ACTA: En la ciudad de Montevideo, el día 30 de agosto de 2005, reunido el Consejo de Salarios del Grupo No. 4 " Industria Textil" integrado por: los delegados del Poder Ejecutivo Dres. Beatriz Cozzano, Pablo Gutierrez y Esc. Miriam Sánchez; los delegados de los empleadores Dres Juan José Fraschini, Jorge Rosembaum y Daniel Rainuso y Sr Mario Wolff, y los delegados de los trabajadores Sres. Graciela Lopez, Walter Chape, José Alvarez y Alberto Melgarejo **RESUELVEN**: ----------

PRIMERO: Las delegaciones de los sectores de empleadores y de trabajadores, presentan dos Acuerdos laborales negociados en el ámbito de este Consejo de Salarios, y suscritos en el día de hoy, con vigencia desde el 1° de julio de 2005 y hasta el 30 de junio de 2006, el primero correspondiente al subgrupo 01 "Lavaderos. Peinadurías. Hilanderías. Tejedurías y Fabricación de Productos Textiles diversos" y el segundo correspondiente al subgrupo 02 "Fabricación de tejidos de Punto" , los cuales se consideran parte integrante de esta acta. ----------

SEGUNDO: Por este acto se reciben los citados Acuerdos a efectos de la homologación por el Poder Ejecutivo.----------

TERCERO: En virtud de que el ámbito de aplicación de dichos Acuerdos Laborales abarca exclusivamente al personal obrero, por unanimidad de los integrantes de este Consejo se establece que el salario mínimo para el personal administrativo, tanto del subgrupo 01 "Lavaderos. Peinadurías. Hilanderías. Tejedurías y Fabricación de Productos Textiles diversos" como del subgrupo 02 "Fabricación de Tejidos de Punto", será de $ 4.200 mensuales nominales (o su equivalente en horas), al 1 de julio de 2005.----------

CUARTO: El personal superior y de dirección perteneciente al Grupo 4, Industria Textil, se regirá por las políticas de las empresas, por los acuerdos individuales o por las regulaciones contractuales, según corresponda, en todo lo referente a sus condiciones salariales y laborales.----------

QUINTO: El personal no comprendido en las cláusulas precedentes, así como los administrativos cuyos salarios fueran superiores al mínimo fijado, ajustarán sus salarios al 1 de julio de 2005 y al 1 de enero de 2006 en las mismas condiciones que regirán para del personal obrero en las empresas a las que pertenecen. ----------

SEXTO: Los ajustes de salarios básicos para el personal establecidos en este Consejo, correspondientes al primero de julio de 2005 y al primero de enero de 2006, sustituirán a los previstos en el ámbito de aquellas empresas que tuvieran Acuerdos Laborales o Convenios Colectivos vigentes, durante el período que finaliza el treinta de junio de 2006.----------

SEPTIMO: Las reliquidaciones de salarios que correspondan por los ajustes determinados en este Consejo se abonarán por las empresas en el plazo de 15 días hábiles a partir de la publicación del correspondiente decreto del Poder Ejecutivo.--

OCTAVO: Este Consejo resuelve que, en oportunidad de realizarse el ajuste salarial correspondiente al 1° de enero de 2006, se reunirá a efectos de determinar con precisión el porcentaje de incremento que corresponda.----------

NOVENO: La delegación del sector empresarial deja expresa constancia de su preocupación por la incidencia negativa en la economía de las empresas, de la actual evolución del valor del dólar estadounidense, derivando en encarecimiento de costos y creciente pérdida de competitividad. Por lo tanto reitera su aspiración que, a los efectos de la aplicación de futuros ajustes salariales, esta variable sea considerada en forma específica.----------

Para constancia de lo actuado se otorga y firma en el lugar y fecha arriba indicado. --

Acuerdo Laboral para el Personal Obrero de la Industria Textil

En Montevideo, a los treinta días del mes de agosto de dos mil cinco, entre POR UNA PARTE: la Asociación de Industrias Textiles del Uruguay (A.I.T.U.), representada por los Sres. Dr. Juan José Fraschini, Dr. Jorge Rosenbaum, Sr. Carlos Cibils y Dr. Daniel Rainusso, con domicilio constituido en Av. Italia Nº 6101, y POR OTRA PARTE: el Congreso Obrero textil (C.O.T.), representado por los Sres. Graciela López, Walter Chape y José Álvarez y Alberto Melgarejo con domicilio en J. B. Freire Nº 52, convienen celebrar el siguiente Acuerdo Laboral para el personal obrero de la Industria Textil, Grupo 4 de Consejo de Salarios, Subgrupo 01 – Lavaderos, peinadurías, hilanderías, tejedurías y fabricación de productos textiles diversos:

CAPITULO I.- Disposiciones generales y salariales

Artículo 1º

Vigencia - El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1° de julio del año 2005 y el 30 de junio del año 2006.

Artículo 2º

Ámbito de aplicación - Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional, y abarcan al personal obrero dependiente de las empresas comprendidas en el Grupo 4, Industria Textil, Sub–Grupo 01: Lavaderos, Peinadurías, Hilanderías, Tejedurías, y Fabricación de Productos Textiles Diversos.

Las empresas y las respectivas organizaciones sindicales podrán realizar acuerdos internos en el ámbito de las mismas, con la única limitación que deberán respetar los salarios base mínimos establecidos en este Acuerdo.

Artículo 3°

Bilateralidad - El presente acuerdo es de naturaleza esencialmente bilateral, en cuanto constituye el resultado de una negociación mediante mutuas concesiones, con la finalidad de asegurar durante el término de su duración un clima de normalidad en la actividad productiva de las empresas que permita el efectivo crecimiento de la Industria y en consecuencia de los salarios de sus trabajadores.

Artículo 4°

Determinación de categorías - Las empresas asignarán a cada trabajador sus tareas, que determinarán su categoría y salario mínimo, fijándoles las cargas de labor normales, de modo que se logren los niveles estándares de producción, trabajando con ritmo y esfuerzo normal, como prestación de servicio correlativa al salario correspondiente.

En condiciones normales de trabajo, todo trabajador debe desempeñar su tarea con diligencia y eficiencia, empleando en el caso que corresponda, esfuerzo y ritmo de trabajo incentivados; y cumplir las demás obligaciones que emanan de su contrato de trabajo.

Artículo 5°

Requisitos para la designación de los cargos - Deberán cumplirse los siguientes requisitos para la designación definitiva de los trabajadores en los cargos vacantes de las categorías, según las estructuras determinadas por las empresas:

a) El cumplimiento completo del respectivo período de aprendizaje.

b) El cumplimiento efectivo de las jornadas mínimas requeridas para cada categoría.

c) Que se reúnan las habilidades, capacidades y calificaciones exigidas para su desempeño, según la tecnología de cada empresa.

d) Que cuando corresponda, para aquellas categorías que así lo requieran por parte de las empresas, se haya aprobado una prueba de suficiencia teórico-práctica ante un Tribunal evaluador o ante el organismo de reconocida idoneidad técnica que las empresas determinen.

e) Que exista un cargo vacante en dicha categoría y el trabajador sea designado por las empresas para ocuparlo.

Artículo 6º

Categorías y Salarios Mínimos - A partir del 1 de julio de 2005, los salarios mínimos correspondientes a las diferentes categorías, según las denominaciones y clasificación establecidas en el Anexo I del Acuerdo Laboral para el Personal Obrero de fecha 21 de abril de 1989, o sus equivalentes, y manteniendo las escalas que comienzan en la 25 y terminan en la 70 (cuya fotocopia se adjunta y forma parte de este documento), serán los siguientes:

CATEGORÍAS	VIGENCIA 01-07-05
25	20,68
26	21,14
27	21,60
28	22,06
29	22,53
30	23,03
31	23,50
32	24,01
33	24,47
34	24,93
35	25,40
36	25,85
37	26,32
38	26,77
39	27,28
40	27,75

CATEGORÍAS	VIGENCIA 01-07-05
41	28,20
42	28,67
43	29,12
44	29,59
45	30,05
46	30,51
47	31,02
48	31,49
49	31,94
50	32,40
51	32,92
52	33,37
53	33,84
54	34,30
55	34,76
56	35,27

CATEGORÍAS	VIGENCIA 01-07-05
57	35,74
58	36,19
59	36,66
60	37,11
61	37,57
62	38,04
63	38,49
64	39,01
65	39,47
66	39,93
67	40,39
68	40,86
69	41,36
70	41,83

José

A partir del 1 de enero de 2006, incluido ya el incremento salarial correspondiente, los salarios mínimos de referencia tendrán los siguientes valores:

CATEGORÍAS	VIGENCIA 01-01-06
25	21,72
26	22,20
27	22,69
28	23,17
29	23,66
30	24,19
31	24,68
32	25,21
33	25,70
34	26,18
35	26,67
36	27,15
37	27,64
38	28,12
39	28,65
40	29,14

CATEGORÍAS	VIGENCIA 01-01-06
41	29,62
42	30,11
43	30,59
44	31,08
45	31,56
46	32,05
47	32,58
48	33,07
49	33,55
50	34,03
51	34,57
52	35,05
53	35,54
54	36,02
55	36,51
56	37,04

CATEGORÍAS	VIGENCIA 01-01-06
57	37,53
58	38,01
59	38,50
60	38,98
61	39,46
62	39,95
63	40,42
64	40,97
65	41,45
66	41,94
67	42,42
68	42,91
69	43,44
70	43,93

Para las empresas comprendidas en el sector Algodón y Fibras Sintéticas, los salarios mínimos de referencia serán un 10% (diez por ciento) menores que los valores anteriormente determinados.

Las empresas podrán tener estructuras de categorías internas y escalas salariales diversas, pero en ningún caso, cualquiera sea el sistema salarial existente en las empresas, podrán abonarse salarios base inferiores a los mínimos establecidos en este Acuerdo para los cargos equivalentes.

Durante el plazo de vigencia de este Acuerdo, las empresas que tengan salarios básicos inferiores a los mínimos y apliquen sistemas de incentivos deberán modificar la composición de sus remuneraciones para adecuarlas a los salarios base mínimos establecidos en esta cláusula.

A los efectos de la determinación de los salarios mínimos, se computarán los valores correspondientes a los tickets de alimentación, incorporándolos en el

monto equivalente en su totalidad o en la parte que sea necesaria dentro del salario base, para completar los salarios mínimos.

Artículo 7 °

Conversión y forma de pago - Las determinaciones de salarios se refieren exclusivamente a montos y no a formas de pago. Por lo tanto, las Empresas podrán hacer efectivas sus remuneraciones a su personal, por hora, día, mes, o por medio de sistemas de remuneración por rendimiento.

Los salarios expresados en horas, serán convertidos a días o meses según las siguientes equivalencias:

8 horas = 1 día

200 horas o 25 días = 1 mes

La liquidación de pago del personal será quincenal o mensual, según lo establezca la empresa, sujeto a los plazos legales de pago de salarios.

Artículo 8 °

Sistemas de remuneración - Los sistemas de remuneración aplicables en la Industria Textil, que deben garantizar el pago de los salarios mínimos, comprenden:

a) Remuneración por hora:

Se aplica este sistema de pago cuando el operario perciba el salario fijado para la tarea que realiza por hora efectiva de trabajo.

b) Remuneración mediante salario base complementado con incentivo:

Se aplica este sistema de pago cuando el operario realice tareas para las que perciba, además del salario por hora, un incentivo relacionado con la cantidad de producción realizada, medida de calidad obtenida, carga de labor asignada, porcentaje de máquina parada o cualquier otra variante que pueda influir en la eficiencia, el volumen y/o la calidad de la producción.

c) Remuneración a destajo:

Se aplica este sistema de pago cuando el operario realice tareas para las que se hayan fijado solamente precios por unidad de medida (docenas, pasadas, piezas, etc.).

Artículo 9º

Salario Base - Se considera salario base, el valor de la partida o partidas fijas que remuneran el mero cumplimiento de la jornada normal de labor.

No forman parte del salario base las partidas que dependen de factores específicos, y en consecuencia, no se incluirán en él:

a) Incentivos variables o fijos por cantidad, calidad, desempeño, productividad.
b) Aliciente por asiduidad (presentismo).
c) Prima por antigüedad.

Artículo 10 º

Sistemas de remuneración incentivados - Los salarios mínimos fijados para cada categoría, servirán de base para los pagos incentivados, según las siguientes pautas:

a) Se considera como salario por hora efectivo de cada operario incentivado, el que resulte de dividir el monto percibido en un período determinado por las horas efectivamente trabajadas durante ese mismo período, excluidas las horas extras y su correspondiente pago.

b) El sistema de pago incentivado, en condiciones normales, deberá dar oportunidad al operario que realice las tareas remuneradas por el mismo, cumpliendo con el método establecido en el estudio de trabajo y empleando ritmo y esfuerzo de trabajo incentivados, para obtener una remuneración promedial, por hora, mayor que los salarios mínimos // para esas tareas.
Asimismo, existe incentivo cuando se establece una cantidad fija, aún sobre base porcentual, cuya percepción depende en forma total del cumplimiento de una condición de producción determinada, tanto sea referida a un trabajador individual como a un grupo de trabajadores (equipo, sección, departamento, establecimiento o toda la empresa).

c) Es inherente al sistema de remuneración por incentivo, la existencia de variaciones en más o en menos, en el monto de lo percibido por hora o por día; por lo que tales variaciones de ingreso no importan modificación del salario.

d) Cuando en una tarea remunerada con incentivo cambien los elementos básicos del estudio de trabajo, la Empresa revisará las tarifas internas, a fin de que éstas permitan a los operarios, con el mismo ritmo y esfuerzo de trabajo incentivados, y carga de labor normal, obtener ganancias similares. Lo establecido en este literal no rige para el caso de anormalidades que puedan alterar transitoriamente las condiciones de trabajo.

e) Las condiciones básicas que determinen el sistema de pago incentivado aplicado y que rijan para cada tarea estarán a disposición del personal y sus representantes en las empresas.

Artículo 11°

Ajustes salariales - Sin que implique ninguna modificación en las escalas de salarios mínimos ya establecidos en este Acuerdo, durante el plazo de su vigencia

se aplicarán dos ajustes semestrales de salarios, en las fechas y en las formas que se indican:

> **Primer ajuste del 1° de julio del año 2005:** Las escalas de sueldos y jornales nominales de los trabajadores obreros que se desempeñan en las empresas del sector de actividad al 30 de junio de 2005, se incrementarán a partir del 1° de julio de 2005 en un porcentaje resultante –con las limitaciones que se indican- de la acumulación de los siguientes valores:

- 4,14%, equivalente al 100% de la variación del IPC en el período julio 2004-junio 2005. En aquellas empresas que se hubieran otorgado aumentos en ese período, sólo se aplicará la diferencia –si existiere-hasta alcanzar la referida variación. Asimismo, en las empresas que hubieran comenzado su actividad con posterioridad al 1° de julio de 2004, sólo se tomará en cuenta la variación del IPC operada desde el mes de inicio.
- 2,13 %, equivalente a la cifra negociada por inflación proyectada para el semestre julio -diciembre 05.
- Un porcentaje por crecimiento o recuperación, diferencial, según los siguientes criterios, que tienen como referencia la escala 31 –o la 30, si no existiere aquélla- o la que corresponda a la categoría equivalente en las empresas con estructuras diferentes, y que en función de ello será igual para todo el personal obrero de la empresa, a saber:

    a. para los salarios que al 30-06-05 no superaran los $ 26 la hora en la escala 31, o $ 25.50 en la 30, se aplicará un 2% ;
    b. para los salarios que superan los $ 26 la hora en la escala 31– o los $ 25.50 en la 30- pero son inferiores o iguales a $ 30,75, o $ 30, se aplicará un 1%;
    c. para los salarios que superen los $ 30,75 o $ 30, no se aplicará ningún porcentaje por este concepto;
    d. para la determinación de las franjas a aplicar, no se computarán los valores que puedan otorgar las empresas bajo la forma de tickets de alimentación.

> **Segundo ajuste del 1° de enero del año 2006:** Las escalas de sueldos y jornales nominales de los trabajadores obreros se incrementarán a partir del 1° de enero de 2006 en un porcentaje resultante de la acumulación de los siguientes conceptos:

I) Inflación proyectada:

Un porcentaje equivalente al 100% de la variación del IPC operada en el período julio-diciembre de 2005.

II) Porcentaje de crecimiento o recuperación:

Un porcentaje diferencial, según los siguientes criterios, que tienen como referencia la escala 31 –o la 30 si no existiere- o la que corresponda a la categoría equivalente en las empresas con estructuras diferentes, y que en función de ello será igual para todo el personal obrero de la empresa, a saber:

a. para los salarios que al 31-12-05 no superaran los $ 28 la hora en la escala 31, o $ 27.50 en la 30, se aplicará un 1.5% ;
b. para los salarios que superan los $ 28 la hora en la escala 31– o los $ 27.50 en la 30- pero son inferiores o iguales a $ 33, o $ 32.50, se aplicará un 1%;
c. para los salarios que superen los $ 33 o $ 32.50, se aplicará un 0.5%;
d. para la determinación de las franjas a aplicar, se computarán los valores que puedan otorgar las empresas bajo la forma de tickets de alimentación.

> Las empresas comprendidas en el sector **Algodón y fibras sintéticas** se guiarán por todos los criterios anteriores pero respecto a los valores establecidos para la aplicación de los porcentajes diferenciales por concepto de crecimiento o recuperación tendrán en cuenta una diferencia en menos del 10% (diez por ciento).

> Los trabajadores cuyos salarios sean inferiores a los mínimos establecidos en este Acuerdo a partir de las fechas indicadas, incrementarán sus jornales en los porcentajes necesarios para alcanzar esos mínimos, en la medida que dichos

aumentos sean superiores a los emergentes de la aplicación de los criterios precedentes.

Artículo 12º

Correctivo - Al 1º de julio de 2006 se revisarán los cálculos de la inflación proyectada de los dos ajustes salariales estipulados en este Acuerdo, comparándose con la variación real del IPC del período julio 2005-junio de 2006 y según el cociente resultante se aplicará un correctivo a partir de esa fecha, en la siguiente forma:

1. Si el cociente fuera menor a 1, se otorgará el incremento necesario para alcanzar el mismo nivel salarial.

2. Si el cociente fuera mayor a 1, el exceso se descontará del porcentaje de incremento que se acuerde para el semestre siguiente.

Este correctivo no será aplicable para las escalas de salarios mínimos fijados.

Artículo 13º

Régimen de turnos - Conforme al sistema y a los horarios establecidos por las empresas, el trabajo se realizará en turnos fijos o rotativos, con la frecuencia que éstas determinen.

El personal que descanse entre las 06:00 horas del día sábado y las 22:00 horas del día domingo se considerará integrante del primer turno de la semana, iniciándose ésta a partir del día domingo a la hora 22:00. Aquellos operarios que descansan entre las 06:00 horas del día domingo y las 22:00 horas del día lunes, se considerarán integrantes del tercer turno de la semana, correspondiendo el ingreso a la hora 22:00 del día lunes.

Artículo 14º

Compensación Tareas nocturnas - Cuando las tareas se realicen entre las 22:00 y las 06:00 horas del día siguiente, el operario percibirá una bonificación del

20% (veinte por ciento) sobre el salario base. Esta bonificación será abonada únicamente en ocasión del trabajo nocturno; por lo que el operario no la continuará percibiendo si pasa a realizar tareas entre las 6 y las 22 horas, sin que esto pueda considerarse una rebaja de salario.

En los casos en que el operario del turno nocturno fijo sea trasladado al turno diurno por decisión de la Empresa y sin que hubiere dado motivo a ello, cuando haya trabajado en el turno de la noche más de 100 jornadas ininterrumpidas en un mismo período, tendrá derecho a percibir el 20% (veinte por ciento) de bonificación por horario nocturno durante 100 jornadas más, continuas o discontinuas, computadas en el transcurso de los últimos 12 meses. Pasados los mismos dejará de cobrar esta bonificación sin que esto pueda considerarse rebaja de salario.

Lo dispuesto precedentemente no regirá en los casos en que el turno nocturno sea rotativo.

Artículo 15º

Aprendizajes - A los efectos de la regulación de los aprendizajes, se aplicará el sistema que convencionalmente haya sido acordado en las empresas, o en forma subsidiaria, en las empresas que no existan acuerdos sobre el tema, se aplicará lo previsto en el Acuerdo laboral celebrado entre la Asociación de Industrias Textiles del Uruguay y el Congreso Obrero Textil con fecha 3 de junio de 1991.

Artículo 16º

Concurrencia de categorías - Cuando un operario, cumplidos los aprendizajes, desempeñe permanentemente tareas polivalentes que correspondan a más de una categoría, percibirá el salario que corresponda a las tareas de la categoría mejor remunerada.

Artículo 17º

Suplencias y asignaciones temporarias - Si por ausencia del operario titular de un puesto de trabajo, el mismo deba ser asignado temporalmente a otro operario titular de una categoría de salario base inferior, este último percibirá durante la suplencia la diferencia con el salario base mínimo legal que corresponda a la escala de la tarea que ha pasado a realizar, durante el tiempo en que efectivamente la realice y siempre que haya cumplido el correspondiente aprendizaje.

Lo dispuesto precedentemente será de aplicación también cuando por necesidades de producción deban asignarse temporalmente a un trabajador tareas que correspondan a una escala o categoría superior a la suya.

En caso de suplencias, el límite de duración de las mismas esta determinado por el plazo de reintegro del titular; y en el caso de otras asignaciones temporarias, el plazo máximo será de 300 jornadas continuas y completas de trabajo efectivo en las tareas de la categoría superior.

Artículo 18º

Reducciones de jornada - Cuando por razones de trabajo sea necesario reducir los horarios de labor o la cantidad de jornadas semanales, las empresas podrán acordar con sus trabajadores un régimen diferente al ordinario, sin que ello pueda dar lugar a reclamaciones por consecuencia de dichas reducciones de tiempo trabajado. En caso de no existir acuerdo, se aplicarán las disposiciones legales pertinentes (Decreto-Ley Nº 15.180 DISEDE).

Artículo 19º

Tiempo de labor incompleto - En los casos en que no exista posibilidad de proporcionar a un operario trabajo en forma continuada en la tarea de la cual es efectivo, las empresas podrán ofrecer otra tarea de distinta clase y remuneración, ajustándose en este caso al salario mínimo que corresponda a la tarea que pase a realizar.

En caso de no ser aceptada esa posibilidad por el trabajador, éste podrá optar entre ampararse al Seguro de Desempleo o reclamar la indemnización conforme a la Ley Nº 10.449 y concordantes.

Artículo 20º

Traslados y cambios de tareas: Cuando el trabajo lo requiera, cualquier operario podrá ser cambiado de tarea, de sección o de turno, a condición de que su salario no sea disminuido.

Artículo 21º

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

CAPITULO II.- RELACIONES LABORALES COLECTIVAS

A) ASPECTOS GENERALES

Artículo 22º

Ámbito - Con la finalidad de un ordenado desenvolvimiento de las relaciones laborales colectivas a nivel general de la Industria Textil (AITU – COT) o de las Empresas miembros de la Asociación de Industrias Textiles del Uruguay, y de las relaciones individuales de trabajo en estas últimas, queda establecido que integran el ámbito de las relaciones colectivas exclusivamente aquellos asuntos que por su propia naturaleza atañen al conjunto de los trabajadores, o a una parte colectiva de ellos, afiliada al Congreso Obrero Textil o a una organización sindical de empresa.

Artículo 23º

Prescindencia de medidas sindicales - Las partes se obligan mutuamente a prescindir de disponer o participar de medidas sindicales colectivas (huelgas, paros, lock out, etc.) que puedan afectar la regularidad del trabajo y el normal desenvolvimiento de la producción durante su plazo de vigencia y a influir para que sus respectivos afiliados o trabajadores prescindan igualmente de tales medidas.

Se exceptúan de lo establecido, las medidas de paralización de carácter general convocadas por el PIT-CNT simultáneamente para todas las ramas de la actividad privada.

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

Artículo 24º

Criterio general - A los efectos de ordenar y regular las discusiones en temas laborales, las partes acuerdan que los planteos y reclamos que se efectúen en las empresas, sean canalizados a través de los mecanismos que se establecen o los que se establezcan mutuamente en cada una de ellas.

Artículo 25º

Comisiones Laborales de Empresa - Las relaciones laborales colectivas de las Empresas comprendidas en la Industria Textil, podrán llevarse a cabo a través de Comisiones Laborales o de ámbitos bipartitos en que estarán representadas la Empresa y la organización sindical de la misma, las que tendrán el número de miembros que se acuerden. Las mencionadas entidades se notificarán mutuamente la nómina de integrantes de estas Comisiones Laborales y las actualizaciones correspondientes.

Artículo 26º

Cometidos de las Comisiones Laborales de Empresa - Serán cometidos de dichas Comisiones Laborales internas:

a) Supervisar, en el ámbito de la respectiva Empresa, la aplicación y cumplimiento del presente Acuerdo.
b) Realizar convenios internos, sobre cualquier materia de interés de las partes
c) Intervenir en cualesquiera diferendos de naturaleza colectiva, y en especial en aquéllos cuya entidad a juicio de cualquiera de las partes pueda derivar en una futura situación conflictiva.
d) Intercambiar información de interés para las buenas relaciones laborales colectivas internas. Se recomienda especialmente con carácter previo en caso de sanciones disciplinarias de despido o suspensión grave.

Artículo 27º

Mecanismos de prevención y solución de conflictos - Las Comisiones o ámbitos bipartitos actuarán a pedido de cualquiera de las partes y se reunirán dentro de las 72 horas hábiles de recibida la notificación.

Deberán concluir sus tareas dentro del plazo de quince (15) días hábiles a partir de la fecha de apertura del procedimiento; pero las partes podrán prorrogar dicho plazo de común acuerdo.

Si dentro de ese plazo se obtuviese acuerdo conciliatorio, se consignará en un acta.

Si vencidos los plazos previstos no se hubiese obtenido el acuerdo conciliatorio, las partes producirán un resumen de los trabajos efectuados, y solicitarán la intervención de la Comisión Bipartita Textil, poniendo en conocimiento de la situación al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 28º

Comisión Bipartita Textil - Con la finalidad de ordenar y regular la aplicación correcta de este Acuerdo y las mutuas relaciones laborales, a nivel general de la industria textil se constituirá una Comisión Bipartita Textil, integrada por 6 miembros, designados a razón de 3 por cada una de las organizaciones firmantes.

La Comisión tendrá los siguientes cometidos:

a) Supervisar la aplicación y cumplimiento del presente Acuerdo.
b) Intervenir con carácter obligatorio en los casos de diferencias que versen sobre la interpretación o aplicación del presente Acuerdo.
c) Intervenir con carácter obligatorio en los casos de otros diferendos que cualquiera de las partes involucradas, ya sea las organizaciones firmantes o sus representados, solicite someter a su consideración.
d) Intercambiar información de interés para las buenas relaciones laborales colectivas en la Industria.

Artículo 29º

Procedimiento de actuación - La Comisión Bipartita Textil actuará a pedido de cualquiera de las partes y se reunirán dentro de las 72 horas hábiles de recibida la notificación.

La Comisión deberá concluir sus tareas dentro del plazo de quince (15) días hábiles a partir de la fecha de apertura del procedimiento; pero las partes podrán prorrogar dicho plazo de común acuerdo.

Si dentro de ese plazo se obtuviese acuerdo conciliatorio, la Comisión lo consignará en un acta.

Si vencidos los plazos previstos no se hubiese obtenido el acuerdo conciliatorio, la Comisión producirá un resumen de los trabajos efectuados, comunicando y

solicitando la intervención del Consejo de Salarios del Grupo 4, Industria Textil, donde se acordarán los mecanismos y plazos para una mejor solución.

Artículo 30º

Régimen en caso de conflicto a nivel de empresa.- En los casos en que, luego de haber finalizado total y formalmente todas las instancias de tentativa de conciliación previstas, se suscitare una situación de conflicto en las empresas, se observarán las siguientes disposiciones:

a) La organización sindical deberá comunicar a la empresa la situación de conflicto, así como las medidas sindicales concretas que se proponga aplicar, con una antelación no menor de 3 días hábiles respecto de la iniciación de la primera de dichas medidas; y en igual forma para toda medida no comunicada previamente que se decida adoptar.

b) Se instrumentarán en forma bipartita medidas tendentes a dejar en condiciones normales los procesos y máquinas, a fin de que se pueda reanudar el trabajo en forma habitual una vez regularizada cualquier situación que implique interrupción del mismo. Asimismo acordarán normas que aseguren la no interrupción de recepción de materias primas o insumos industriales, como así también el cumplimiento de los compromisos de entrega debidamente documentados tendentes a evitar la pérdida de mercados y asegurar el trabajo futuro.

c) La actitud de aquella o aquellas personas que realicen cualquier paralización de actividades al margen de lo establecido en este Acuerdo, se considerará violatoria del mismo a todos los efectos correspondientes, en el ámbito de la empresa afectada.

C) ACTIVIDADES SINDICALES

Artículo 31°

Descuento de cotización – Las Empresas integrantes de la Asociación de Industrias Textiles del Uruguay, durante la vigencia del presente Acuerdo y a petición de la organización sindical de fábrica, procederán a efectuar descuentos de la cotización sindical a los trabajadores que en forma individual presten para ello consentimiento por escrito, respetando el orden de prelación de la legislación vigente sobre retenciones salariales.

La cotización a retener tendrá un monto equivalente al valor de una hora de salario base nominal de cada trabajador por todo el período de vigencia del Acuerdo.

Artículo 32°

Otorgamiento de licencias sindicales para los dirigentes del Congreso Obrero Textil - Los dirigentes del Congreso Obrero Textil gozarán de licencias especiales en las Empresas en que presten servicios, cuando lo requiera su actividad gremial. Estas licencias sindicales serán sin goce de sueldo y podrán afectar hasta tres personas por Empresa como máximo y no en forma simultánea, pero siempre que ello no perjudique el normal funcionamiento de las empresas.

Para el otorgamiento de estas licencias, deberá presentarse la solicitud con una antelación no menor de seis días; salvo que ésta no exceda de dicho término, en cuyo caso la solicitud requerirá una antelación de 48 horas hábiles, salvo casos excepcionales. La comunicación siempre deberá ser previa y avalada por el Congreso Obrero Textil y se hará efectiva tan pronto sea posible a la Empresa sustituir a la persona en la tarea que tenga asignada.

A los efectos de esta disposición, se entiende por dirigente del Congreso Obrero Textil, a la persona que ocupe un cargo en un órgano estatutario del sindicato, a quienes representen al sindicato en Comisiones u otros órganos bipartitos o tripartitos, y a los delegados generales de la organización de empresa ante la Asamblea General de Delegados del sindicato. Los Dirigentes del Congreso

Obrero Textil que hagan uso de estas licencias gozarán las vacaciones anuales como si hubieran trabajado durante los períodos de licencia gremial, a los efectos de los días de descanso que pudieran corresponderles, pero los haberes se liquidarán por el período efectivamente trabajado.

Artículo 33º

Actividad de dirigentes sindicales de las empresas - Las empresas asociadas a la Asociación de Industrias Textiles del Uruguay podrán formular acuerdos con la organización sindical de empresa afiliada al Congreso Obrero Textil, a los fines del otorgamiento de autorizaciones tendientes a facilitar el ejercicio de actividad sindical, siempre que ello no entorpezca el normal funcionamiento de la producción.

Estas disposiciones no serán aplicables a trabajadores cuya contratación se encuentre en período de prueba o sea temporaria.

Artículo 34º

Principio de no injerencia – Las partes respetarán mutuamente los derechos inherentes a la libertad sindical, dando cumplimiento a lo establecido en el Convenio Nº 98 de la O.I.T., ratificado por Ley Nº 12.030.

En consecuencia, se abstendrán de cualquier actitud que configure injerencia de una respecto de la otra en su funcionamiento o administración.

Artículo 35º

Normas de protección de la libertad sindical - Todos los trabajadores de las Empresas asociadas a la Asociación de Industrias Textiles del Uruguay, así como dichas Empresas, gozarán plenamente de la libertad sindical en todos sus aspectos.

En consecuencia las organizaciones parte de este Acuerdo deberán abstenerse de todo acto tendiente a menoscabar la libertad sindical, en particular:

A) Respecto de la libertad sindical de los trabajadores.

1º - Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie, no se afilie, o se desafilie del Congreso Obrero Textil, o de cualquiera de sus organizaciones afiliadas.

2º - Despedir a un trabajador, suspenderlo, o perjudicarle en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales, fuera de las horas de trabajo, o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

B) Respecto de la libertad sindical de la organización sindical.

Fomentar la constitución de otras organizaciones de trabajadores, o sostener económicamente, o en otra forma, a una organización de trabajadores, proponiendo realizar pactos colectivos de carácter laboral, en contra de lo acordado con una organización sindical de empresa filial del Congreso Obrero Textil.

C) Respecto de la libertad sindical de los empleadores.

Sujetar las acciones cumplidas en el desenvolvimiento de las relaciones sindicales, a la condición de que una Empresa textil se afilie a la Asociación de Industrias Textiles del Uruguay, o a cualquier otra organización de empleadores; a la condición de que no se afilie a una organización de empleadores, o a la de que se desafilie de una organización de empleadores.

Lo establecido en el literal A) numeral 2º, no podrá invocarse en relación a trabajadores cuya contratación se encuentre en período de prueba, o que no hubieren cumplido efectivamente un mínimo de 100 (cien) jornadas de labor desde la fecha de su ingreso a la Empresa.

Artículo 36º

Normas de realización de Asambleas Sindicales - Las empresas permitirán a las organizaciones sindicales que existan en las mismas, durante la vigencia de este Acuerdo, la realización de asambleas dentro de sus establecimientos, las que deberán ser comunicadas previamente a las empresas.

Dichas asambleas deberán realizarse en los lugares destinados al descanso o autorizados por la Dirección de la Empresa, y tener lugar exclusivamente fuera de los horarios de trabajo de los participantes, salvo que mediare consentimiento expreso de las empresas, o dentro de los horarios destinados al descanso, sin exceder la duración de los mismos.

Si las asambleas se realizaran en días domingos o feriados no laborables se requerirá autorización especial de la Empresa, así como en todos los casos para la participación de personas ajenas a su plantilla de trabajadores.

CAPÍTULO III - EXTINCIÓN DEL ACUERDO

Artículo 37º

Extinción por vencimiento del plazo - Las disposiciones del presente Acuerdo, se extinguirán por el mero hecho del vencimiento de su plazo. A partir de la efectividad de dicha extinción cesarán todas las estipulaciones pactadas entre las partes y las relaciones individuales de trabajo pasarán a regirse por las normas legales específicas aplicables y las convencionales que puedan existir a nivel de las empresas.

Artículo 38º

Nueva negociación - En el mes de mayo de 2006 las partes iniciarán negociaciones con el objetivo de la realización de un nuevo Acuerdo.

Artículo 39º

Extinción anticipada parcial - La expresada extinción se operará asimismo, con los mismos efectos, en forma anticipada al vencimiento del plazo, respecto de una de las Empresas miembros de la Asociación de Industrias Textiles del Uruguay y de la organización sindical de empresa filial del Congreso Obrero Textil, por la realización de actos o hechos contrarios a lo establecido en el presente Acuerdo, que afecte exclusivamente el ámbito de dicha empresa.

Artículo 40º

Extinción anticipada total - La extinción anticipada al vencimiento del plazo se operará respecto de la Asociación de Industrias Textiles del Uruguay y de todas sus empresas miembros, así como del Congreso Obrero Textil y de todas las organizaciones sindicales de empresas afiliadas al mismo, por la realización de actos o hechos contrarios a lo establecido en este Acuerdo, que afecten a la Industria textil de cualquier forma.

Artículo 41º

Configuración de la causal de extinción - Se considerará configurada la causal de extinción:

A) Respecto de la extinción parcial, por la declaración sindical de conflicto colectivo laboral a nivel de la empresa, o por la realización de medidas por parte de la organización sindical de la empresa que, invocando una situación conflictiva con ella, afecten la regularidad del trabajo o el desenvolvimiento de sus actividades fabriles o comerciales, antes de agotadas las instancias conciliatorias previstas, o después de ellas, por la violación de lo establecido en los Artículos 23 y 30.

B) Respecto de la extinción total, por la declaración de conflicto colectivo laboral a nivel de la Industria Textil por parte del Congreso Obrero Textil, o por la realización de medidas sindicales que, invocando una situación conflictiva a nivel de la Industria Textil, afecten la regularidad del trabajo o el desenvolvimiento de las operaciones fabriles o comerciales de una o más empresas miembros de la Asociación de Industrias Textiles del Uruguay, antes de agotadas las instancias conciliatorias previstas en los Artículos 27 a 29, o después de ellas, por la violación de lo establecido en el Artículo 23.

Artículo 42º

Invocación de caducidad - La extinción anticipada de este Acuerdo únicamente podrá ser invocada por la entidad afectada (empresa miembro de A.I.T.U., Sindicato filial del C.O.T. - A.I.T.U. o C.O.T.). en tal caso deberá notificar a la entidad correlativa, en un plazo no mayor a las 72 (setenta y dos) horas hábiles de producido el hecho. Dicha notificación deberá asimismo ser cursada a la organización firmante del presente Acuerdo del orden correspondiente, y por ésta a su correlativa. La extinción, con el alcance que corresponda según los casos (Artículos 39 y 40) será efectiva a partir del duodécimo día hábil de cursada la comunicación inicial.

En ambas situaciones, por acuerdo expreso de las entidades involucradas, que deberá formularse en el término de 48 horas hábiles a partir de la notificación, podrá trasladarse el caso a la Comisión Bipartita Textil si correspondiere. La intervención de dicha Comisión, no interrumpirá el plazo de extinción prealudido.

Artículo 43º

Disposición transitoria - Las organizaciones firmantes del presente Acuerdo declaran su decisión de realizar una revisión de las descripciones de tareas categorizadas y de la correlativa escala de salarios del personal obrero de la Industria Textil, con la finalidad de flexibilizar las asignaciones de tareas,

determinar una disminución y actualización de las categorías y simplificar las escalas de salarios mínimos.

A tal efecto, designarán una Comisión Técnica Especial bipartita, la que deberá expedirse en el plazo de duración de este Acuerdo, y que efectuará esa revisión teniendo en cuenta los siguientes lineamientos:

a) Eliminación de toda referencia a diferenciación por sexo en una misma tarea, o indicación de tareas como exclusivamente femeninas. En estas situaciones, las tareas iguales serán equiparadas en todo caso a la que tenga indicada una mayor escala de salario mínimo legal.

b) Eliminación de referencias a cantidad de máquinas, alimentadores, husos, etc., en la asignación de escalas salariales y adecuación a las nuevas tecnologías.

c) Revisión y disminución de la cantidad de categorías, mediante eliminación de las que hayan quedado obsoletas, fusión de aquellas que teniendo escala salarial similar tengan asimismo afinidad de calificación, y adecuación a las nuevas realidades tecnológicas y funcionales de las empresas.

d) Sustitución de las categorías descriptas en función de denominación de máquinas por su marca, o en todos los casos en que exista equivalencia de tecnología, fusionándolas en otras.

e) Revisión de los sistemas de aprendizajes.

Para constancia, proceden a suscribir tres ejemplares de un mismo tenor, uno para cada parte celebrante y otro para su registro en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.