



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein

Informe

Número: IF-2021-89698544-APN-DNRYRT#MT

CIUDAD DE BUENOS AIRES
Miércoles 22 de Septiembre de 2021

Referencia: REG - EX-2019-111650626- -APN-MT

De conformidad con lo ordenado en la **RESOL-2021-1226-APN-ST#MT** se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa obrante en las páginas 5/34 del RE-2021-18475076-APN-DGD#MT del expediente principal, quedando registrado bajo el número **1650/21 "E"**.

Digitally signed by Gestion Documental Electronica
Date: 2021.09.22 15:56:57 -03:00

CARLOS MAXIMILIAN LUNA
Asistente administrativo
Dirección Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Digitally signed by Gestion Documental
Electronica
Date: 2021.09.22 15:56:57 -03:00

CONVENIO de TRABAJO por EMPRESA

AOTRA ZANHANG SA

ÍNDICE TEMÁTICO POR MATERIA

I Premisas Fundamentales

II Introducción

III Equilibrio de las Prestaciones

IV Tiempo de Trabajo-Jornada-Licencias

V Sistema de Remuneraciones-Beneficios

VI Relaciones Gremiales

VII- Seguridad e Higiene Industrial

VIII- Cuotas sindicales, de solidaridad, Fondo de Asistencia Social, Retenciones, Aportes Y Contribuciones

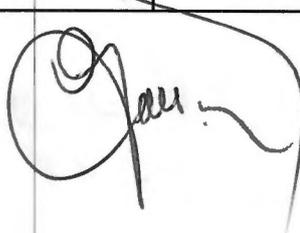
IX- Autoridad de Aplicación

X- Disposiciones Finales

XI- Facultad de Dirección

En la ciudad de Buenos Aires, el 18 diciembre del 2019, las partes que a continuación se detallan, dentro de su capacidad representativa, suscriben este Convenio Colectivo de Trabajo por Empresa y se comprometen a presentarlo ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad de la Nación, a los fines de su homologación expresa, en los términos de la ley N°14.250, a cuyo *fin se comprometen a efectuar la correspondiente ratificación en dicha sede administrativa.*

ASOCIACIÓN OBRERA TEXTIL <u>Jorge R Russi</u> <u>Dra. Natalia Pozzi</u> Jorge Molina	ZANHANG S.A. Dr. Guido Ruocco Ing. Marino Pisati Cdor.Hector García
---	--



RE-2021-18475076-APN-DGD#MT

En ejercicio del derecho de las partes de decidir voluntaria y autónomamente negociar el presente Convenio Colectivo de Trabajo, han arribado a un instrumento único que implica un acuerdo completo e indivisible, en los términos que resulta de los siguientes capítulos.

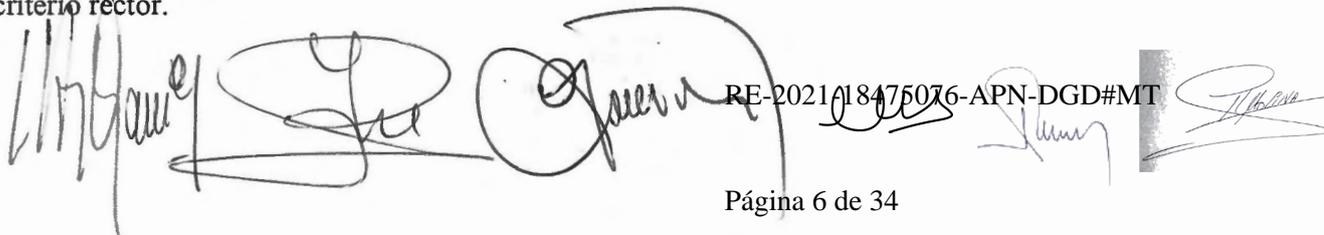
Con el carácter de normas de interpretación de este convenio ambas partes coinciden en forma total en la necesidad de modernizar las relaciones laborales con el objeto de adecuarlas a las condiciones de competitividad interna y externa de la economía con este nuevo emprendimiento industrial de alta inversión y el mejoramiento real del trabajador en lo económico y en lo personal a través de su desarrollo. Para ello, son plenamente conscientes de que el mejoramiento progresivo de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores, sólo podrán ser producto de un mayor desarrollo de la empresa bajo un esquema de organización que tienda a mejorar de manera continua la productividad en un marco de seguridad en el desempeño de las tareas que minimice la siniestralidad laboral preservando los derechos de los trabajadores, la calidad del producto, el costo, el servicio a los clientes y la rentabilidad.

Las partes consideran esencial para poder alcanzar los niveles de producción neta vendible, calidad, productividad y eficiencia operativa la aplicación de modernas la introducción de maquinarias de producción de última tecnología con técnicas de organización de producción, así como políticas y procedimientos que conformen un sistema de aseguramiento de la calidad. La empresa tiene la responsabilidad exclusiva de determinar cuáles son los productos que deben ser fabricados, dirigir y controlar las operaciones, determinar la cantidad, ubicación, horario y tareas del personal, promover, capacitar y ejercer las facultades de organización y dirección determinadas en la ley.

La dotación o célula de trabajo o equipo de trabajo para el desarrollo de una tarea será la necesaria cuali y cuantitativamente para que las personas e instalaciones operen segura y eficientemente.

Tratándose de una empresa focalizada en sus clientes que debe operar ininterrumpidamente por sus características y procesos, y que a su vez propiciara diversos programas tendientes a minimizar inventarios y lograr un alto índice de entregas a tiempo, es que debe erradicarse toda práctica que provoque la paralización total o parcial, de la producción o provoque alteraciones que impidan la consecución de las metas mencionadas respetando la legislación vigente, el presente convenio, los derechos de los trabajadores y en un marco de buena fe y práctica leales entre las partes. Estos principios serán el marco de interpretación y aplicación de este convenio, coincidiendo también las partes en que este es el instrumento adecuado para operar en un marco normativo y convencional, *con absoluto* respeto a la voluntad colectiva de las partes.

La negociación y la futura aplicación de este CCT, respeta y respetará el principio de la buena fe y, en consecuencia, los firmantes defenderán lo aquí pactado en base a ese criterio rector.



RE-2021018475076-APN-DGD#MT

En este entendimiento los trabajadores a través de los miembros de la Comisión Paritaria Permanente que se creara en este convenio tendrán acceso bajo compromiso de confidencialidad, a la información necesaria y suficiente sobre la marcha de la empresa que permitan una fidedigna evaluación de la evolución económica y operativa de la misma, para tomar conocimiento del grado de cumplimiento de las metas antes enunciadas merced al esfuerzo conjunto del personal de la empresa.

- Principios de interpretación:

Los principios básicos de interpretación y los criterios a los que deben ajustarse las relaciones laborales del personal son los de alcanzar los resultados en un ámbito laboral que permita la evolución y desarrollo personal de los trabajadores y para ello se reconocen en cada una de las empresas la modalidad movilidad funcional, que permiten asegurar la plena satisfacción de los clientes de la Empresa y competir eficientemente a nivel mundial, dada la constante y cada vez mayor globalización y apertura de la economía; como así permitir al trabajador en su jornada legal de trabajo, percibir un salario digno para solventar sus necesidades y las de su familia en un marco acorde a los servicios que brinda el mundo moderno.

De acuerdo con las modernas formas de organización del trabajo, vinculadas a la incorporación de nuevas tecnologías, técnicas y herramientas, las partes convienen que es necesario adecuar las tareas, funciones y ubicación del personal, que se hará utilizando los conocimientos y habilidades de cada trabajador, tendiendo a estrategias de recalificación laboral que permitan un aprovechamiento mayor de los métodos flexibles de trabajo. Este nuevo esquema se facilitará con una adecuada capacitación y formación del personal para lograr la elevación de su nivel técnico y profesional, así como la generación de una estructura laboral con movilidad funcional en la medida adecuada al nuevo modelo de operación y gestión.

Negociación Colectiva - Reconocimiento Mutuo:

Se ratifica el derecho de las partes de decidir autónomamente negociar en forma colectiva; por ello el ámbito territorial, personal y la vigencia de esta Convención constituye una manifestación del ejercicio de esa facultad, y de los derechos de libertad sindical según los Convenios de la OIT N.º 87 y 98 pero las partes, desde ya, dejan señalado que se ajustarán a los principios y modalidades siguientes:

- A) La empresa reconoce a la **Asociación Obrera Textil** de la República Argentina (en adelante la Asociación o AOT) con personería gremial N.º 68 como único representante del personal obrero que ocupan;
- B) La AOT reconoce a la representación empresaria mencionada ut-supra como la única facultada y legitimada para negociar colectivamente este Convenio por Empresa.

- Exclusión de disposiciones de otros convenios y remisión a leyes generales:

El presente convenio determina la sustitución en el ámbito de aplicación definido precedentemente de todas las normas y cualquier disposición contenida en todo Convenio Colectivo de Trabajo vigente o futuro que se refiera directa o indirectamente, ya sea en forma general o específica, a alguna o algunas de las actividades de la Empresa. Las partes, en caso de falta de normas convencionales del presente convenio, deberán remitirse a la Comisión Paritaria Permanente si sus facultades lo permiten, a las leyes, decretos y otras disposiciones vigentes sobre la materia en forma supletoria.

RE-2020-18475076-APN-DGD#MT

- Convención indivisible:

Esta convención constituye un instrumento único e indivisible, por consiguiente, caducará automáticamente para el reclamante en todas sus partes, en caso de que, por disposición, resolución o por cualquier acto emanado de autoridad administrativa pública o judicial, se alterara o modificara algunos de sus artículos o normas pactadas, se apliquen otras normas convencionales, en forma parcial o referida a una o varias instituciones.

1º) PARTES INTERVINIENTES

La ASOCIACIÓN OBRERA TEXTIL DE LA REPUBLICA ARGENTINA (en adelante AOT) asociación con Personería Gremial N° 68 con domicilio en Av. La Plata 754 CABA del representada en este acto por los Sres. Jorge Russi Secretario Gremial Del Consejo Directivo Nacional, Sr. Jorge Molina Secretario General de la Delegación Pilar y letrada interviniente Dra. Natalia Pozzi, por una parte y por la otra la empresa ZANHANG SA., con domicilio legal en O'Higgins 4475 piso 3 depto. F Capital Federal, representada en este acto por los Sres. Ing. Marino José Pisati, Dr. Guido Ruocco y Héctor García en su calidad de apoderados de la firma, en adelante La empresa convienen en formalizar la siguiente Convención Colectiva de Trabajo de Empresa de acuerdo a la tipología establecida por las leyes 14.250 (T.O. Dto. 108/88), 23.546 y 25.877. La representación gremial en forma absolutamente voluntaria adquiere el compromiso de no afectar este CCT con otros acuerdos de distinto nivel y ámbito, respetando el reconocido principio de buena fe.

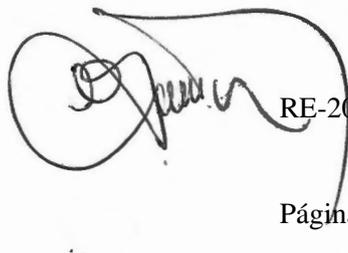
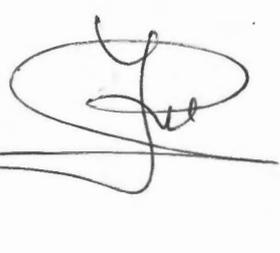
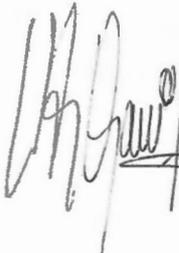
2º) ÁMBITO DE APLICACIÓN FUNCIONAL

Resulta el presente un instrumento para ser aplicado en el ámbito de la planta que ZANHANG SA posee en el parque industrial de Pilar, Pcia. de Buenos Aires y aquellos que en el futuro se puedan incorporar, que entrará en operaciones gradualmente en el término de 60 días con una dotación prevista en las sucesivas etapas de hasta 150 trabajadores.

3º) ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL-VIGENCIA

El plazo de vigencia del presente convenio será de 36 (treinta y seis) meses contados a partir del 01/01/2020, venciendo en consecuencia el 31/12/2022 conviniendo las partes una revisión salarial anual si la evolución de las variables de la marcha económica del país lo justifican.

Los signatarios dejan constancia que este nuevo CCT de empresa reemplaza toda otra estipulación entre las partes derivadas de anteriores convenios o acuerdos colectivos quedando sustituido el CCT N° 500/07 en el ámbito estipulado en el artículo 2º por todo lo que aquí se acuerda. Por tanto, las disposiciones previstas en el CCT N°500/07 sólo se aplicarán en forma supletoria a todas las cuestiones no previstas expresamente en este convenio o cuando establezcan condiciones más favorables para el trabajador, a cuyo fin la comparación de ambos convenios deberá ser efectuada por instituciones. A tal



RE-2021-18471076-APN-DGD#MT

efecto se considerará a todo el sistema remuneratorio y de beneficios económicos (según definición efectuada en el capítulo V del presente) como un único instituto.

4º) ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL

a) Se encuentran comprendidos en el presente convenio los obreros, empleados y técnicos dependientes directos o bajo contratación eventual que desempeñan tareas en la empresa para la fabricación y comercialización de PAÑALES Y AFINES DESECHABLES PARA BEBES Y ADULTOS y TOALLAS HÚMEDAS FEMENINAS, importación y/o exportación de productos terminados materias primas, insumos y maquinarias necesarias para elaboración de los mismos.

Las partes declaran que todo personal con funciones propias de la operación de maquinaria cualquiera sea el sector, como Máquina de fabricar Pañales y equipos, accesorios, caldera, y auxiliares de todo tipo como envolvedores, sunchadoras, conductores de equipos de movimiento de materiales, se encuentran incluidos en el presente convenio., quedando expresamente excluido el personal que se desempeñan las siguientes funciones: directores y subdirectores; gerentes y subgerentes; jefes y subjefes de departamento; apoderados de la empresa; profesionales universitarios; secretaria o secretario de los anteriores; jefe y subjefe de sección y turno; empleados responsables de recibir, procesar, emitir o controlar información confidencial que contenga programas de fabricación, costos, cartera de clientes con volúmenes de compra, precios, tipo de materiales y su formulación, encargado de investigaciones de mercado, de diseño de productos o proyectos especiales para clientes; higiene y seguridad; personal de Recursos Humanos, supervisores, cuya labor principal consista en dirigir o controlar a otros trabajadores o producto de su trabajo (control que pueda derivar en un informe por incumplimiento de estándares cuali o cuantitativos o de los procedimientos de operación vigentes) y no realice tareas que normalmente correspondan a personal incluido en este convenio, salvo circunstancia de excepción que comprometan total o parcialmente el funcionamiento del establecimiento.

El personal excluido del presente convenio gozara de remuneraciones superiores a las básicas pactadas en este, conforme la naturaleza y jerarquía de las funciones que desempeñe.

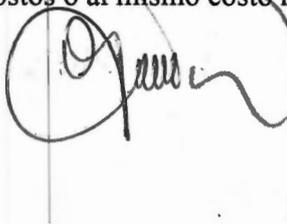
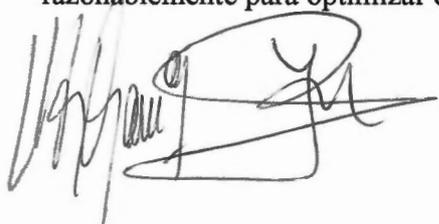
b) El personal de Mantenimiento General sea propio o contratado estarán incluidos en el presente convenio. Salvo contratistas de mantenimiento de elementos o maquinarias de alta tecnología, de montaje de equipamientos y cañerías, reformas y mantenimiento extraordinario y obras civiles.

Queda también excluido el personal de empresas de servicios Médicos, contratistas de Limpieza, Seguridad, y otros Servicios como Comedor, proveedores de refrigerios, transporte de personal etc.

5º) RESPECTO a TERCERIZACIONES

A partir de la firma del presente, las tercerizaciones de servicios que pudieran producirse se registrarán por el encuadramiento establecido anteriormente con cargo a los eventuales adjudicatarios.

Se entiende que las tercerizaciones de servicios son instrumentos para utilizar razonablemente para optimizar costos o al mismo costo mejorar notoriamente la calidad,



RE-2021-18475076-APN-DGD#MT



cuando por la naturaleza y complejidad del servicio o actividad, sea imposible para la empresa realizarlo con su propia estructura. Las partes declaran como no tercerizables, sin perjuicio de la aplicabilidad de lo mencionado en el párrafo anterior, las actividades de operación de maquinaria cualquiera sea el sector, como Máquina de fabricar Pañales y toallas femeninas, equipos accesorios, caldera, y equipos auxiliares de todo tipo como envolvedoras, sunchadoras, conductores de equipos de movimiento interno de materiales, que se encuentran incluidos en el presente convenio

6°) POLÍTICAS DE LA EMPRESA

La política de ZANHANG SA es diseñar, elaborar y comercializar pañales y otros productos para higiene personal óptimos para alcanzar la satisfacción de los consumidores, el bienestar de su personal, el crecimiento de sus proveedores, el mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad y la preservación del ecosistema en el cual se desenvuelve.

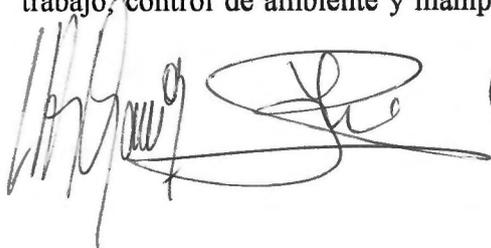
Esta política será llevada a cabo poniendo énfasis en los requerimientos de los clientes y en la mejora continua, en un marco que favorezca la rentabilidad y progreso de la Empresa, y el cumplimiento de los lineamientos generales de la norma SA 8000 y otras normas referidas a responsabilidad Social y toda otra norma para la cual la empresa califique en el futuro.

7°) PROGRAMAS DE MEJORAMIENTO

Las tareas y/o controles adicionales emergentes de la aplicación del cualquier plan, sistema o programa de mejoramiento y/o aseguramiento de la calidad que tiendan a elevar la eficiencia operativa, productividad, competitividad, calidad y/o diferenciación de nuestros productos, y específicamente al cumplimiento de la normativa para pañales y demás productos de higiene personal, quedarán incorporadas a la función de los trabajadores comprendidos sin que implique necesariamente un reconocimiento salarial adicional, excepción hecha en el caso que tal circunstancia conlleve un cambio sustancial en el perfil profesional de la función.

8°) CAPACITACIÓN

Con el objeto de dotar al personal del conocimiento necesario para desempeñarse con modernas técnicas y con la tecnología en uso que es de última generación y alta complejidad, los procedimientos e instrucciones de trabajo en vigencia o a implementar se destaca la importancia y la necesidad de la realización de cursos teóricos y /o prácticos de capacitación efectiva en un contexto de cambios muy dinámico en la búsqueda de factores diferenciadores con la competencia. En este entendimiento, los trabajadores deberán concurrir a realizar aquellos cursos que la empresa organice, directamente o por terceros, con el objeto de ampliar sus conocimientos de manera de cumplir con el perfil de requerimientos que sus funciones impongan, buscándose así optimizar la performance de los trabajadores en el cumplimiento de tareas propias, de nivel superior o igual, y aún de distinta especialidad. Las evaluaciones son de carácter obligatorio para registrar la participación y aprovechamiento de los cursos y serán totalmente objetivas. Todos los cursos que se brinden sobre Higiene y Seguridad en el trabajo, control de ambiente y manipuleo de materiales de higiene personal y aquellas



RE-2021-18475076-APN-DGD#MT



cuyo objetivo sea mejorar los conocimientos del individuo sobre su función específica o formación para desempeñarse en niveles profesionales superiores son de conurrencia estrictamente obligatoria, constituyéndose en una obligación inherente a su vínculo laboral, razón por la cual las ausencias deberán ser debidamente justificadas. La negativa a ser capacitado libera a la empresa para que proceda a reubicar al involucrado en otra función, aún en áreas distintas, según lo considere procedente. Por las horas de capacitación realizadas fuera del horario habitual del trabajador las mismas se considerarán y abonarán como horas normales en la medida que no se vean superados los límites legales y con un máximo de 30 horas anuales por trabajador. La empresa agotará los medios para proveer capacitación dentro de los horarios normales sin perjudicar la producción de la planta.

Los títulos de capacitación específica que se otorguen en los cursos que promueva la AOTRA, también serán considerados como antecedente en igualdad de condiciones para con el resto de los postulantes para eventuales promociones de categoría en la planta y deberán someterse al mismo tipo de evaluación que el resto de los candidatos.

Si las actividades de capacitación se realizaran fuera del ámbito fabril no se abonarán viáticos fijos, aunque se reconocerán los gastos incurridos contra presentación de comprobantes (Pasajes, estadía, comidas, movilidad etc.).

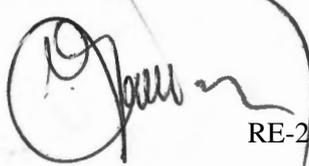
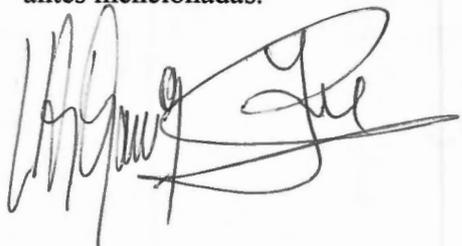
Las partes comprometen cooperación, colaboración e intercambio de información, instructores y programas de estudio y participantes para lograr una capacitación efectiva del personal que permitan maximizar el esfuerzo que en tal sentido ambas partes realizan.

9º) DE LA INCORPORACIÓN Y REUBICACIÓN DEL PERSONAL

a) Incorporación: Ante la circunstancia de instalación de maquinarias de alta tecnología o sistemas computarizados de control u operación que requieran un nivel de conocimientos técnico especializado, la empresa se compromete a tomar las medidas necesarias a efectos de capacitar a su personal con la antelación suficiente y se reserva el derecho de incorporar personal externo para su manejo que reúna el perfil profesional requerido cuando entre el personal propio no haya candidatos capacitados o capacitables adecuados para el cumplimiento de tales funciones. Si hubiere personal, ya formado o con potencial para hacerlo a breve plazo, la empresa cubrirá las vacantes con el personal que considere adecuado entre los candidatos, desplazándolos a los nuevos equipos desde cualquier sector y sin importar el nivel profesional en el que esté encuadrado.

b) Desactivación de un sector: En caso de que un sector completo sea desactivado definitiva o temporalmente la empresa intentará reubicar al personal desplazado en otros sectores donde cumplirán las tareas que se le asignen, aun cuando estas sean de un nivel profesional inferior, pero **manteniendo su categoría profesional**. En estos casos se avisará a la AOT o su Delegación Pilar con una antelación no inferior a 15 días de manera de facilitar el análisis conjunto de propuestas que las partes pudieran presentar para minimizar los perjuicios que la medida pueda causar entre el personal afectado.

c) Desactivación de equipos: El personal desplazado en un sector por la salida de servicio de un equipo (permanente) será reubicado en lo posible dentro del mismo sector respetándole su nivel profesional y aprovechando al máximo sus habilidades y capacidad, insertándose dentro de los esquemas productivos existentes con las pautas antes mencionadas.



RE-2021-18475076-APN-DGD#MT



d) Nivel Profesional: Si el sistema horario del sector asignado fuera diferente al del sector desactivado, el individuo afectado percibirá las bonificaciones emergentes de su nueva prestación horaria. El criterio de máximo aprovechamiento de habilidades y capacidades del personal desplazado es también aplicable en este caso para la reinserción en los esquemas Productivos.

e) De los Ascensos: Cuando se produzca una vacante en forma efectiva, dentro de los 3 meses posteriores a la misma, se dispondrá la cobertura con el personal que cubra la posición inferior, salvo que por razones de capacidad no estuviera en condiciones de cubrir la función en cuyo caso se disparará el procedimiento pautado en el primer punto del presente artículo, privilegiando la antigüedad sólo en caso de igualdad de capacidad, que será medida a través de evaluaciones según se explicita en el mencionado punto.

10°) TRABAJO CELULAR O POR EQUIPO

Una célula de trabajo es un grupo de personas que trabajan en equipo, con objetivos propios fijados en muchos casos por ellos mismos y coordinados por la empresa en dirección del objetivo central de la misma. Estos grupos, que pueden ser permanentes o temporarios, pueden tener líderes elegidos por los integrantes de este y mecanismos formales e informales de discusión que permiten una mejora constante en el rendimiento del equipo en la búsqueda de la optimización en la utilización de los recursos disponibles y resultados esperados. En este contexto es esperable una mayor motivación de los individuos al estar involucrados en procesos más participativos y autónomos con la posibilidad de mejorar sus habilidades en el desempeño de sus tareas a través de una capacitación de flexibilidad y movilidad funcional. De esta forma y según las normas básicas de funcionamiento de los equipos, deberes y responsabilidades que pueda imponer la Empresa a través de programas de mejoramiento continuo, queda habilitada expresamente este tipo de modalidad de trabajo que puede abarcar parcial o totalmente al personal del establecimiento, y que puede generar incluso incentivos remuneratorios para el grupo de trabajo en función de resultados. Estos programas serán informados a las entidades gremiales signatarias para su registro.

El líder tendrá el encuadramiento que corresponda a sus funciones habituales.

11°) DEBER DE SEGURIDAD

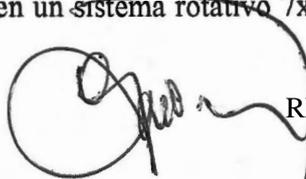
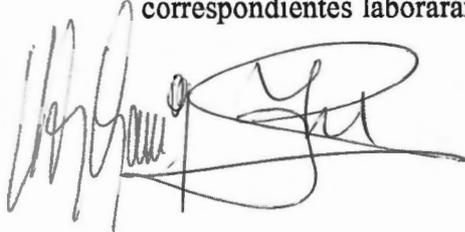
Ante eventualidades de cualquier tipo que impliquen la paralización de actividades de la planta (feriados, huelgas o paros de cualquier naturaleza, siniestros naturales etc.) el personal deberá cubrir una guardia mínima en los sectores Servicios de Energía (1), Guardia Eléctrica (1) y Servicio de Prevención de Incendios (2 personas) para prevenir cualquier tipo de siniestro en las instalaciones.

El servicio médico será cubierto adecuadamente a través de la prestadora del servicio.

La institución tiempo de trabajo, queda regulada del siguiente modo equiparándola con el resto de esta Convención

12°) MODALIDADES DE TRABAJO

a) Los sectores de elaboración de pañales y afines y lo servicios accesorios correspondientes laborarán en un sistema rotativo 7x2,7x2,7x3 y/o 6 x 2; y/o de



RE-2021-18475076-APN-DGD#MT

lunes a sábados en 3 (tres) o 2 (dos) turnos rotativos, 48 horas semanales, con domingo franco, de acuerdo con la demanda de producción percibiendo en todos los casos las bonificaciones que correspondan de acuerdo con la modalidad de trabajo efectivamente realizada y que están acordadas en el presente convenio.

b) El sector de Almacén y Expedición y servicios accesorios trabajarán de lunes a sábados en 3 (tres) o 2 (dos) turnos rotativos 48 hs. semanales con domingo franco. Eventualmente, ante la necesidad de ampliar la capacidad de producción se podrá trabajar con el sistema mencionado en el inciso "a" del presente artículo

c) El sector mantenimiento trabajará en los horarios y días estipulados en el punto "a".

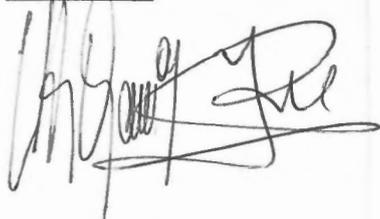
NOTA los horarios y modalidades de trabajo mencionados anteriormente son meramente enunciativas y serán de aplicación aquellos que resulten más apropiados para el desarrollo inicial de la organización en función de los niveles de producción previstos. Sin embargo, la evolución del mercado y la organización, y la variación de los niveles de demanda lo determinan, se implementarán diferentes horarios y modalidades de trabajo previa notificación al sindicato y al personal. Todo esto sin perjuicio de implementar horarios diferentes, conforme a la legislación existente, para dar una respuesta inmediata frente a las puntuales exigencias técnica productiva de la empresa. Esto incluye el trabajo del día domingo para las secciones que habitualmente no lo hacen. Las partes coinciden en que el uso razonable y de buena fe de las facultades de la empresa, hacen a las relaciones armoniosas con el personal y comprometen su esfuerzo en así mantenerlas.

13°) DESCANSOS

El personal tendrá derecho a una pausa para refrigerio durante la jornada de trabajo, de 20' (veinte minutos). Para los sectores de producción continua se podrá, si fuese necesario, otorgar la pausa en forma rotativa para no perjudicar la producción el personal irá auto relevándose para mantener los equipos en marcha.

La empresa proveerá un sándwich a cada operario diariamente. El tiempo de descanso estipulado se mide desde el momento en que se deja de prestar tarea, hasta que se reinicia la labor. Estos dos instantes serán avisados, si las máquinas se detienen en conjunto, por medio de señal sonora. El momento en que se detengan las maquinarias para la pausa podrá variarse de acuerdo con necesidades operativas y se harán escalonadamente para permitir una atención adecuada al personal. En caso de realizar horas extraordinarias se concederá una pausa adicional de 10' por más de 2 horas y hasta 6 horas suplementarias diarias de trabajo en esa condición y 20' por más de 6 horas. Se pagará un viático no remuneratorio equivalente al valor de la Base Profesional 1 (BP 1) cuando el individuo trabaje MAS de 2 horas suplementarias diarias y hasta 6 horas suplementarias diarias en el mismo día, y de 2 veces el valor de la BP 1, cuando la prestación exceda las 6 horas extras. Las pausas estipuladas responden a una necesidad fisiológica para atenuar la fatiga por lo que necesariamente deberán ser tomadas sin excepción en el momento que se estipule, aunque nunca al final de la jornada.

14°) RELEVOS



RE-2021018475076-APN-DGD#MT



Aquellos operarios/as que por cumplir tareas que requieren atención permanente, no pueden hacer abandono de sus puestos de trabajo hasta la llegada del reemplazo o relevo correspondiente, en el caso de exceder su jornada habitual, el tiempo extraordinario que hubieran debido trabajar hasta lograr ser reemplazados, será abonado con los recargos que determinan las disposiciones vigentes.

En las máquinas de fabricar pañales el relevo del personal se producirá a pie de máquina y en ropa de trabajo. En el caso de que el relevante se demore, el personal deberá permanecer en espera en su puesto de trabajo al menos por 2 (dos) horas para permitir a la empresa tomar las medidas necesarias para solucionar el imprevisto. El tiempo en exceso será remunerado según la normativa de este convenio.

En caso de producirse esta situación, entre la supervisión y el personal del turno saliente determinarán quien cubrirá el puesto en la emergencia, garantizando la operación segura de la maquinaria. Al personal que deba quedarse dada esta circunstancia, si le corresponde el cobro del viático, este se le pagará doble.

15 °) FICHADAS

Las fichadas de ingreso y egreso son obligatorias y se realizarán en relojes electrónicos a través de una tarjeta magnética o de un sistema con huella dactilar u otro sistema similar que proveerá la Empresa siendo deber del personal en caso de la tarjeta, su preservación. La Empresa reconocerá el costo de la tarjeta por robo (contra denuncia policial) o extravió una reposición gratuita por año. Quien exceda lo dispuesto, deberá afrontar el costo del valor de reposición de la nueva tarjeta. Los relojes estarán ubicados en Portería y el personal deberá fichar vistiendo ropa de trabajo.

En caso de caída del sistema o problemas operativos con los relojes habrá un equipo de reserva en la portería de la empresa para realizar las fichadas. Si aun así los sistemas fallan o alguien haya extraviado u olvidado su tarjeta, habrá personal autorizado en portería para entregar constancia de horarios de ingreso / egreso.

La reposición de tarjetas por el desgaste del uso normal es gratuita.

Cada vez que se ingresa o egresa del establecimiento se deberá fichar para registrar la novedad en el sistema.

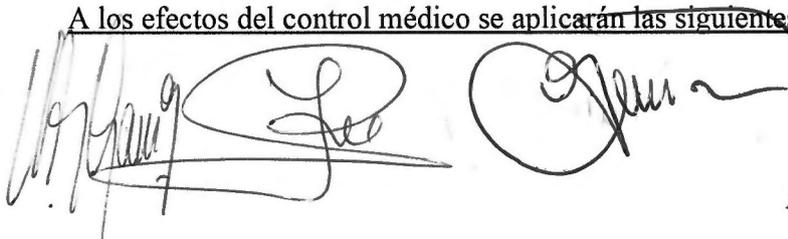
16°) ENFERMEDAD Y ACCIDENTE INculpABLE

El personal comprendido en el presente convenio, en lo que se refiere a enfermedad y accidente inculpable, a los efectos de la liquidación de su remuneración durante los períodos pagos de enfermedad contemplados en la legislación de uso, cobrará el salario conforme al jornal básico horario de su nivel profesional y con todos los beneficios económicos convencionales que hubiera percibido en caso de trabajar, salvo premios que se pudieran establecer en este convenio que expresamente no se perciban a causa de enfermedad. Las remuneraciones variables deberán ser liquidadas según el promedio de los últimos seis meses.

17°) CONTROL MEDICO de ENFERMEDADES y ACCIDENTES

La Empresa en uso de sus facultades legales, efectuará el control médico que estime necesario para con su personal a través de servicio médico propio o contratado.

A los efectos del control médico se aplicarán las siguientes normas



RE-2021-18475076-APN-DGD#MT

El trabajador que por enfermedad o accidente se encuentre imposibilitado de concurrir a prestar tarea, deberá comunicarlo al establecimiento dentro de las primeras 4 (cuatro) horas de iniciado su horario normal de trabajo, salvo que este sea nocturno, en cuyo caso el plazo vence a las 10 horas del día siguiente, todo esto sin perjuicio de la obligación de dar aviso con la anticipación suficiente, que permita su reemplazo y no perjudicar la labor del establecimiento. El aviso puede ser telefónico o hecho personalmente por un tercero. En ambos casos la Empresa deberá dar una constancia, numero de aviso.

La Empresa sólo avalará el comienzo del período de enfermedad cuando se cumplan los recaudos mencionados. Si el cumplimiento es una vez vencido los plazos estipulados, se considerará como tiempo de ausencia injustificada, el que medie entre el horario de inicio de su prestación normal y el momento en que el interesado cumpla con lo antes prescrito, salvo causa mayor debidamente justificada.

En caso de que el trabajador esté posibilitado de concurrir al servicio médico de la Empresa, deberá hacerlo de inmediato, dentro de los plazos previstos en el punto anterior, para certificar su estado de salud. -

Las Bajas y Altas médicas en principio son facultad del servicio médico de la Empresa. En los casos en que se genere una disputa en torno a una baja o alta indicada por el mismo, el trabajador podrá recurrir a la vía judicial o administrativa. Se aceptará una baja o alta determinada por médico de la Obra Social del Personal de la Industria Textil, Emergencias Médicas privadas o guardia de hospitales públicos, médicos de cartilla de la Obra Social, cuando se acompañe fehacientemente y sin excepción, la documentación y estudios médicos probatorios de la dolencia inhibitoria para prestar tareas.

Con la finalidad de permitir el control médico, es obligación ineludible del trabajador comunicar a la Empresa de todo cambio de domicilio dentro de las 48 horas de producido. Lo mismo vale cuando se produzcan cambios en los nombres de las calles o en la numeración del domicilio ya declarado. Si al dar aviso por enfermedad el trabajador no hubiera declarado un cambio de domicilio, deberá hacerlo en ese momento. Esto vale también si el cambio fuera transitorio. De no hacerlo se considerará el aviso como no efectuado y que se está evitando el control médico de la empresa (violación art 210 LCT).

Durante el período de enfermedad los trabajadores en condiciones de hacerlo deberán concurrir al servicio médico de la Empresa o donde éste lo disponga. A la vez la Empresa tiene derecho a controlar el estado de enfermedad o accidente de sus empleados mediante médicos por ella designados, estén o no en condiciones de concurrir al consultorio de esta.

El trabajador que deba internarse de urgencia en algún establecimiento hospitalario deberá informar a la Empresa de la forma y medios antes previstos, indicando el lugar de internación para realizar el control médico correspondiente, sin perjuicio de presentar cuando retoma tareas, un certificado que deje constancia de diagnóstico, fecha de ingreso y egreso de dicho establecimiento.

El tratamiento o la asistencia que los trabajadores enfermos pudieran tener por médicos o instituciones ajenas a la Empresa, no los exime de las obligaciones antes establecidas. Se considerará falta grave a las obligaciones del contrato de trabajo los siguientes casos:

- 1) Las ausencias injustificadas al consultorio de la Empresa en los días ordenados por el servicio médico de la misma.
- 2) Cuando el trabajador no cumpla con las obligaciones establecidas en esta reglamentación o incurra en falsedad de información y/o falsificación de certificados médicos.

RE-2021-18475076-APN-DGD#MT

- 3) El trabajador que entorpezca su restablecimiento con conductas negligentes, en caso especial cuando no guarde reposo prescrito.
- 4) En caso de simulación fehacientemente demostrada.
- 5) Cuando el trabajador se niegue a realizar el examen periódico que establecen las leyes vigentes.

18º) ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

La empresa en uso de sus facultades legales podrá efectuar el control médico que estime necesario para su personal, sin perjuicio del que debe ejercer la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) contratada para subrogar a la empresa en las obligaciones estipuladas en la Ley de riesgo de trabajo (LRT) que, entre sus obligaciones, deberá proveer a los trabajadores que sufran algunas de las contingencias previstas en dicha ley, las siguientes prestaciones en especies:

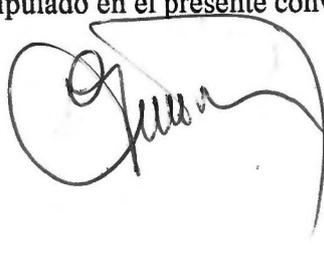
- *Asistencia médica y farmacéutica
- *Prótesis y ortopedia
- *Rehabilitación
- *Recalificación profesional
- *Servicio de sepelio
- *Gastos de Traslado

Esto se hace extensivo a los accidentes ocurridos en la vía pública en el trayecto entre el domicilio y su lugar de trabajo y viceversa, siempre que este trayecto no se haya interrumpido por cualquier razón extraña al trabajo o en interés propio del trabajador. Cualquier modificación temporaria de residencia o itinerario deberá ser comunicada previamente a la empresa por escrito. Es condición indispensable para su cobertura la presentación inmediata de la denuncia policial del hecho gestionada por el interesado, o terceros en caso de que aquel estuviera impedido de hacerlo.

A los efectos del control de accidentes se aplicarán las siguientes normas:

Todo trabajador que se accidente deberá notificar inmediatamente a su supervisor inmediato u otra autoridad presente y concurrir para su atención al consultorio del establecimiento donde se le harán los primeros auxilios y las comprobaciones pertinentes, ordenándose o no la internación del accidentado según la gravedad del accidente, poniéndose en marcha la operativa prevista por la ART contratada, quien es responsable de trasladar al accidentado, internación, tratamiento y rehabilitación, si correspondiera. Si por la naturaleza del incidente el involucrado estuviera imposibilitado de cumplimentar esta norma, el supervisor inmediato será el responsable de llevar a cabo las acciones necesarias para la pronta atención del accidentado.

En caso de que el tipo de lesión no justifique la internación y no estuviera presente el médico de la empresa, el accidentado en condiciones ambulatorias podrá ser dado de baja transitoria por el servicio de enfermería de turno o servicio externo y deberá presentarse ante el médico responsable en el establecimiento el día hábil siguiente para su control y derivación asistencial si correspondiera. Si por razones de índole médica o de fuerza mayor, no pudiera concurrir al consultorio deberá dar aviso según el procedimiento al respecto estipulado en el presente convenio.



RE-2021-18475076-APN-DGD#MT

Si el accidentado pretendiera hacer valer un alta médica extendida por un profesional ajeno al establecimiento, deberá presentarse en el consultorio del Servicio Médico de la Empresa donde será examinado por el profesional a cargo que certifique o no sobre su aptitud laborativa para ocupar su puesto habitual de trabajo en el entendimiento de que por la naturaleza del trabajo dentro del establecimiento, no existen tareas de realización rutinaria que demanden un esfuerzo compatible con un período de recuperación o rehabilitación de un accidentado.

19°) CONTROL DE ASISTENCIA

A los efectos del control de asistencia se aplicarán las siguientes normas:

El trabajador que sin permiso no concurra a prestar sus tareas habituales, **deberá comunicar** a la Empresa por sí o por terceros, en forma telefónica u otros medios fehacientes, el motivo de su ausencia y su fecha de regreso dentro de las 4 (cuatro) horas siguientes a la iniciación de la jornada de labor que le corresponda. Cuando la ausencia pueda afectar la producción del establecimiento, el aviso debe darse con la anticipación suficiente para evitar perjuicios económicos a la empresa. Es facultad exclusiva de la misma justificar o no la ausencia y es exigible en todos los casos la presentación de certificados que puedan avalar la notificación de inasistencia.

Cuando la ausencia se extienda más de una jornada, el aviso del párrafo anterior deberá ser confirmado por telegrama colacionado o ratificación escrita bajo recibo, únicos comprobantes que darán fe.

Al reincorporarse a sus tareas el interesado deberá realizar descargo por escrito en formulario que a tal efecto le será entregado por su supervisor inmediato. El mismo procedimiento se seguirá en caso de llegadas tarde. En caso de presentar certificado de cualquier naturaleza, el trabajador deberá adjuntarlos al formulario de descargo. El certificado a su vez deberá estar firmado al dorso por el trabajador.

La reiteración de ausencias injustificadas y/o llegadas tarde será considerada faltas graves a las obligaciones emergentes del contrato de trabajo.

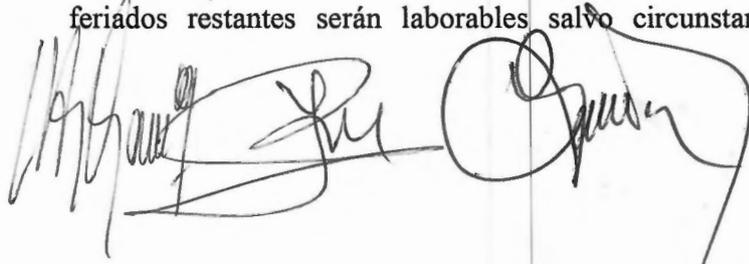
En caso de llegadas tarde, se aplicará lo previsto en el art. 32 del presente Convenio por Empresa

20°) DÍA DEL OPERARIO TEXTIL

Implantase el "Día del obrero textil", el que se celebrará el cuarto domingo de octubre de cada año, debiendo regir para esa fecha los alcances establecidos por el art. 166 de la Ley 20.744 para los días "Feriados nacionales". Adicionalmente el empleador abonará a cada obrero por ese día un importe equivalente a **ocho (8) horas más** del salario básico de la categoría que le corresponda".

21°) FERIADOS

Queda establecido que los días feriados no laborables 1° de Enero (desde las 21hs del 31 de diciembre a las 22 horas del 1 de enero), Día del Obrero Textil, 1° de Mayo y 25 de diciembre (desde las 21 hs. del 24 de diciembre a las 22 hs del 25 de diciembre). Los feriados restantes serán laborables salvo circunstancias del mercado que de por



ORE-2021-18475076-APN-DGD#MT

resultado una merma de demanda de los productos comercializados por la empresa en cuyo caso la misma, previa notificación al sindicato y al personal con al menos 48 horas de anticipación podrá optar por no trabajar el feriado correspondiente en el marco de la situación descrita.

Los días feriados serán liquidados conforme a las normas establecidas en este convenio y en la ley de Contrato de Trabajo.

22°) LICENCIAS ESPECIALES

Será de aplicación a los beneficiarios de este Convenio, el siguiente régimen de licencias especiales

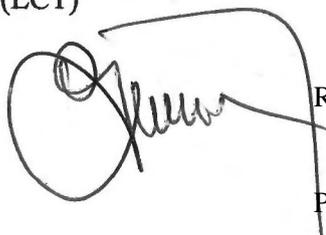
- a) Licencia por matrimonio de 14 (catorce) días corridos pagos, en total.
- b) Licencia por nacimiento de hijo de 3 (tres) días corridos pagos, en total, entre los cuales deberá computarse al menos un día hábil.
- c) Licencia por fallecimiento de cónyuge o hijo de 5 (cinco) días corridos pagos en total.
Se hará extensiva al fallecimiento de la persona con la que el obrero/a estuviera unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la Ley de contrato de trabajo.
- d) Licencia por fallecimiento de padres, hermanos o nietos de 4 (cuatro) días corridos pagos, en total.
- e) Licencia por fallecimiento de abuelo/a o suegro/a será de un día pago.
- 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) cuando esta sea realizada por hemaferesis. En caso de donación a banco de sangre se organizará la misma para realizarla de manera de no obstaculizar el proceso productivo.
- g) Licencias por citaciones oficiales o tramites: por el tiempo necesario para asistir a la citación de tribunales nacionales o provinciales o realizar trámites personales y obligatorios no delegables en un tercero, ante autoridades nacionales, provinciales o municipales, siempre y cuando los mismos no pudieran efectuarse fuera del horario habitual 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) días por año calendario, previa notificación con anticipación de 48 (cuarenta y ocho) horas salvo razones justificadas. Nunca se podrá justificar en días posteriores a la ausencia.

23°) SUBSIDIOS ESPECIALES

La empresa proveerá anualmente útiles escolares y dos guardapolvos para los hijos del personal que estén cursando estudios entre preescolar, **primario** y noveno año inclusive.

24°) LICENCIA ORDINARIA O VACACIONES

Las vacaciones serán concedidas en el período legal, notificados con cuarenta y cinco (45) días de anticipación y abonadas por anticipado, de acuerdo con las prescripciones de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT)



RE-2021-18475076-APN-DGD#MT



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 (texto ordenado). Las condiciones particulares de aplicación serán acordadas en cada caso con el trabajador y el Sindicato. 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.

El trabajador tendrá derecho a gozar su licencia anual ordinaria en temporada estival por lo menos una vez cada tres (3) años

Cuando un matrimonio trabaje en la empresa y manifieste su voluntad de tomar vacaciones en forma conjunta, éstas le serán concedidas salvo que el cumplimiento de esta solicitud perjudique la producción de la empresa.

Las partes acuerdan pago de los feriados que coincidan con el goce de la licencia anual ordinaria

V – SISTEMA DE REMUNERACIONES BENEFICIOS

La institución de los beneficios económicos, sean o no remuneratorios se regulan en este Capítulo, armonizándolo con el resto de la Convención.

Este instituto, que abarca el sistema remuneratorio y de beneficios económicos, estará constituido por:

- a) Salario base profesional*
- b) Adicionales por trabajo en fines de semana, jornada nocturna, reemplazos, permanencia, título técnico y antigüedad.*
- c) Adicionales variables por calidad productiva (mensual y/o anual), presentismo y de remuneración por rendimiento.*

25°) DEFINICIÓN DE LAS BASES PROFESIONALES

Se define nivel o base profesional al conjunto de conocimientos habilidades y competencias que debe reunir un individuo para cumplir eficientemente determinadas funciones, independientemente del turno de trabajo que posea la persona. Los antecedentes de formación teórico-práctica que posea el trabajador le permitirán insertarse en las distintas bases y su progreso estará vinculado a su capacitación permanente, desempeño y acumulación de experiencia.

Las posiciones de trabajo serán distribuidas de acuerdo con su complejidad en 4 bases profesionales para el sector productivo existiendo uno adicional para el sector mantenimiento y para el maquinista de pañalera "A" que es quien desarrolla la tarea de acorde íntegramente a lo descrito en la base.

Dentro de una misma base puede haber puestos distintos que de acuerdo con su complejidad serán diferenciados por ADICIONAL POR PUESTO que figura en el anexo del listado de puestos y categorías.

La definición de las distintas bases es la siguiente:

BP 1: Pertenecen a esta categoría los trabajadores que realizan actividades sencillas para las cuales no se requieren conocimientos profesionales, pero sí un período de práctica

RE-2021-18475076-APN-DGD#MT

laboral. Su permanencia en este nivel les permitirá, a través de la prestación de tareas en distintas posiciones de trabajo con apoyo de personal más capacitado y con la ayuda de la capacitación formal que le provea la empresa, la adquisición de la capacidad de trabajar en distintos puestos y la incorporación de las primeras nociones en el control de atributos del producto y en detección de fallas en los procesos con la realización de simples intervenciones correctivas. Adquirirá también conocimientos elementales del ciclo productivo integral. Sin autonomía

BP 2: En esta categoría se encuentran los trabajadores que después de una práctica laboral significativa ha adquirido la capacidad de desempeñarse en distintas posiciones de trabajo con un conocimiento parcial del ciclo productivo y con la adquisición de una buena capacidad para poner en evidencia fallas del proceso y anomalías en la calidad del producto pudiendo registrar las mismas en formularios de control o en el sistema computarizado de las máquinas que lo posean. Puede realizar reparaciones no muy complicadas o ser soporte de personal especializado. Realiza tareas que implican un autocontrol considerable debiendo seguir estrictamente procedimientos e instrucciones de trabajo del sistema de aseguramiento de calidad. Trabaja en equipo en forma celular para obtención de objetivos.

BP 3: En esta categoría se encuadran los Trabajadores que realizan tareas calificadas que requieren una preparación profesional específica. Poseen un buen conocimiento del ciclo productivo, del producto y de la máquina o sistema. Poseen instrucciones completas y detalladas, pudiendo diagnosticar anomalías o mermas en el nivel de calidad del producto a través de observación y/o de instrumentación poniendo en evidencia las causas que las generan y realizan significativas acciones de corrección sobre el producto, máquina o sistema. Pueden realizar acciones menores de mantenimiento sobre la máquina. Realizan sus tareas con alto grado de autocontrol con registraciones de datos del proceso productivo. Trabajan en forma celular con objetivos a alcanzar para cuya fijación es importante su conocimiento de su máquina y proceso. En esta base se encuentran los empaquetadores que irán incrementando su ingreso a partir del desarrollo de las habilidades requeridas antes mencionadas.

BP 4: En esta categoría se encuentra el personal que realiza actividades para el desempeño de las cuáles se requieren conocimientos técnico - prácticos inherentes a la tecnología del trabajo realizado y a la interpretación de todas las variables que intervienen en el proceso, conocimientos obtenidos a través de una capacitación formal y/o considerables períodos de práctica.

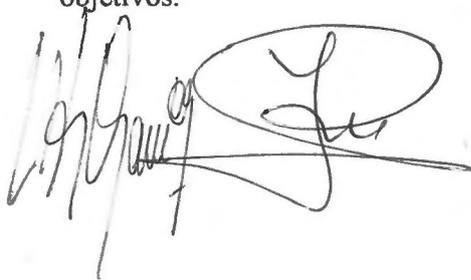
Poseen un profundo conocimiento del ciclo productivo o de la máquina y/o instalación y equipos auxiliares y el total dominio de la tecnología de los trabajos.

Poseen información general o parcial y con la elección y predisposición de instrumentos y paneles de control pueden diagnosticar anomalías o merma de la calidad de producto, instalaciones y/o máquinas, poniendo en evidencia las causas y realizando complejas y significativas acciones correctivas sobre las mismas.

Poseen la preparación para llevar adelante sus actividades con autocontrol y auto certificación en un escenario de autogestión y de alta autonomía.

Llevan registraciones de variado tipo en formularios o sistemas a tal efecto.

Integran equipos celulares por nato involucramiento en la fijación y consecución de objetivos.



RE-2021-18475076-APN-DGD#MT

En esta base y la siguiente se encuentran los conductores de la pañalera que irán incrementando su ingreso a partir del desarrollo de las habilidades requeridas antes mencionadas.

BP 5: (Exclusivo para personal de mantenimiento complejo y alta complejidad y Maquinista de Pañalera A). Se diferencia de La categoría anterior por su mayor autonomía ejecutiva en la interpretación de fallas y anomalías en el proceso auto certificando su trabajo, con particular competencia para realizar intervenciones en máquinas, aparatos y/o dispositivos complicados, acciones que suponen un conocimiento tecnológico profundo de los mismos.

Realizan precisas evaluaciones las anomalías detectadas con la identificación y remoción de las causas.

El desempeño de sus tareas requiere habitualmente un perfil de preparación teórico - práctica en institutos profesionales o equivalentes.

26°) ESCALA SALARIAL POR BASE PROFESIONAL

BP \$/h 01/10/19 al 01/05/20

1	<u>127</u>
2	<u>135,46</u>
3	<u>144,02</u>
4	<u>155,76</u>
5	<u>160,87</u>

27) ADICIONAL SÁBADO Y DOMINGO –

Al que trabaje en turnos rotativos se le abonarán las horas ordinarias trabajadas entre las 13 y las 22 horas del día sábado con el cincuenta por ciento (50%) de recargo y las trabajadas entre las 22 del día sábado y las 24 horas del día domingo o las 6 horas del día lunes según corresponda, con el cien por ciento (100%) de bonificación.

28.) JORNADA NOCTURNA

Al personal que trabaje jornada nocturna en turnos rotativos entre las 22 hs y las 06 horas del día siguiente se le abonara una bonificación del 50 % sobre las horas trabajadas.

29°) ADICIONAL POR REEMPLAZOS

Se estipula en este convenio que todos los empleados que cubran temporalmente posiciones que deben ser relevadas para asegurar la continuidad productiva y esta posición necesite una mejor calificación o base profesional, percibirán un adicional único y permanente del 3 (tres) % sobre el total remuneratorio con aporte, por ese

RE-2021-18475076-APN-DGD#MT

concepto, bajo el rubro “reemplazo” u otro nombre que la empresa determine. Con ello quedan eliminadas las transferencias temporarias o fijas que se abonaban solo en ocasión del reemplazo. No perciben este adicional el personal de las BP 4 y BP 5. Cuando la vacante es permanente, se aplicará el mecanismo estipulado en el Art. 9 Inc. E para proceder a su adecuada cobertura.

Debe interpretarse que el 3 % es permanente para puestos que deban relevar puestos con mayor categoría. Si no hace relevo cobra el 3 % si hace relevo cobra el 3 %, pero no la diferencia de categoría.

30°) ADICIONAL TÍTULO TÉCNICO

Se abonará un adicional remuneratorio mensual de **25 horas al valor de la BP 1** a los empleados que tengan título técnico habilitante expedido por un establecimiento de enseñanza oficial ya sea estatal o privado incorporado, sólo cuando ejerzan en su puesto de trabajo la función específica de sus títulos habilitantes. Sobre este valor no se aplicará ninguna bonificación ni premio adicional. Este adicional tiene por objeto mejorar la oferta salarial de ingreso para captar personal más calificado.

31°) ANTIGÜEDAD

Los beneficiarios del presente Convenio percibirán la bonificación por antigüedad según se establece a continuación

De 0 a 5 años percibirán un 5 % del total remuneratorio excluido el premio al presentismo, el título técnico y si se instaurara el premio a la productividad o producción o similares

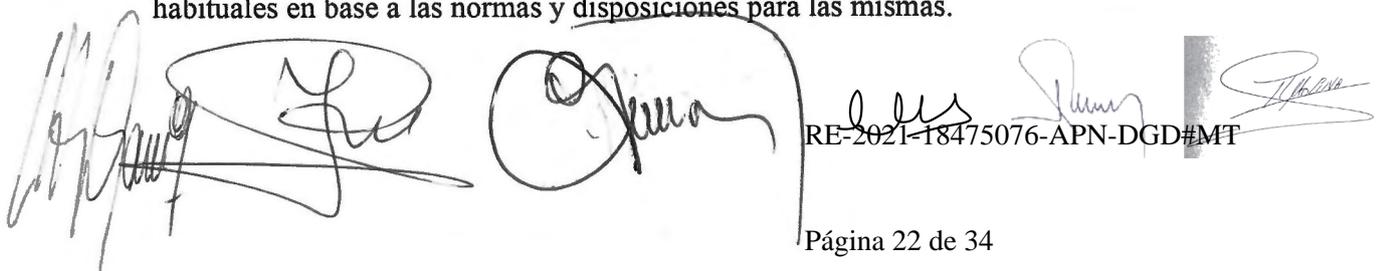
A partir del sexto año cumplido en forma calendario se percibirá un **0,25 %** (cero punto veinticinco por ciento) por cada año adicional con las mismas restricciones que se mencionan en el párrafo anterior.

32°) PREMIO A LA ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y CONTRACCIÓN AL TRABAJO

Instituyese un premio a la asistencia, puntualidad y contracción al trabajo, bajo las condiciones siguientes:

a) Este premio consiste en el pago de una suma quincenal extra equivalente al 20 % (veinte por ciento) del importe total que en concepto de remuneraciones corresponda percibir a todo obrero/a que se haya hecho acreedor al mismo. Quedan excluidos del concepto de remuneraciones, por no ser tales, entre otras, las asignaciones y subsidios familiares y cualquier otro concepto no sujeto a aportes previsionales.

Será acreedor al premio quincenal indicado precedentemente todo obrero que en cada quincena haya cumplido efectiva e íntegra 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 para las mismas.



RE-2021-18475076-APN-DGD#MT

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

1 — Hasta cinco días corridos por fallecimiento de cónyuge o hijos, cuatro días corridos por fallecimiento de padres, hermanos o nietos y un día por fallecimiento de suegros.

2 — Hasta catorce días continuados por enlace.

3 — Hasta tres días corridos por nacimiento de hijo.

4 — Licencia para rendir examen en la enseñanza media, terciaria o universitaria con título oficial 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 de la Asociación Obrera Textil de la República Argentina, a los obreros/as, 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 de la solicitud y además hayan sido solicitados con debida anticipación.

8 — El ejercicio legítimo del derecho de huelga, por paralización general y colectiva de tareas, con abandono de los establecimientos, decretada por el Consejo Directivo de la Asociación Obrera Textil y de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente

El premio se liquidará en todos los casos sobre las horas efectivamente trabajadas por el obrero/a dentro del período quincenal correspondiente y siempre que se cumplan las condiciones establecidas para ser acreedor al mismo.

No serán acreedores al premio los obreros/as que no hayan cumplido sus horarios completos por quincena por causas distintas a las mencionadas anteriormente, aun 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 obreros/as que incurran en forma individual o pluriindividual en paro, trabajos a desgano o reglamento, o retención de tareas.

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 obrero/a en virtud de este premio no serán computados para determinar el salario correspondiente para el pago de enfermedad o accidentes inculpables, enfermedad

RE-2021-18475076-APN-DGD#MT

profesional o accidentes de trabajo, salvo en los casos específicamente indicados en el inciso e). En cambio, esos importes se tendrán en cuenta a los efectos del cálculo del sueldo anual complementario y del importe a pagar por vacaciones.

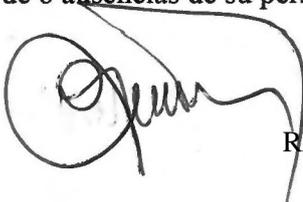
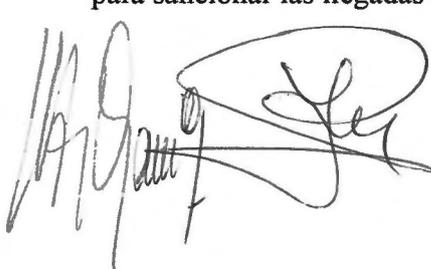
b) A los efectos de este premio, las impuntualidades se computarán como fracciones de ausencias con el siguiente procedimiento:

Cada llegada tarde de	Equivale a
1 a 10 minutos	1/4 (un cuarto) de 1 (una) ausencia
11 a 20 minutos	1/2 (un medio) de 1 (una) ausencia
más de 20 minutos	1 (una) ausencia

c) 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
0 (cero) ausencia	20%
1 (una) ausencia	14%
2 (dos) ausencias	7%
3 (tres) o más ausencias	0%

d) 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 la empresa tenga establecidas para sancionar las llegadas tarde o ausencias de su personal.



RE-2021-18475076-APN-DGD#MT



e) En los casos de ausencias justificadas por enfermedad o accidente, que excedan de 15 días corridos, se abonará el porcentaje del premio que surja de promediar el porcentaje percibido por el obrero/a en las doce quincenas anteriores al comienzo de su ausencia.

33°) PREMIO A LA PRODUCTIVIDAD

Las partes, una vez que la empresa alcance sus objetivos básicos productivos, analizarán la posibilidad de implementar un premio con el fin de optimizar las condiciones de eficiencia, productividad, cargas de trabajo, reducción de costos, mejoramiento de la calidad y preservación de las fuentes de trabajo. No obstante, la empresa establece bases mínimas de productividad que deben ser cumplidas por el personal háyase establecido o no un premio como el mencionado. Estas bases responden al ritmo de trabajo esperado del trabajador que debe ser respetado por el mismo. Si el empleado debidamente capacitado no logra promediar el ritmo de trabajo establecido en condiciones normales de operatividad de las maquinas, podrá ser desplazado de su puesto de trabajo en la máquina.

VI - RELACIONES GREMIALES

34°) DE LA REPRESENTACIÓN GREMIAL

La representación del personal comprendido en este convenio a nivel Empresa, a que se refiere el capítulo XI de la ley 23.551, será ejercida por la Comisión de Relaciones Internas (CRI), compuesta por la cantidad de delegados que establece la ley.

Para ser miembro de la CRI, al momento de la fecha de la elección, el candidato deberá acreditar como mínimo 2 (dos) año de afiliado aportante al Sindicato, ser mayor de edad, contar con una antigüedad aniversario de 2 (dos) años en el establecimiento.

Los comicios para la elección de la CRI deberán ser convocados por el Sindicato, el que notificará en forma fehaciente con 15 (quince) días hábiles de anticipación a la Empresa los cargos a cubrir, garantizando que los eventuales candidatos cumplan con las condiciones antes mencionadas y la fecha en que se realizaran los comicios.

El Sindicato deberá comunicar en forma fehaciente al empleador el resultado de la elección a que se refiere al artículo anterior, haciendo mención del nombre, apellido, documento de identidad, y período durante el cual los electos ejercerán el mandato con indicación de quienes de ellos integrarán la CRI.

Están terminantemente prohibidas a los trabajadores en general y a los miembros de CRI en particular cualquier clase de reunión en el lugar y durante la jornada de trabajo salvo situaciones de fuerza mayor que requieran atención inmediata. Tal impedimento en particular está fundamentado en que los representantes de los trabajadores tienen el deber de dar el ejemplo trabajando íntegramente la jornada de trabajo que su empleador le abona.

A cada uno de los miembros de la Comisión Interna, debidamente reconocidos por la empresa se le concederá, para el ejercicio de sus funciones específicas, un crédito equivalente a un día de labor por quincena no acumulativo para desarrollar tareas sindicales; dicho crédito, concedido en base al art. 44 de la Ley 23.551, subsistirá mientras tenga vigencia la mencionada disposición legal.

RE-2021-18475076-APN-DGD#MT

La empresa se reserva el derecho de instrumentar el procedimiento sistema de control que considere necesario. Cuando estas horas se utilicen para hacer gestiones vinculadas a su función, fuera del establecimiento, solo podrán justificarse mediante autorización escrita del Secretario General sindicato y/o Asociación obrera que deberá obrar en poder del empleador con 48 horas de anticipación salvo casos de urgencia. Cuando se utilicen dentro del establecimiento para el ejercicio de sus deberes, lo serán contra aviso escrito previo que el interesado debe cursar a su supervisor inmediato quien lo autorizará siempre que se garantice la continuidad de la producción. En el aviso debe constar el motivo del pedido y el tiempo estimado de la gestión a los efectos del control del crédito horario y del correcto uso de sus atribuciones.

AUSENCIAS: Por motivos gremiales, se respetarán los créditos horarios previstos en la presente convención. Las licencias tomadas deberán respetar la continuidad de la producción y tener un aviso previo de 48 horas firmado por el Titular del Sindicato y/o Asociación Obrera.

La Empresa colocará transparente para utilización de información del Sindicato y. Asociación Obrera Textil de la República Argentina. Los informes se limitarán a los siguientes fines:

Informaciones sobre actividades sociales o recreativas del Sindicato y de la. Asociación Obrera Textil de la República Argentina

Informaciones sobre elecciones Asociación Obrera Textil de la República Argentina y resultados de las mismas y designaciones del Sindicato y de la

Informaciones sobre reuniones de la asociación gremial y asambleas generales.

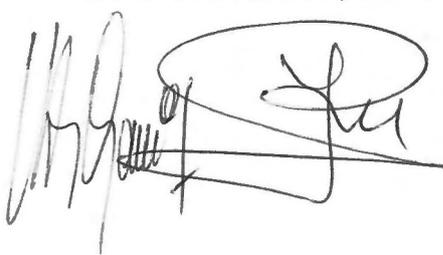
Los tableros de informaciones no serán utilizados por el Sindicato o por la Asociación Obrera Textil de la República Argentina ni por sus miembros para dar a conocer o distribuir panfletos o manifestaciones en contra de la empresa o sus funcionarios.

Queda prohibido expresamente el pegado de carteles con cualquier contenido dentro del ámbito fabril.

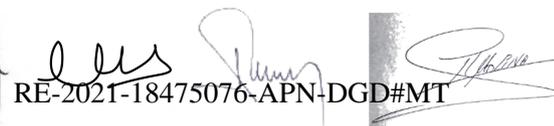
El presente artículo contiene una serie de normativas que deben ser incluidas en un instrumento como el presente para el conocimiento del trabajador.

35°) DE LOS RECLAMOS - NORMATIVAS

- a) Cuando un trabajador tenga que realizar un reclamo vinculado al supuesto incumplimiento de las cláusulas contractuales de este convenio, deberá hacerlo ante su supervisor inmediato. En caso de que éste no satisfaga la pretensión del trabajador, el mismo quedará habilitado a plantearlo a la CRI fuera del horario de trabajo salvo caso de fuerza mayor que necesite urgente solución. La CRI recopilará los reclamos y aquellos que tengan fundamento serán llevados ante los representantes del empleador a los fines de su tratamiento en la reunión que a tal efecto se efectuará quincenalmente donde se analizarán en forma conjunta. En las mismas la empresa tomará conocimiento de las cuestiones que la comisión de relaciones internas le someta a consideración pudiendo resolver en el acto o postergar la repuesta para la reunión siguiente. Se labrarán actas donde se volcarán los temas tratados y las resoluciones tomadas, con la firma de los presentes.



RE-2021-18475076-APN-DGD#MT



Los temas relacionados con la seguridad de las personas e instalaciones se tratarán en reuniones por separado y con asistencia de personal especializado, si las partes lo consideraran necesario

En caso de que surja algún problema que necesite atención inmediata la C.R.I puede solicitar una reunión urgente para su tratamiento.

Inicialmente, durante el ajuste operativo de la empresa, por un periodo de 1 año la representación del personal estará a cargo del Sindicato de AOTRA de Pilar pudiendo la organización gremial designar un delegado normalizador, lo que no será obstáculo para la afiliación del personal que así lo desee.

- b) En caso de que exista controversia referida a la interpretación de las normas convencionales entre las partes, que resulten en reclamos insatisfechos de los trabajadores se estará en condiciones de recurrir a la Comisión Paritaria Permanente de Interpretación (CPPI) que a tal efecto se crea en este convenio siguiendo el procedimiento de trabajo que la misma comisión establezca al constituirse, según lo establecido en la ley 14.250. Es necesario que en estas cuestiones las partes obren en forma razonable e interpreten el convenio con el espíritu establecido en sus premisas fundamentales.

Bajo ningún concepto los empleadores ni los obreros/as podrán paralizar sus actividades por entredichos suscitados con motivo de la interpretación de lo estipulado en la presente convención, debiéndose someter los casos a consideración de las autoridades competentes, sin alterar mientras tanto, en forma alguna, el ritmo normal de trabajo.

36°) DE LOS CONFLICTOS

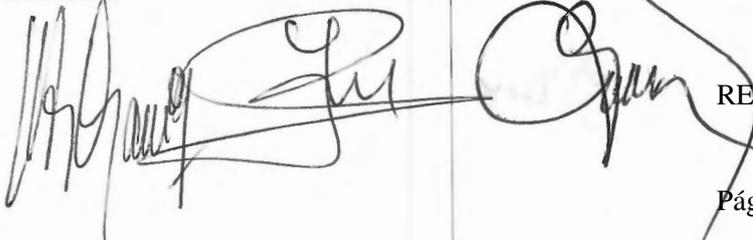
Serán de aplicación en los conflictos colectivos de intereses los procedimientos conciliatorios previstos en la ley 14.786, en la ley 24.013 cap. 6 art. 98 o en las disposiciones legales que en el futuro puedan sancionarse.

Como mecanismo previo, y una vez producido el conflicto colectivo de orden local, las partes acuerdan no tomar medidas de acción directa durante el lapso de 3 (tres) días hábiles con el fin de reunirse para tratar de encontrar solución al conflicto generado retrotrayéndose la situación al estado anterior al conflicto. Este procedimiento deberá ser reglamentado previamente por la CPPI que se crea en este convenio.

Las partes signatarias dejan expresa constancia de su común voluntad de buscar por estos instrumentos la minimización de la conflictividad laboral, el crecimiento de la producción de la calidad adecuada y la preservación del empleo acorde a la tecnología aplicada, siendo este convenio un instrumento eficaz a aplicar junto a la legislación vigente para el logro de tales objetivos.

37°) AUTO COMPOSICIÓN - PROCEDIMIENTO Y ÓRGANO DE INTERPRETACIÓN

Se crea un órgano mixto, constituido por 3 (tres) representantes de cada parte signataria, dejándose constancia que los designados por la parte sindical deberán ser miembros activos de la comisión directiva de la entidad gremial signataria del presente, quienes podrán contar con la asistencia de 1 (un) asesor letrado, que con la denominación de "Comisión Paritaria Permanente de Interpretación" (CPPI) desempeñará las siguientes funciones:



RE-2021-18475076-APN-DGD#MT

Interpretar disposiciones de este Convenio a pedido de cualquiera de las partes signatarias.

Considerar a petición de parte, los diferendos que puedan suscitarse con motivo de este convenio o por cualquier otra causa inherente a las relaciones laborales colectivas en este mismo marco, procurando componerlos adecuadamente. La CPPI fijará por unanimidad las condiciones y reglas y/o procedimientos para su funcionamiento y el proceso de substanciación. Las actuaciones deberán ser iniciadas por la comisión dentro de los 5 (cinco) días de presentada la solicitud al respecto y durante la substanciación del procedimiento deberán suspenderse las medidas de fuerza, si las hubiera, y/o no podrán disponerse acciones de ningún tipo, por las partes intervinientes.

La CPPI podrá convocar a audiencia de partes, a los efectos de lograr acuerdos y proponer soluciones que tiendan a superar el conflicto específico existente.

La CPPI deberá expedirse en un plazo no mayor de 5 (cinco) días hábiles prorrogable por 5 (cinco) días más a pedido de cualquiera de las partes involucradas.

Dentro de los 90 (NOVENTA) días de la homologación del presente las partes designarán sus representantes quienes deberán establecer reglas y procedimientos para el correcto desempeño de la CPPI. El presidente de la Comisión Paritaria será designado por los integrantes de la misma con una rotación anual.

Esta comisión de Auto composición, procedimiento y órgano de Interpretación suple la Comisión Paritaria prevista en las normas respectivas y, en consecuencia, las partes en ejercicio de la autonomía colectiva renuncian expresamente a solicitar o participar en Comisiones Paritarias.

VI I- SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL

38°) ELEMENTOS DE SEGURIDAD- ROPA Y ÚTILES DE TRABAJO

La empresa proveerá al personal para ser usado en el lugar de trabajo dos pantalones con

camisas por año. Gozará de este beneficio el personal desde su ingreso como efectivo o temporalidad mayor a 3 meses. Uno de los equipos se entregará en época estival y el restante

en época invernal. El personal será responsable del aseo y conservación de dichas prendas.

La empresa entregará botas o botines antideslizantes al personal que cumpla sus tareas en zonas húmedas, siendo en ese caso de uso obligatorio para el trabajador. La empresa entregará a todo su personal, un buzo de abrigo cada 2 años.

La empresa deberá proveer de equipos o elementos de seguridad personal acordes a las tareas y funciones que desempeñe el trabajador. Su uso será obligatorio.

La empresa entregará a su cargo a cada trabajador, calzado de seguridad, siendo en ese caso su uso obligatorio para el trabajador. Se aclara que deberá entregarse calzado de protección a quienes deban trabajar con elementos agresivos tales como clavos, latas o vidrios mezclados con el material de trabajo.

La empresa facilitará a los trabajadores las herramientas y útiles necesarios para el desempeño de aquellas tareas cuyas características especiales lo requieran. Dichos implementos serán entregados bajo recibo y el trabajador será responsable de su buena conservación. En caso de pérdida, rotura o inutilización de los elementos debido a negligencias del trabajador responsable, este deberá reponer el elemento del caso o en su defecto pagar al empleador el importe correspondiente. Si no hubiera mediado

RE-2021-18475076-APN-DGD#MT

negligencia del trabajador, el empleador le entregará nuevamente el elemento dañado o perdido.

La empresa proporcionará a los operarios que eventualmente realicen soldaduras, antiparras protectoras que permitan, en su caso, el uso de anteojos correctores de propiedad de los operarios.

La ropa, equipos y elementos mencionados en este Artículo, se usarán exclusivamente en el trabajo. El personal será responsable de su aseo y conservación y su reposición se hará cuando el desgaste por el uso normal lo justifique. **Cuando se entregue el nuevo elemento debe devolverse el usado para evitar el uso de elementos en mal estado que pueda crear riesgos al trabajador.** Igualmente se hará entrega del equipo de lluvia, para el personal que trabaje a la intemperie en forma permanente.

Los protectores auditivos serán entregados al personal en los lugares que el nivel sonoro supere los límites permitidos, que deberán estar perfectamente señalizados. Su uso en dichas zonas es estrictamente obligatorio y **el no uso reiterado será considerado falta grave por atentar contra su propia salud. En caso de extravío o deterioro del protector el trabajador deberá dar inmediato aviso a su supervisor para la reposición inmediata.**

39°) INSTALACIONES DE SERVICIOS

En el establecimiento deberá destinarse un salón para comedor, para ser usado por los trabajadores. Deberá estar en un lugar lo más aislado posible, ser adecuado a sus funciones y mantenerse en condiciones higiénicas.

La empresa mantendrá en los establecimientos la provisión suficiente de agua potable para consumo del personal que deberá estar disponible próxima a los lugares de trabajo y en el comedor.

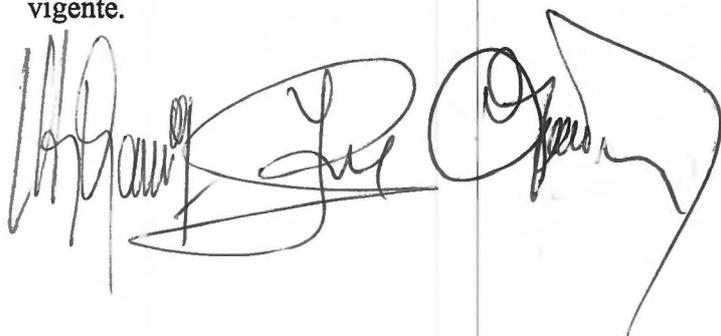
En el establecimiento se dispondrán instalaciones sanitarias en condiciones edilicias y de higiene y con equipamiento adecuado en número y especificación a la legislación vigente, con provisión de jabón y papel higiénico.

Tanto el comedor como las instalaciones sanitarias deben ser bien utilizadas por el personal manteniendo la higiene y todos los sanitarios en condiciones.

El establecimiento dispondrá de locales destinados a vestuarios ubicados en lo posible junto a los servicios sanitarios en forma tal que constituyan con estos un conjunto integrado funcionalmente, debiendo estar equipados con armarios individuales para cada uno de los trabajadores pudiendo estar cerrados fuera del horario de uso. En los lugares donde se manipulen sustancias agresivas en cualquiera de sus formas, los armarios individuales tendrán una separación interna a efectos de separar la ropa de calle y la de trabajo.

La empresa colocará cartelera indicando en lugares visibles advertencias sobre la peligrosidad de las máquinas o instalaciones y prohibiciones de cualquier tipo que deben ser respetadas por el personal. Violación a estos avisos es considerada falta grave. La empresa deberá proveer elementos y/o instalaciones para primeros auxilios y capacitar al personal.

El empleador deberá llevar un legajo de salud de cada trabajador que se desempeña bajo su dependencia. En los lugares expuestos a contaminación o a ruidos excesivos se realizarán periódicamente los exámenes médicos y mediciones adecuadas, aparte de las medidas de protección que sean necesarias, todo ello de acuerdo con la legislación vigente.



RE-2021-18475076-APN-DGD#MT

VIII- CUOTAS SINDICALES, DE SOLIDARIDAD, FONDO ASISTENCIA SOCIAL, RETENCIONES, APORTES Y CONTRIBUCIONES

40*) CUOTA SINDICAL. RETENCIONES. APORTES Y CONTRIBUCIONES.

La empresa deberá retener mensualmente a todo el personal encuadrado dentro de este CCT los aportes previstos en las leyes sociales vigentes, como así también todos aportes y/o contribuciones extraordinarios, especiales, transitorios, excepcionales y/o permanentes que se pacten en el futuro a nivel de nacional y de la representación general, así como también abonar las contribuciones a su cargo, todo ello dentro de los plazos establecidos en las disposiciones citadas. Asimismo, la empresa retendrá y depositará a favor de la AOT, los aportes correspondientes a cuota sindical 2 % (dos por ciento) sobre el total de haberes (según Resolución DNAS Nro. 22/95) a aquellos trabajadores que se encontraren afiliados al Sindicato.

41*) CUOTA DE SOLIDARIDAD. CONTRIBUCION POR AUMENTOS SALARIALES DE CONVENIO.

Se establece que la empresa deberá retener a todo trabajador comprendido en este CCT, no afiliado a la AOT, el 1,5% (uno coma cinco por ciento) de su remuneración bruta en= concepto de cuota de solidaridad. Dichos importes serán girados por la empresa a la cuenta dispuesta por la AOT al efecto.

42*) FONDO PARA LA ASISTENCIA SOCIAL (FAS).

La empresa contribuirá con un aporte equivalente al cuatro por ciento (4 %) 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 los acuerdos aprobados por las Resoluciones DNRT 2762/87 y la DISPOSICION N 2607/88 y el trabajador con un aporte del uno por ciento (1%) por igual concepto y para el periodo enero a mayo del 2020 una contribución especial de \$ 500 (pesos quinientos) mensuales a depositar en la cuenta del FAS

Asimismo los empleadores contribuirán a ese fondo con un aporte adicional de cincuenta (50) pesos mensuales por cada trabajador comprendido en el ámbito de esta Convención destinado a asistir a los trabajadores textiles en programas de capacitación y a solventar gastos de sepelio en caso de fallecimiento del trabajador, su cónyuge, hijos y padres, dejándose establecido que las empleadoras quedan eximidas a partir de la fecha de vigencia del presente de cualquier otra obligación, compromiso o modalidad, etc. que hubieran asumido al mismo efecto.

43*) NORMAS de CONVIVENCIA

Las partes signatarias de esta convención se comprometen a garantizar la resolución de los conflictos que surjan y que afecten el normal desarrollo de las actividades, utilizando y agotando todos los recursos de diálogo, negociación y autorregulación previstos en el presente convenio y en las normas legales vigentes.



RE-2021-18475076-APN-DGD#MT



IX AUTORIDAD DE APLICACION

44°) AUTORIDAD DE APLICACIÓN

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será el organismo de aplicación del presente convenio por empresa, quedando las partes obligadas a su estricta observancia, cuya violación será sancionada según normativa de leyes y reglamentaciones vigentes.

X DISPOSICIONES FINALES

45°) COLABORACION EN PROCESOS ELECTORALES –

El empleador deberá facilitar la labor de la Asociación Obrera Textil en la renovación estatutaria de los representantes acreditados en su establecimiento, permitiendo que en los plazos legales la elección sea llevada a cabo en el lugar de trabajo y sin entorpecer el normal funcionamiento de la empresa”.

46°) NOMINA DE PERSONAL

A efectos de garantizar la transparencia en el cumplimiento de los deberes a su cargo las empresas remitirán mensualmente a la asociación obrera textil detalle escrito de la nómina de personal a su cargo, comprendido en las disposiciones del presente convenio colectivo, incluyendo las altas y bajas del período anterior

47°) DENUNCIA DE LA CONVENCION–

La presente convención podrá ser denunciada por cualquiera de las partes contratantes con una antelación no menor de noventa días, a la fecha de su vencimiento, vencido dicho plazo se considerará automáticamente prorrogada por un término igual por el que fue convenida y así sucesivamente.

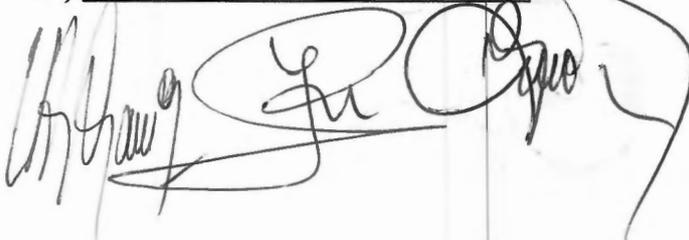
La denuncia deberá ser notificada por escrito a la autoridad de aplicación y a la otra parte. La parte denunciante deberá, dentro de los quince días hábiles de notificada la contratante denuncia, hacer conocer al Ministerio de Trabajo y a la otra parte contratante, específica, concreta e íntegramente, las modificaciones que proponga; caso contrario, se tendrá por inexistente la denuncia. Las partes ajustarán su actuación en las negociaciones, a las disposiciones legales que rijan la materia.

XI- FACULTAD DE DIRECCIÓN

48°) FACULTAD DE DIRECCION

Queda expresamente establecido como lo marcan las leyes vigentes, que la organización y distribución del trabajo, vigilancia y mantenimiento de la disciplina, son facultades exclusivas de la parte empleadora, dejando a salvo el derecho del personal a plantear los reclamos correspondientes en los casos en que se consideren lesionados sus derechos.

49°) DECLARACION DE PRINCIPIOS



RE-2021-18475076-APN-DGD#MT

Este artículo es una manifestación de principios, pero no establece normas que regulen un comportamiento concreto.

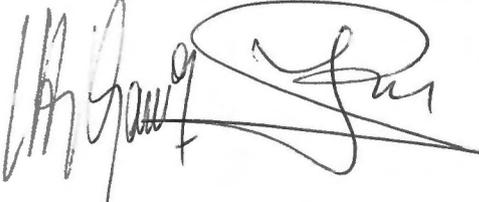
En un marco de alta inversión en tecnología productiva con equipamientos de última generación, el personal es responsable y asume el compromiso de mantener el RITMO de TRABAJO y la producción promedio establecida para cada máquina en condiciones de operar en forma estándar, aumentándola donde y cuando ello fuere posible. Implicará falta de compromiso y desconocimiento del interés común de ambas partes signatarias cualquier acto colectivo o individual (reticencia a cumplir órdenes, trabajo a desgano, paradas de máquinas innecesarias, ausentismo, etc.) que perjudique la producción de un establecimiento o una máquina o una sección de este, directa o indirectamente, en su calidad y cantidad. En tal caso la empresa tomará las medidas que considere necesarias para retomar el compromiso mencionado ut supra, pudiendo dar intervención a la autoridad competente, sin perjuicio del derecho del personal a plantear los reclamos correspondientes, en los casos que considere lesionados sus derechos. En consonancia con lo acordado, ante la necesidad del empleador de mantener la productividad establecida o preservar los equipos, y en caso de deficiencias productivas no imputables a las maquinarias, el empleador tiene la facultad de aplicar sanciones disciplinarias, sin perjuicio de la pérdida del respectivo premio de asistencia, puntualidad y contracción al trabajo. Las partes acuerdan que los empleadores tendrán la facultad de disponer los cambios en las modalidades y condiciones de trabajo que consideren necesarias para el mejor desenvolvimiento de las actividades productivas y para optimizar la utilización de las variables intervinientes en virtud de cambios tecnológicos y/o nuevas normas o procedimientos de la organización empresarial, sin perjuicio del derecho del trabajador a plantear los reclamos cuando considere lesionados sus derechos. Todo ello sin prácticas discriminatorias.

En prueba de conformidad se firman cuatro ejemplares de un mismo tenor y a un solo fin, dos ejemplares para cada parte.

ANEXO

PUESTOS, BASES PROFESIONALES Y ADICIONALES POR PUESTO

PUESTO	BASE Adicional [%]	
Técnico Multifuncional	5	15
Maquinista Pañalera A	5	12
Maquinista Pañalera B	4	6
Maquinista Pañalera C	4	0
Oficial Especialista	4	10



RE-2020-18475076-APN-DGD#MT



Empaquetador A	3	15
Empaquetador B	3	8
Empaquetador C	3	0
Oficial	3	5
Auto elevadorista	2	5
Medio Oficial	2	0
Operarios Ayudantes	1	0

[Handwritten signatures and marks]



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
Las Malvinas son argentinas

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número:

Referencia: Resol 1226-21 CCT 1650-21 "E"

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 31 pagina/s.