempeño del trabajador.

Se acuerda que los trabajadores de cualquiera de las categorías aquí comprendidas que desarrollan sus tareas en Centros Comerciales, Shoppings o similares, NO correspondiéndole a aquellos trabajadores que se desempeñen en LOCALES COMERCIALES A LA CALLE (Sea o no Avenida) y EN GALERIAS COMERCIALES, percibirán un refrigerio diario, por cada día de trabajo efectivo a partir del 1° de julio de 2023 \$1409 y desde el 1 de septiembre de 2023 de \$ 1550 por cada jornada de desempeño del trabajador.

El ejercicio de la opción establecida en el presente artículo es facultad exclusiva del empleador, debiendo el trabajador aceptar la modalidad que éste decida.

Una vez establecida la opción, la misma podrá ser modificada únicamente por acuerdo de las partes.

Nota: El empleador deberá mantener la opción establecida al 30 de junio de 2023, teniendo en cuenta que la misma podrá ser modificada únicamente por acuerdo de las partes.

B) Viáticos: Las partes signatarias de la presente Convención Colectiva de Trabajo establecen el pago de un viático por transporte que a partir del 1° de julio de 2023 \$892 y desde el 1 de septiembre de 2023 de \$981 de carácter no remunerativo, por cada jornada de desempeño efectivo del trabajador, asimismo los otorgados en especie mantendrán su carácter originario de no remunerativos y sin presentación de comprobantes, a results de la aplicación del art. 106 de la LCT 20.744 y sus decretos reglamentarios y de la jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo N° 247.

Las partes (trabajadores y empleadores) podrán de mutuo acuerdo establecer un reajuste de este valor en los casos que lo crean necesarios.

En tal instancia deberá suscribirse un acta en la que será presentada ante la Comisión Paritaria Nacional la que ratificará en los términos del Decreto 470193.

Las liquidaciones de los **BENEFICIOS SOCIALES** establecidos en los incisos a) y b) del presente artículo se abonarán en forma mensual según corresponda la liquidación de los sueldos respectivos.

Quedan excluidos del cumplimiento del presente artículo las empresas que cubrieran estos beneficios de alguna manera a saber: contratando micro ómnibus sin cargo para los trabajadores, entrega de bonos, pases, ticket en cualquiera de sus modalidades, comedores internos o cualquier otro tipo de mecanismo que compensar estos beneficios.”

11. Las partes, en los términos y con los alcances previstos en el **artículo 9**, segundo párrafo de la ley 14.250, establecen, por el plazo de vigencia del presente acuerdo, renovar el aporte solidario mensual vigente, a favor de la organización sindical y a cargo de cada trabajador comprendido en el CCT N° 501/07, del **2.5% (DOS Y MEDIO por ciento)** de las remuneraciones brutas que perciba cada trabajador. Estarán eximidos del pago de este aporte solidario mensual los trabajadores que se encontraren afiliados sindicalmente a la respectiva entidad gremial, debido a que los mismos contribuyen económicamente al sostenimiento de las actividades tendientes al cumplimiento de los fines gremiales, sociales y culturales de la organización gremial a través del pago mensual de la correspondiente cuota de afiliación. Los empleadores actuarán como agentes de retención de los importes resultantes de dicha contribución los que deberán ser depositados por dichos empleadores, en la cuenta que al efecto tiene habilitado el gremio en el Banco de la Nación Argentina – Casa Central N° 40010/21.

12. Las partes acuerdan incrementar el monto de la **Falla de caja** establecida en el Art. 3° TER del CCT 501/07 a partir del **1° de julio 2023** pasa a tener un valor de **\$ 5168** y desde el **1 de septiembre 2023** de **\$ 5684-**

Quedando el artículo redactado de la siguiente manera: “Artículo 3° TER “FALLA DE CAJA”: Deberá abonarse a todo trabajador/a que en forma normal y habitual realice las tareas del manejo de caja, siempre y cuando la categoría en la que está encuadrado/a le permita hacer tales tareas, se debe abonar en rubro por separado y aclaramos que la misma no está contemplada dentro del Ingreso Mínimo Garantizado (IMG). En el caso que el trabajador/a no haga la tarea de “manejo de caja” en forma permanente, tal concepto se abonará en forma proporcional al tiempo que se destine en tal tarea. La falla de caja tiene por finalidad compensar los faltantes de dinero en la caja. A partir del 1° del 1° de julio \$ 5168 y desde el 1 de septiembre de 2023 \$ 5684”

13. Las partes acuerdan que respecto del Adicional para **categorías que se desempeñan en shoppings**, establecido en el **Artículo 3° QUATER**, del CCT 501/07, se incrementará de la siguiente manera:

- para las categorías de **SUPERVISOR DE LOCALES DE VENTA, ENCARGADO DE LOCAL Y SUB ENCARGADO DE LOCAL** (en el caso de estas dos últimas categorías, contempla las categorías de locales de más y de hasta 3 empleados) de **Shoppings**, a partir del **1° de julio 2023** pasa a tener un valor de **\$5168** y desde el **1 de septiembre 2023** de **\$ 5684.-**

- Y para las categorías del convenio ut supra mencionado de CAJERO, CAJERO VENDEDOR, VENDEDOR A, B, C, TEMPORARIO, VENDEDOR AYUDANTE Y AUXILIAR DE VENTAS que se desempeñen en shoppings a partir del **1° de julio 2023** pasa a tener un valor de **\$ 3116** y desde el **1 de septiembre 2023** de **\$ 3428.-**

Quedando el artículo redactado de la siguiente manera: “Artículo 3° QUATER “ADICIONAL PARA CATEGORIAS QUE SE DESEMPEÑEN EN SHOPPINGS(*)”: Todo aquel trabajador que se encuentre encuadrado en el presente Convenio Colectivo de Trabajo percibirá un adicional, siempre y cuando cumpla con **TODAS** las condiciones establecidas a continuación: a) **MIENTRAS** el trabajador desempeñe sus tareas laborales, normales y habituales en un salón de venta, cuya ubicación física se encuentre en un “**SHOPPING**” y b) **CUANDO** el trabajador cumpla con una jornada normal y habitual en shopping. Dicho adicional será pagadero de la siguiente manera: Desde el 1° de abril de 2023 \$ 4741 para las categorías de **SUPERVISOR DE LOCALES DE VENTA, ENCARGADO DE LOCAL Y SUB ENCARGADO DE LOCAL** (en el caso de estas dos últimas categorías, contempla las categorías de locales de más y de hasta 3 empleados) de **Shoppings** y A partir del **1° de julio 2023** pasa a tener un valor de **\$5168** y desde el **1 de septiembre 2023** de **\$ 5684** para las categorías del convenio ut supra mencionado de **CAJERO, CAJERO VENDEDOR, VENDEDOR A, B, TEMPORARIO, VENDEDOR AYUDANTE Y AUXILIAR DE VENTAS** que se desempeñen en shoppings. (*) Entiéndase por “**SHOPPINGS**” a grandes centros comerciales cerrados, administrados por terceros y cuya apertura y cierre dependen de normas y decisiones de aquellos; excluyéndose los **LOCALES COMERCIALES A LA CALLE** (Sea o no Avenida) y las **GALERIAS COMERCIALES**.”

14. Las partes acuerdan modificar el valor hora establecido en el Artículo 3° SEXTO del CCT 501/07, siendo a partir del **1° de julio 2023** pasa a tener un valor de **\$628** y desde el **1 de septiembre 2023 de \$ 691** quedando redactado dicho artículo de la siguiente manera: **“ARTÍCULO 3° SEXTO: ADICIONAL VIDRIERISTA o “VISUAL MERCHANDISING”: es aquel trabajador que, además de sus tareas habituales dentro de la empresa realiza el diseño, ambientación y armado de vidrieras, como consecuencia de ello percibirá en pago por dicha tarea una compensación por hora, teniendo en cuenta la cantidad de horas totales que destine a tal tarea. Dicho adicional tendrá un valor hora a partir del 1° de julio 2023 pasa a tener un valor de **\$628** y desde el **1 de septiembre 2023 de \$ 691.**”**
15. Las partes acuerdan actualizar el valor del Subsidio por hija/o discapacitada/o, el cual será, **a partir del 1° de julio 2023** pasa a tener un valor de **\$3957** y desde el **1 de septiembre 2023 de \$ 4352**, quedando el mismo redactado de la siguiente manera:
“ARTICULO 19° SUBSIDIO POR HIJO/A DISCAPACITADO/A. Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo acuerdan que las condiciones para acceder al cobro del presente beneficio serán las siguientes: (a) tener derecho al de la asignación familiar por hijo con discapacidad establecida por la legislación vigente y abonada por la ANSeS; (b) que el hijo con discapacidad resida en e l país y (c) que el progenitor haya solicitado a su empleador el pago de este beneficio fehacientemente.
Dicho beneficio se abonará solamente a uno de sus progenitores, aunque ambos estén comprendidos dentro del universo de trabajadores alcanzados por las disposiciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo.
El monto mensual a abonar por el empleador será, desde el **1° de julio 2023 pasa a tener un valor de \$3957 y desde el 1 de septiembre 2023 de \$ 4352”**
16. Las partes acuerdan modificar el Artículo 11 **Licencias con Goce de Sueldo**, inciso **7** cantidad de días de licencia por mudanza a un total de 2 días, quedando redactado de la siguiente manera:

ARTÍCULO 11° LICENCIAS CON GOCE DE SUELDO: Se otorgarán al trabajador las licencias que se indican a continuación: 1. - Por matrimonio del Trabajador diez (10) días corridos, sin obligación de agregarlo a la Licencia Anual, debiendo el trabajador notificar al empleador con no menos de quince (15) días de anticipación. 2. - Por nacimiento de hijo, le corresponderán al trabajador una licencia de siete (7) días corridos desde la fecha del nacimiento. 3. - En caso de fallecimiento de cónyuge del trabajador, (o persona que conviva con este y reciba el mismo y ostensible trato familiar), padres, hijos o hermanos, los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo, tendrán derecho a una licencia de cuatro (4) días corridos. Cuando estos familiares fallezcan a más de quinientos (500) Km. del sitio de residencia del trabajador, esta licencia se extenderá a seis (6) días corridos. 4. - En los casos de fallecimientos de abuelos o padres políticos, el trabajador tendrá derecho a dos (2) días corridos. 12 En las circunstancias previstas en el Inciso 3 y 4 del presente artículo el trabajador afectado deberá acreditar fehacientemente, ante el empleador, su concurrencia en término al lugar del sepelio. 5. - En los casos de casamiento de hijos del trabajador se hará acreedor a una licencia de un (1) día. 6. - Para rendir examen en la enseñanza Media dos (2) días corridos de licencia, hasta un máximo de diez (10) días por año calendario y para la enseñanza Universitaria dos (2) días corridos de licencia, hasta un máximo de doce (12) días por año calendario. Nota: A los efectos de la licencia a los que alude este punto, para su otorgamiento los exámenes deberán estar referidos a los planes oficiales de estudio autorizados por el organismo nacional, provincial o municipal competente. Los beneficiarios deberán acreditar ante el empleador haber concurrido al examen, mediante la presentación de un certificado expedido por la autoridad competente en la que cursa los estudios. 7. - Por mudanza una licencia de dos (2) días. Nota: Para hacer uso del beneficio establecido en este punto, los trabajadores deberán solicitarlo con no menos de cinco (5) días de anticipación, con la obligación de aportar pruebas fehacientes de la mudanza efectuada. La referida licencia se podrá hacer efectiva como máxima de una (1) vez al año. 8. - Para concurrir al examen médico Prenupcial reglamentario un (1) día. 9.- En caso de enfermedad o de accidente grave de hijo que conviva y esté a su cargo, debidamente comprobado, el empleador se compromete a concederle un (1) día (laborable) por año calendario, al empleado encuadrado en el presente CCT. El empleador tiene derecho a verificar por su médico o por visitadora social la veracidad de la causa invocada; si así no lo hiciere se deberán pagar las ausencias contra la presentación del certificado médico que justifique las situaciones señaladas. El trabajador que deba faltar a sus tareas por las circunstancias previstas en este inciso, dará aviso al empleador dentro de las primeras horas y hasta la mitad de su jornada laboral, pudiendo hacerlo por sí o por intermedio de terceras personas quienes acreditaran su identidad con documento fehaciente e informara el vínculo con el trabajador. Asimismo quien brinde el aviso en cuestión, deberá informar, además el nombre y apellido del paciente y el nosocomio donde se encuentre internado. 10.- Licencia Por adopción: El/ La trabajador/a que reciba la guarda judicial de un menor, en el marco de un expediente judicial de

adopción, tendrá derecho a treinta días (30) de licencia paga. El trabajador que ejerza el rol de padre gozará de idéntica licencia a la establecida para el supuesto de nacimiento de hijo. En el supuesto que la adopción ocurriera a una distancia superior a los Cuatrocientos Kilómetros (400) del sitio de trabajo, los términos de las licencias se ampliarán a DOS (2) días más. (conforme acta acuerdo 12/06/2019 EX-2019-49385127- -APN-DGDMT#MPYT, Res homologatoria 955/19 de fecha 29/7/19)

17. Las partes acuerdan renovar la contribución empresaria especial de un 1% (uno por ciento) con destino exclusivo para promover la formación de los trabajadores representados por el Sindicato de Empleados Textiles y Afines de la República Argentina (SETIA), establecida en el Artículo 35 TER del CCT 501/07.

NOTA: El aporte establecido en este punto, para aquellos empleadores cuya cantidad de trabajadores encuadrados activos en el CCT 501/07 sea igual o superior a 180 (ciento ochenta), el porcentaje de contribución será aplicado según el cuadro adjunto, que a modo de ejemplo: para aquel empleador cuya dotación sea igual o mayor a 180, el porcentaje a contribuir bajara del 1% al 0,85% y así sucesivamente.

	Dotación	%
Mas de	180	0,85%
	200	0,80%
	300	0,75%
	400	0,70%
	500	0,65%
	600	0,65%
	700	0,55%
	800	0,55%
	900	0,50%

Quedando redactado dicho artículo de la siguiente manera: “**ARTICULO 35° TER.** Los empleadores contribuirán con un UNO (1) por ciento (%) sobre las remuneraciones sujetas a aportes jubilatorios, por el trabajador comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo, con destino exclusivo para promover la formación de los trabajadores representados por el Sindicato de Empleados Textiles y Afines de la República Argentina (SETIA), asistencia para la reducción del empleo no registrado del sector, asistencia en la contratación de consultores y capacitadores especializados para promover la mejora de la competitividad de las empresas para generar nuevos y genuinos puestos de trabajo.

Este aporte deberá ser INDIVIDUALIZADO, indicando número de artículo y será depositado a la orden de Banco de la Nación Argentina, Casa Central, a nombre del Sindicato de Empleados Textiles y Afines de la República Argentina (SETIA), - CUIT: 30531126315 N° CUENTA: 00010004001021 CBU N° 0110599520000040010212.”

Las partes acuerdan que el Plazo de vigencia es por el término perentorio de 4 (cuatro) meses a partir el 01/07/23 y hasta el 31/10/2023, no revistiendo carácter ultra activo y pudiendo ser renovable.

NOTA: El aporte establecido en este punto, para aquellos empleadores cuya cantidad de trabajadores encuadrados activos en el CCT 501/07 sea igual o superior a 180 (ciento ochenta), el porcentaje de contribución será aplicado según el cuadro adjunto.

	Dotación	%
Mas de	180	0,85%
	200	0,80%
	300	0,75%
	400	0,70%
	500	0,65%
	600	0,65%
	700	0,55%
	800	0,55%
	900	0,50%

18. Para el caso de estar pendiente de ratificación y/o homologación del presente acuerdo y se produzcan vencimientos de pagos pactados en el mismo, los empleadores comprendidos en el presente abonarán las sumas devengadas con la mención “Pago anticipo acuerdo colectivo julio 2023”.

19. Las partes recuerdan que conforme a la nota del Art. 39 “Adicional zona patagónica” del CCT 501/07, el presente acuerdo no será aplicado a las empresas radicadas en la zona patagónica que hubieran firmado Acuerdos Salariales por

Empresa con S.E.T.I.A. y que cumplan con los recaudos legales de ser valores salariales superadores a los establecidos en el presente acuerdo, sin considerar el adicional por zona desfavorable. La nota mencionada reza lo siguiente: “los nuevos Acuerdos Salariales que se firmen a nivel nacional no serán de aplicación, en su totalidad, a las empresas y a los trabajadores comprendidos en los acuerdos por empresas firmados.”

20. El presente acuerdo regirá desde el **1° de julio hasta el 31 de octubre de 2023** sin perjuicio de su continuidad hasta tanto se formalice un nuevo acuerdo entre partes, quienes convienen volverse a reunir a efectos de la renovación del presente acuerdo paritario a partir del 6 de octubre de 2023.

Conforme lo preceptuado en el artículo 4° de la Resolución 397/2020 del Ministerio de Trabajo de la Nación, las partes manifiestan en carácter de declaración jurada que las firmas insertas en el presente acuerdo son auténticas en los términos previstos por el artículo 109 del Decreto 1759/72 (T.O. 2017.)

El presente acuerdo será ratificado por las PARTES con la modalidad TAD (Trámite a Distancia) o aquel que indique la autoridad de aplicación y que permita solicitar su homologación.

FAIA

SETIA

The image displays a collection of handwritten signatures. On the left side, under the heading 'FAIA', there are several signatures, including one that clearly reads 'Nezary' and another that appears to be 'Amey'. On the right side, under the heading 'SETIA', there are several other signatures, including one that reads 'Adun' and another that appears to be 'Rafael'. The signatures are arranged in a somewhat scattered manner across the page.