

ACTUALIZACION DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

Nro. 438/06

Cortadores de la Indumentaria

Disposiciones Generales

PARTES INTERVINIENTES: Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y Afines (F.A.I.I.A), y Federación Obrera Nacional de la Industria del Vestido y Afines. (F.O.N.I.V.A).

VIGENCIA CCT 438/06: Buenos Aires, 1º de noviembre de 2005.

VIGENCIA DE LA ACTUALIZACION DEL CCT 438/06: 1º de octubre de 2021 al 30 de septiembre de 2022.

ACTIVIDAD Y CATEGORÍA DE TRABAJADORES A QUE SE REFIERE: Trabajadores de Corte de la Industria de la Confección de Indumentaria y Afines.

CANTIDAD DE BENEFICIADOS: 5.000 Trabajadores/as.

ZONA DE APLICACION: Ámbito Nacional, excepto el ámbito de actuación de la Unión de Cortadores de Indumentarias en las siguientes jurisdicciones: Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Avellaneda, Lanús, Lomas de Zamora, Quilmes, Almirante Brown, Esteban Echeverría, La Matanza, Cañuelas, Monte, Lobos, Navarro, Luján, General Rodríguez, Malvinas Argentinas, Merlo, Moreno, Pilar, Morón, Marcos Paz, Tres de Febrero, San Martín, Vicente López, San Isidro, San Fernando, Tigre, San Antonio de Areco, Exaltación de la Cruz,, La Plata, Berisso, Ensenada, José C. Paz, San Miguel, Ezeiza, Hurlingham, Ituzaingo, Presidente Perón, Florencio Varela. Berazategui, San Vicente, Zárate, Mercedes, Campana, Coronel Brandsen, Escobar, General Las Heras,

La actualización del presente CCT se hace mediante Acta acuerdo de fecha 5 de noviembre de 2021, donde se reúnen por una parte en representación de la FEDERACIÓN ARGENTINA DE LA INDUSTRIA DE LA INDUMENTARIA Y AFINES, en calidad de Miembros Paritarios, los Sres. Norberto GOMEZ, Daniel BAZAN y Gonzalo ECHEVERRIA y lo hacen además en calidad de Asesores Paritarios los Dres. Jorge LACARIA, Erika VARELA y María Eugenia SILVESTRI y en representación de la FEDERACION OBRERA NACIONAL DE LA INDUSTRIA DEL VESTIDO Y AFINES los Señores: Jorge ROJAS, Marcelo LOMBARDO, Marta FLORES, Mónica YBALO y Martin BENAVIDEZ, quienes expresan:

Que en representación de las entidades negociadoras, encuadradas dentro de las normas establecidas por la ley 14.250 (t.o.108/88), obrante en el **EX-2021-107337128-APN-DGD#MT** para la actualización del Convenio Colectivo de Trabajo Nro. 438/06, para la actividad de corte de la Industria de la Confección de Indumentaria y Afines, quienes deciden en este acto **actualizar** el texto ordenado de la Convención Colectiva de Trabajo antes mencionada.

ARTÍCULO 1º. VIGENCIA: La actualización de la presente Convención Colectiva de Trabajo regirá desde el día **1º de octubre de 2021 al 30 de septiembre de 2022**, sin perjuicio de su ultraactividad.

Cualquiera de las partes queda facultada a denunciar la presente Convención Colectiva de Trabajo, en cuyo caso se procederá a la constitución de la Comisión Paritaria para la realización de las tratativas.

La denuncia de la Convención Colectiva de Trabajo podrá hacerse en forma total o parcial, dentro de los términos precitados.

ARTÍCULO 2º. ZONA DE APLICACIÓN: La presente Convención Colectiva de Trabajo es de aplicación conforme lo establecido en lo referido al **Ámbito de Aplicación**, debiendo en consecuencia liquidarse los sueldos básicos y adicionales aquí establecidos, dentro de dicha zona de actuación.

ARTÍCULO 3º - PERSONAL COMPRENDIDO: La presente Convención Colectiva de Trabajo comprende a todos los trabajadores EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA de ambos sexos, mayores y menores de edad, de las distintas especialidades de Corte, Moldería y Diseño, de Confecciones y Medidas de la Industria de la Indumentaria y Afines según se especifican en los respectivos Artículos de esta.

En los Talleres y Fábricas de Corte y Diseño, de Confecciones, Medidas y Afines, en todas las etapas que elaboran prendas de Indumentaria en General, Cortinas, Muñecos, Adornos, Blanco, Toldos, Lonería, Carpas, Paraguas, Sombrillas, Parasoles, Guantes y Gorras, Corbatas, Mochilas, Ropa de Seguridad, Costuras en General, fundas de cuero en general o en cualquier tipo de material o cualquier accesorio afín a la moda cortadas y/o confeccionadas a máquina, a mano o por cualquier otro procedimiento, y a las tareas de soldaduras, terminado de prendas por distintos procedimientos, vulcanización, pegado, encolado sobre telas en general, fibras sintéticas, plásticas, papel, cuero o cualquier elemento que se utiliza en la Industria de la Confección o Actividades Anexas.

CATEGORÍAS

1) DISEÑADOR/A

Es la persona que crea y/o diseña los modelos de acuerdo a la línea de cada empresa. Participa en el desarrollo de los prototipos en todas sus fases.

Nota: Percibirá un adicional por título del C.E.T.I.C. equivalente al 10% sobre el sueldo básico.

2) MODELISTA

Es la persona que interpreta el diseño, desarrolla el producto, las muestras y los prototipos, realiza los moldes y las progresiones, establece las normas de crecimiento para su incorporación a los sistemas CAD, todo según indicaciones de las empresas.

Nota: Percibirá un adicional por título del C.E.T.I.C. equivalente al 10% sobre el sueldo básico.

3) ASISTENTE DE DISEÑO

Es la persona calificada que asiste al diseñador en las siguientes tareas, realiza diseños con las pautas dadas por el diseñador, investiga e informa sobre tendencias, elabora cálculos de costos, fichas técnicas, selección de telas, colores, avíos y accesorios. *No podrá haber asistente cuando no haya diseñadora.*

Nota: Percibirá un adicional por título del CETIC equivalente al 10% sobre su sueldo básico.

4) CORTADOR DE PRENDAS DE MEDIDAS

Es la persona calificada que tiza y corta prendas de medida en general y también sobre la moldería que la empresa entrega, aplica las modificaciones que los pedidos indican de acuerdo al rubro de la empresa.

Nota: A los fines del presente inciso se considera “especial” a la prenda que no entra en los talles estándares que la empresa habitualmente confecciona.

5 A) AYUDANTE DE MODELISTA

Es la persona calificada que ayuda al Modelista a reformar y recortar moldes o hacer progresiones, pudiendo al mismo tiempo tizar, cortar prototipos y muestras.

No podrá calificarse al trabajador en esta categoría donde no exista el Modelista del inciso 2°

Nota: Percibirá un adicional por título del C.E.T.I.C. equivalente al 10% sobre el sueldo básico.

5 B) OPERADOR DE EQUIPO COMPUTARIZADO

Es la persona especializada que ingresa la moldería, las progresiones y las normas de crecimiento al equipo computarizado, mediante el digitalizado. Efectúa correcciones a la moldería, realiza las tizadas y el ploteo, y/o aplica los diseños de modas y gráficos. También puede confeccionar la “ficha técnica” de la prenda y la composición de los avíos.

Nota: El trabajador de cualquiera de las subcategorías, percibirá un adicional por título del C.E.T.I.C. equivalente al 10% sobre el sueldo básico.

6 A) CONTROL DE CALIDAD

Es la persona especializada con conocimientos técnicos profesionales que controla la calidad de todos los trabajos inherentes al corte.

6 B) PROBADOR DE SASTRERIAS Y CASAS DE MODA

Es la persona calificada que labora directamente en la atención al público, probando y corrigiendo las confecciones vendidas.

6 C) TIZADOR

Es la persona calificada que además de ejercer la tarea de tizado manual puede realizar tareas de corte en general, procurando hacer un máximo aprovechamiento del material.

7) CORTADOR DE TODO TIPO DE CUEROS Y PIELES: Es la persona calificada que corta todo tipo de prendas de cuero y pieles. Además corta fundas para vehículos, sillas, sillones y afines, cumpliendo normas de calidad y consumo de la materia prima que el rubro requiera.

8) CORTADOR CON EQUIPO COMPUTARIZADO

Es la persona calificada que opera el robot computarizado, carga las tizadas en el sistema y controla su funcionamiento en forma integral. Levanta los cortes y carga los encimados.

Nota: Percibirá un adicional por título del C.E.T.I.C. equivalente al 10% sobre el sueldo básico.

9 A) CORTADOR CON MAQUINA O A MANO: Es la persona que corta con máquinas rectas, circular, sierra sin fin, a mano con tijeras, troqueladoras, cúter y cualquier elemento adecuado para el corte en todo tipo de Indumentaria y afines. También cortará las forrerías.

9 B) CORTADOR DE MUESTRAS Y UNIFORMES: Es la persona que corta con máquinas rectas, circular, sierra sin fin, a mano con tijeras, troqueladoras, cúter y cualquier elemento adecuado para el corte en uniformes, muestras o indumentaria de seguridad.

10) CLASIFICADOR DE TODO TIPO DE CUEROS Y PIELES

Es la persona calificada con conocimiento de todo tipo de cueros y pieles que realiza su clasificación atendiendo normas de calidad requerida.

11 A) REVISOR Y DISTRIBUIDOR DE TALLERES DE CONFECCIÓN: Es la persona responsable de revisar las prendas cortadas y/o confeccionadas en cualquier tipo de material. Revisa las telas y avíos atendiendo las normas de calidad requerida. También es la persona calificada que controla el artículo los talles y las cantidades cortadas, vuelca la información a un programa, donde salen las órdenes para los talleres de costura, repone las partes faltantes o falladas y confecciona todos los informes necesarios para su control y seguimiento.

11 B) CORTADOR AUXILIAR: Es la persona que colabora con el cortador, cortando avíos, escota y troquela el material de acuerdo al rubro de la empresa. **No habrá cortador auxiliar donde no haya Tizador ó Cortador Titular.**

11 C) ENCIMADOR: *Es la persona que encima todo tipo de telas, a mano o a máquina encimadora.*

11 D) PERSONAL PARA TAREAS GENERALES DE CORTE

Es el personal que realiza las siguientes tareas en los distintos establecimientos industriales, las tareas que a continuación se detallan:

PREPARADO: Es la persona que prepara los cortes y los avíos para las prendas a confeccionar.

RECIBIDO: Es la persona responsable de recibir telas, avíos y/o prendas confeccionadas, sin responsabilidad sobre la calidad.

MARCADO DE DIBUJO: Es la persona calificada que de acuerdo a los diseños y modelos que suministra la empresa imprime en las distintas prendas con elementos

adecuados a la fijación Ej. Sublimado por maquina de calor, transfer rotativo pintado a mano, termo fijado de piedras en las prendas y otras tareas análogas.

FUSIONADO: Es la persona que fusiona y prepara las partes para las órdenes de producción, traslada las prendas cortadas al sector de costura o de despacho.

NUMERADO DE CORTE: Es la persona que en la mesa de corte numera las partes de las prendas cortadas, antes de ser enviadas al taller de costura.

AUXILIAR PARA TAREAS GENERALES DE CORTE: ELIMINADA.

ARTÍCULO 4º. SUELDOS: En esta Convención Colectiva de Trabajo se detallan la clasificación de tareas de todas las ramas correspondientes al sector de corte de indumentaria y afines y **sus sueldos son los establecidos en el Anexo I de esta Convención.**

Los sueldos establecidos en esta C.C.T. son básicos y mínimos y se incrementarán con los adicionales aquí establecidos y responderán a producciones obtenidas conforme a calidad y eficiencia normal y habitual, registrada en la Empresa, realizada con criterio de diligencia y colaboración e independientemente de los beneficios que puedan corresponderles a los trabajadores por los demás artículos comprendidos en la misma.

ARTICULO 4º BIS. A.- TAREAS EVENTUALES: El empleador deberá abonar al trabajador la diferencia entre la tarea que realiza conforme a su categoría y la que realice **eventualmente**, en forma proporcional por los días que le haya tomado realizar tal tarea, considerando para ello el sueldo de la categoría más elevada.

B.- TAREAS MULTIPLES: Cuando un trabajador, realice dos o más tareas, siempre y cuando las mismas sean de dos categorías distintas del presente CCT, percibirá un adicional del 10% por tareas múltiples. Tal adicional será aplicable en empresas en que el plantel de Corte este compuesto por **HASTA 2 (dos) personas.**”

ARTÍCULO 5º. JORNADA DE TRABAJO: Los sueldos básicos fijados son establecidos para una jornada de trabajo conforme a la ley 11.544 Decreto 16115/33 y sus modificatorias que no podrá exceder las 9 horas normales diarias, hasta 45 horas de lunes a viernes y no más de 48 horas semanales pudiendo trabajarse el sábado hasta las 13 horas. Para el cálculo de las horas extras el sueldo básico se dividirá por 200 horas, de lunes a sábados hasta las 13hs 50% y los sábados después de las 13hs 100%.

Los adicionales establecidos convencionalmente deben ser calculados sobre el TOTAL de las horas trabajadas en el mes.

Las remuneraciones deben establecerse en forma mensual y en ningún caso podrán determinarse por hora o por jornada.

Las empresas podrán acordar directamente con su personal la compensación de horas para cubrir aquellos días hábiles que estén comprendidos entre un feriado y un día no laborable, o para compensar el día no laborable cuando la empresa acuerde que no se presten servicios en tales días.

En este sentido podrán establecer tal compensación, dentro de los límites máximos previstos en el régimen legal de jornada de trabajo, hasta cubrir las horas necesarias, todo ello dentro del marco de la organización del trabajo y goce efectivo en condiciones óptimas laborales."

ARTICULO 6°. ENCUADRAMIENTO: A los efectos de la aplicación y control de esta CCT y de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, todos los Talleres y Establecimientos fabriles inscriptos o en forma irregular deberán permitir el ingreso a los representantes o directivos de la organización sindical Unión Cortadores de la Indumentaria.

Los representantes de FONIVA verificarán mediante **Acta de Constatación** todo lo referente a cumplimiento efectivo de leyes o artículos convencionales y clasificarán las tareas de todos los trabajadores por su calificación profesional la que se adecuará a las nuevas categorías del presente convenio colectivo de trabajo.

A los fines de la aplicación de esta CCT la calificación de los trabajadores se hará como mínimo teniendo en cuenta las tareas que realizaban estos a la fecha de homologación de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

ARTÍCULO 7° CALIFICACIÓN MÍNIMA EN EMPRESAS DE HASTA CUATRO TRABAJADORES: En las empresas donde el plantel de corte este compuesto de **HASTA cuatro personas**, las partes acuerdan que el mismo estará compuesto como mínimo por un Tizador, excepto en las empresas de la Rama Cuero donde el plantel de corte este compuesto de hasta tres personas, dicho plantel estará compuesto como mínimo por un Cortador de todo tipo de cueros y pieles.”

ARTÍCULO 8°. TRABAJADORES NO ENCUADRADOS: Los sueldos de los trabajadores, que por modalidad o sistema de trabajo no se encuadren en los establecidos en la presente C.C.T., serán fijados en cada caso por la Comisión Paritaria, a cuyo efecto se tendrán en consideración los existentes en esta.

ARTÍCULO 9°. IGUAL SALARIO POR IGUAL TRABAJO: Las partes mantienen el principio de "igual salario por igual trabajo", cualquiera fuere la denominación de la calificación de las categorías y sus respectivos sueldos rigen indistintamente y sin variación alguna, tanto para los hombres como para las mujeres y viceversa.

ARTÍCULO 10°. DIFERENCIAS SALARIALES: En los reclamos que se formulen por incumplimiento de la presente C.C.T., en cuanto a las nuevas calificaciones profesionales, después de su vigencia, los trabajadores tendrán derecho a los beneficios de las mismas, desde el momento de vigencia de dicha nueva categoría.

En los supuestos en que el trabajador estuviera mal calificado con anterioridad a la vigencia del presente, el reclamo por las diferencias que pudieren corresponder a la categoría que corresponde, tendrá como límite la prescripción de la correspondiente acción.

ARTÍCULO 11°. BASE MÍNIMA IMPONIBLE PARA JORNADAS REDUCIDAS: La base salarial mínima imponible para la determinación de los aportes del trabajador y las contribuciones empresarias a considerar con respecto a las obligaciones derivadas de los artículos 45, 45 bis, 45 ter, 46 y 46 bis, del presente C.C.T., serán las del básico que, revista para cada categoría, más un adicional equivalente al 20% (veinte por ciento). Con independencia de las horas mensuales que trabaje. **EJEMPLO DE CÁLCULO:**

- **BASICO de la categoría que revista el trabajador + 20%**

ARTÍCULO 11° BIS: LA BASE MINIMA IMPONIBLE para aportes del trabajador y contribución empresaria exclusivamente para la Obra Social del personal de la Industria del Vestido será la siguiente: 1° de octubre de 2021 \$ 5.740, 1° de enero de 2022 \$ 6.140 y 1° de abril de 2022 \$6.690.

Para Aportes del Trabajador se calculará sobre las remuneraciones sujetas a retención.

Para la Contribución Empresaria se calculará sobre las remuneraciones sujetas a retención, pero se deberá tener en cuenta que la suma de ambas (Aportes y Contribución) no podrá ser inferior a:

Nota (1): La diferencia entre la cifra obtenida por la sumatoria del Aporte del trabajador y la contribución empresaria, hasta llegar a las sumas mencionadas anteriormente, estará a cargo del empleador.

Nota (2): Las partes acuerdan que conforme a su naturaleza, la licencia por maternidad, el Estado de excedencia, la reserva de puesto y la licencia sin goce de sueldo establecida en el Art. 23 del CCT 438/06 no se considerarán para el pago de la Base mínima de “Obra Social del Personal de la Industria del Vestido”. Asimismo, en caso de fechas de ALTA y fechas de BAJA de cada trabajador comprendido en el presente CCT, que tenga como obra social “Obra Social del Personal de la Industria del Vestido”, se informa que para los aportes y contribuciones respecto de la Base Mínima Obra social “Obra Social del Personal de la Industria del Vestido”, SERAN considerados los días EFECTIVAMENTE trabajados.

Lo acordado en la presente cláusula no se aplicará en los casos de suspensiones por falta de trabajo o fuerza mayor encuadradas en los procedimientos preventivos de crisis, regulado en los artículos 98 a 104 de la Ley 24.013, y que hubieran sido debidamente tratados y acordado por las partes.

ARTICULO 12°. SALARIOS POR UNIDAD DE OBRA: En las empresas donde exista remuneración a destajo, los valores de dicho sistema de producción se ajustarán como consecuencia de la presente C.C.T. de acuerdo con el siguiente procedimiento:

Por acuerdo directo entre el empleador y el personal.

En caso de desacuerdo, actuará una Comisión Mixta integrada por igual número de representantes FAIIA, FONIVA.

De no arribar esta Comisión Mixta a un acuerdo, se dará traslado a la Comisión Paritaria, la que resolverá, en definitiva.

Se deja expresa constancia que el personal que perciba remuneraciones mediante este sistema no podrá percibir sueldos y sus adicionales inferiores a los básicos de sus respectivas categorías y considerando la jornada normal de trabajo.

Nota: Será nulo y sin valor todo acuerdo que suprima o reduzca los derechos previstos para el trabajador por esta Convención Colectiva de Trabajo.

CAPÍTULO ADICIONALES REMUNERATIVOS

ARTÍCULO 13°. TÍTULOS DEL CETIC: Los empleadores reconocerán todos los Títulos y Certificados de Estudio otorgados por CETIC a todos los trabajadores que culminaron satisfactoriamente su capacitación en dicha institución otorgándoles a los mismos un adicional del 10% sobre los sueldos básicos en la medida que esté desarrollando dentro de la empresa las tareas para las que se ha capacitado.

ARTÍCULO 14° - PREMIO POR PRODUCTIVIDAD: Las partes signatarias de la presente C. C. T. con la intención de mejorar la productividad y eficiencia en las empresas, así como la retribución salarial y condiciones laborales de los trabajadores, a través de una de las herramientas que la posibilita, y que se extrae del espíritu y contenido del artículo 4° Bis de la CCT 166/91, establecen obligatoriamente una remuneración accesoría denominada **Premio por Productividad** para todos los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo, las que se ajustará a las siguientes condiciones:

1º) En aquellas empresas que tengan establecidos adicionales remunerativos en concepto de Premio por Producción, Productividad, Eficiencia, o en virtud del artículo 4° Bis de la CCT.166/91, y no hubieren establecido un sistema de incentivos y como consecuencia de ello se estuviere abonando el 22%, los mismos se tomarán indefectiblemente como válidos a los efectos del cumplimiento del presente artículo.

2º) Las bases de Producción podrán ser modificadas de común acuerdo, cuando la incorporación de nueva tecnología, métodos de trabajo o maquinarias así lo justifiquen. Estos cambios en ningún caso podrán producirle al trabajador un perjuicio económico.

3º) Para el establecimiento de este premio, se acordarán criterios de remuneración por rendimientos y se considerarán para la determinación de los métodos de trabajo y los estudios de tiempo que fuesen necesarios, las remuneraciones resultantes, con el criterio de a mayor resultado, mayor remuneración.

4º) El premio se liquidará de acuerdo con los sistemas y términos que fijen las partes. Se recomienda informarlo diariamente y se abonará mensualmente de acuerdo con la modalidad de la empresa.

5º) El trabajador será acreedor a esta remuneración accesoría, denominada Premio por Productividad cuando alcance los rendimientos convenidos.

Este Premio será considerado Remuneración Accesoría a todos los efectos, debiendo liquidarse en forma separada, tomándose en cuenta para el pago de todas las licencias legales, y/o convencionales, y para efectuar el cálculo se establecerá el promedio de lo efectivamente percibido por este concepto durante los últimos 6 meses.

6º) Los sistemas que las partes acuerden para el pago del Premio por Productividad deben contemplar la posibilidad que permita al trabajador acceder a esta remuneración mensualmente.

7º) No se tendrán como válidos aquellos acuerdos en los que al trabajador nunca le sea posible acceder a esta remuneración accesoría.

8º) La aplicación del presente artículo (Premio por productividad) no podrá considerarse justa causa de despido.”

15º) PENALIDAD: Las empresas que no establezcan sistemas de incentivos sobre la base de producción, productividad o eficiencia y no abonen adicionales por este concepto, tendrán –constatado este hecho- un plazo de 60 días corridos para establecerlo. Vencido el mismo y si no lo hubieran determinado, deberán abonar al trabajador, desde el momento que se constató el incumplimiento, en concepto de penalidad por falta de aplicación de la obligación de fijar este incentivo, un adicional, equivalente al **22%**, con carácter remuneratorio y periodicidad mensual.”

ARTICULO 16°. ESCALAFON POR ANTIGÜEDAD: Los trabajadores comprendidos en el presente C.C.T., percibirán en concepto de "Escala por Antigüedad" un adicional sobre los sueldos básicos conforme a la siguiente escala:

Al Cumplir 1 un año 1 %; 2 Años 4 %; 3 años 8 %; 5 años 10 %; 8 años 14 %; 10 años 16 %; 15 años 18 %; 20 años 20 %, 25 años 22 %; 30 años 25%; 35 años 28 % y a los 40 años 35 %.”

ARTICULO 17° GRATIFICACION ESPECIAL POR ANTIGÜEDAD: Los empleadores abonarán a los trabajadores, al cumplir 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 años de antigüedad en las empresas, una gratificación especial por dicho concepto equivalente a un (1) Salario Mínimo Vital y Móvil. Esta gratificación será considerada una suma de **carácter remunerativo**.

ARTICULO 18°. PREMIO ESTIMULO POR PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA:

Los trabajadores percibirán mensualmente, con carácter de remuneración accesorio, un Premio Estímulo a la Puntualidad y Asistencia equivalente al 20 % de su respectivo sueldo convencional básico y sobre el total de las horas laboradas del mes.

Dicho Premio se debe otorgar de acuerdo con las siguientes bases:

Al personal se le admitirá una tolerancia mensual de 4 puntos. Cómputos:

- El computo de dicho premio se realizará por quincena, quedando establecido el **10% para el periodo del 1 al 15**, para la primera quincena y **del 10% desde el 16 al último día del mes**, para la segunda quincena
- Por cada inasistencia, se computarán 3 puntos.
- Por cada jornada incompleta, se computarán 2 puntos.
- Por cada llegada tarde al taller de hasta 5 minutos, se computará 1 punto.
- Los ingresos fuera de hora, mayores a 5 minutos y las omisiones de registro de ingreso, se considerarán una jornada incompleta y se computarán 2 puntos.

Al personal se le admitirá una tolerancia quincenal de, como máximo, 2 puntos.

El personal que registre UNICAMENTE como incumplimiento, una (1) inasistencia y una (1) llegada tarde de HASTA 5 minutos, en TODO el MES, percibirá el 20%.

Las jornadas incompletas deberán ser justificadas fehacientemente en tiempo y forma por el trabajador.

Lo mismo rige para los casos cuya jornada sea discontinua.

No se computarán como inasistencias o llegadas tarde las motivadas por la decisión de la empresa por exámenes o controles médicos y/o medicina preventiva.

Los empleadores que tengan establecidos estímulos iguales, sean por institución unilateral del empleador, acuerdos de partes, etc., cuyo monto fuere superior al que se instituye por el presente artículo, serán absorbidos hasta su concurrencia, percibiendo en más la diferencia que subsista.

Queda perfectamente determinado que el régimen de estímulo conformado por el presente artículo no es acumulativo con respecto a los sistemas existentes en las empresas, que, por los conceptos de Puntualidad y Asistencia quincenal o mensual, tienen instituidos en las mismas. En tales supuestos los trabajadores afectados deberán optar por el régimen de este artículo o continuar con los sistemas existentes en las empresas en caso de porcentajes mayores.

No se computarán como inasistencias aquellas ausencias motivadas por actividades sindicales, exclusivamente justificadas por la FONIVA, ni tampoco las que correspondan por goce de licencias previstas por el Artículo 21 de la presente C.C.T.

En los casos de suspensiones dispuestas por la empresa con motivo de Falta de Trabajo o Fuerza Mayor, estas ausencias no serán tenidas en cuenta a los efectos del cómputo, percibiendo proporcionalmente el trabajador dicho Premio, por el período efectivamente trabajado.”

ARTICULO 19°. PREMIO ESTIMULO POR PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA

PERFECTA: Los trabajadores que, durante el mes, lograrán asistencia y puntualidad PERFECTA serán acreedores a un adicional del 5% más sobre su respectivo sueldo básico convencional y sobre el total de las horas laboradas del mes.

Se considerarán ausencias a los efectos del presente adicional todas las inasistencias en que incurra el trabajador, incluidas las dispuestas en el artículo 21 de la presente CCT. No considerándose ausencia a los efectos de este premio la establecida en el Art. 21 inc. 7 y 10 del presente CCT.

ARTICULO 20°. PREMIO POR PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA SEMESTRAL:

Los trabajadores percibirán en concepto de Premio por Asistencia y Puntualidad SEMESTRAL, un treinta por ciento (30%), sobre el importe que pudiera corresponderle por el concepto de aguinaldo.

Este premio será abonado a los diez días (10) hábiles posteriores al vencimiento del pago semestral del Aguinaldo.

Dicho Premio por Puntualidad y Asistencia se debe abonar de acuerdo a las siguientes bases:

Se admitirá una tolerancia semestral como MAXIMO de 24 puntos.

Cómputos:

Por cada inasistencia se computarán 3 puntos.

Por cada jornada incompleta se computarán 2 puntos.

Por cada llegada tarde de hasta 5 minutos al taller se computarán 2 puntos.

Los ingresos fuera de hora, mayores a 5 minutos y las omisiones de registro de ingreso, se considerarán jornada incompleta.

Los empleadores que tengan establecidos Premios Estímulos iguales, sean por institución unilateral del empleador o acuerdo de partes, cuyo monto fuere superior al que se instituye por el presente Artículo, serán absorbidos hasta su concurrencia, percibiendo en más la diferencia que subsista.

Queda perfectamente determinado que el régimen de estímulo conformado por el presente artículo no es acumulativo con respecto a los sistemas existentes en las empresas, que por los conceptos de Puntualidad y Asistencia Semestral tienen instituidos en las mismas.

En tales supuestos los trabajadores afectados deberán optar por el régimen de este artículo o continuar con los sistemas existentes en las empresas, en caso de porcentajes mayores.

A los efectos de esta bonificación no serán computadas como inasistencia los puntos que están determinados en el pago del Premio por Puntualidad y Asistencia del Artículo de esta Convención Colectiva.

Este premio corresponde al personal que tenga como mínimo seis (6) meses de antigüedad a la percepción del mismo.

CAPITULO LICENCIAS CON GOCE DE SUELDO

ARTICULO 21°. LICENCIAS CON GOCE DE SUELDO: Se otorgarán al trabajador las que se indican a continuación y las mismas serán de cumplimiento efectivo:

- 1.- Por matrimonio, diez (10) días corridos, sin obligación de agregarlos a la Licencia Anual, debiendo el trabajador notificar al empleador con no menos de 8 días de anticipación.
- 2.- Por nacimiento de hijo, le corresponderán al trabajador una licencia de siete (7) días corridos desde la fecha del nacimiento.
- 3.- a) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona que conviva con el trabajador y reciba el mismo y ostensible trato familiar, padres, hijos o hermanos, cuatro (4) días corridos.
b) Cuando estos familiares fallezcan a más de quinientos (500) kilómetros del domicilio del trabajador, esta licencia se extenderá dos (2) días corridos más.
c) Por fallecimiento de abuelos o padres políticos, dos (2) días corridos.
En las circunstancias previstas en el Inciso 3 a), b) y c) del presente artículo el trabajador afectado deberá acreditar fehacientemente, ante el empleador, su concurrencia en término al lugar del sepelio.
d) Por casamiento de hijos del trabajador un (1) día.
- 4.- Por examen, en la enseñanza Media o Universitaria, dos (2) días, hasta un máximo de doce días por año calendario.

Nota: Los exámenes, a que alude este punto, están referidos a los Planes de Estudio oficiales o autorizados por los organismos nacionales, provinciales o municipales correspondientes, los exámenes finales, complementario y/o previos.

Los beneficiarios deberán acreditar haber concurrido al examen, mediante la presentación del certificado expedido por la autoridad competente, del lugar en que cursa los estudios.

- 5.- Por mudanza un (1) día.

Nota: Para hacer uso de este beneficio, los trabajadores deberán solicitarlo con no menos de cinco (5) días de anticipación, con la obligación de acreditarlo fehacientemente. La referida licencia se otorgará, como máximo, una (1) vez por año.

- 6.- Para concurrir al examen médico prenupcial: un (1) día.
- 7.- Por donación de sangre, se abonarán las remuneraciones correspondientes por los días necesarios para cumplir con esta finalidad, siempre que se acredite con certificados expedidos por la autoridad sanitaria competente y la ausencia sea notificada con un mínimo de 48hs de anticipación, salvo casos de extrema urgencia debidamente acreditada.
- 8.- Por adopción: la mujer trabajadora que reciba la guarda judicial de un menor, en el marco de un expediente judicial de adopción, tendrá derecho a treinta días (30) de licencia paga.
El trabajador varón gozará de idéntica licencia a la establecida para el supuesto de nacimiento de hijo.
En el supuesto que la adopción ocurriera a una distancia superior a los Cuatrocientos Kilómetros (400) del sitio de trabajo, los términos de las licencias se ampliarán a DOS (2) días más.

9. Licencias otorgadas respecto de concurrencia ante la Justicia y Organismos Públicos, conforme ley 23.691 artículos primero (1º) y segundo (2º).

NOTA: Para poder percibir las remuneraciones correspondientes a las licencias mencionadas en los incisos precedentes el trabajador deberá acreditar en forma fehaciente, las situaciones que dieron origen a la petición de estas.

10. **Hora por lactancia:** Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por un lapso más prolongado. Si el bebé no está cerca o no se lo pueden traer hasta donde trabaja, se pueden sumar esos descansos y trabajar una hora menos por día durante el período indicado.

ARTICULO 22º. DIA DEL CORTADOR DE LA INDUSTRIA DE LA INDUMENTARIA.

Se celebrará el día 14 de octubre de cada año el Día del Cortador de la Industria de la Indumentaria, para los trabajadores comprendidos en la presente convención colectiva de trabajo, por consiguiente, estará sujeto al régimen legal de acuerdo con la ley 21329 que rige los feriados nacionales pagos.

“Tendrá derecho a percibir además de la remuneración normal y habitual, la remuneración básica de ese día, con más un 50 %.

Coincidiendo con sábados, domingos o feriados, se celebrará el lunes siguiente.

ARTICULO 23º. LICENCIA SIN GOCE DE SUELDO:

Se les otorgarán a los trabajadores que lo soliciten, permisos sin goce de sueldo, cuando así lo soliciten en función de razones de fuerza mayor, debidamente comprobada. Esta licencia se otorgará por un máximo de treinta (30) días por año calendario, estableciéndose un mínimo de 5 días corridos al mes y no más de 3 veces al año. Esta licencia se extenderá treinta (30) días más, cuando el trabajador lo solicite para viajar al exterior, fuera de los países limítrofes. Las empresas informarán a la Obra Social, si durante el plazo que dura la licencia, los empleadores y el trabajador realizarán los aportes y contribuciones y así poder determinar la prestación médica durante dicho período.

CAPITULO BENEFICIOS SOCIALES

ARTICULO 24º. BENEFICIOS SOCIALES. A partir del 1º de abril de 2015, conforme Dictamen N° 338 producido por la Asesoría Técnica Legal de la Dirección de Relaciones del trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, glosado a fs. 100/101 en el expediente N° 1.569.263/13, implementado por la Resolución S.T. N° 145 de fecha 22/01/15 glosada a fs. 95/97 del mencionado expediente, mediante el cual se hace lugar al recurso de reconsideración incoado por la Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y Afines (FAIIA), dando al Beneficio social “VIATICO” con el carácter de NO REMUNERATIVO.

Inciso 1º) REFRIGERIOS: Los empleadores otorgarán diariamente a su personal un refrigerio. Se interpreta como refrigerio mínimo y razonable, alimentos ligeros, (Por ej. Sándwich acompañados de frutas, Yogurt, etc.), en cantidad, calidad corriente, debiéndose tener en cuenta el valor establecido para este concepto. Cada refrigerio deberá ser

acompañado por una bebida sin alcohol, la que podrá ser sustituida por una infusión o bebida caliente en la temporada invernal o de baja temperatura. (De optar por esta opción será de cumplimiento efectivo bajo condiciones de calidad e higiene)

Asimismo, los empleadores podrán reemplazar este refrigerio por una suma diaria de dinero que a partir del 1° de octubre de 2021 \$ 177, del 1° de enero de 2022 \$ 188, del 1° de abril de 2022 \$ 199 y del 1° de julio de 2022 \$ 219 de carácter remunerativo por cada jornada de desempeño del trabajador.

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

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

Las empresas que otorguen el Refrigerio en especie deberán dar cumplimiento a lo establecido en el “Decreto Reglamentario de la Ley 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo”, en sus artículos 52° y 53°, los cuales establecen lo siguiente: “Artículo 52. — Cuando la empresa destine un local para comedor, deberá ubicarse lo más aisladamente posible del resto del establecimiento, preferiblemente en edificio independiente. Los pisos, paredes y techos, serán lisos y susceptibles de fácil limpieza, tendrán iluminación, ventilación y temperatura adecuada. Artículo 53. — Los establecimientos que posean local destinado a cocina, deberán tenerlo en condiciones higiénicas y en buen estado de conservación, efectuando captación de vapores y humos, mediante campanas con aspiración forzada, si fuera necesario. Cuando se instalen artefactos para que los trabajadores puedan calentar sus comidas, los mismos deberán estar ubicados en lugares que reúnan condiciones adecuadas de higiene y seguridad.”

Nota: El empleador deberá mantener la opción establecida al 30 de septiembre de 2021, teniendo en cuenta que la misma podrá ser modificada únicamente por acuerdo de las partes.

Inciso 2°) VIATICOS: Las partes signatarias de la presente Convención Colectiva de Trabajo establecen el pago de un viático diario de:

- Desde el 1° de octubre de 2021 \$ 246, del 1° de enero de 2022 \$ 266, del 1° de abril de 2022 \$ 282 y del 1° de julio de 2022 \$ 310, por cada jornada de desempeño efectivo del trabajador.

El empleador podrá establecer un reajuste de este valor, en los casos que lo crea necesario, considerando los mayores gastos en que incurra el trabajador.

En tal instancia deberá notificarlo a la Entidad Gremial y conjuntamente será presentada, la modificación efectuada al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su registro correspondiente.

Quedan eximidas del presente inciso, las empresas que cubrieran este beneficio de alguna manera a saber: contratando micro - ómnibus sin cargo para los trabajadores, entrega de bonos, pases, u otro tipo de mecanismo que compensara este beneficio permitiéndole al trabajador trasladarse hasta su lugar de trabajo.

ARTICULO 24° BIS. SUBSIDIO POR HIJO/A DISCAPACITADO/A. Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo acuerdan que a partir del 1° de octubre de 2021, se incrementa el monto mensual que la empresa debe abonarle al trabajador por este beneficio social.

Las condiciones para acceder al cobro del presente beneficio serán las siguientes: (a) tener derecho al de la asignación familiar por hijo con discapacidad establecida por la legislación vigente y abonada por la ANSeS; (b) que el hijo con discapacidad resida en el país y (c) que el progenitor haya solicitado a su empleador el pago de este beneficio fehacientemente. Dicho beneficio se abonará solamente a uno de sus progenitores, aunque ambos estén comprendidos dentro del universo de trabajadores alcanzados por las disposiciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

El monto para pagar por el empleador será equivalente a 1° de octubre de 2021 \$2060.

ARTICULO 25°. ROPA DE TRABAJO: Todos los trabajadores, deberán ser provistos obligatoriamente de dos equipos por año.

La asignación será de la siguiente manera: dos (2) guardapolvos para las mujeres, o dos (2) pantalones, una (1) chaquetilla y una (1) camisa para los hombres, de colores y calidad corriente, conforme a las especificaciones y características que la empresa determine.

La conservación, lavado y planchado de las prendas, como asimismo la reposición de estas en caso de pérdida o destrucción, por causas imputables al trabajador, corre por cuenta de los mismos. Se exceptúan de este supuesto las prendas que se utilicen en tareas con pinturas, solventes u otro material. En tales casos la reposición y el lavado serán responsabilidad de la empresa.

Las prendas de trabajo serán entregadas bajo constancia escrita y su uso será obligatorio dentro del establecimiento.

Si el trabajador egresara de la empresa, deberá proceder a su devolución.

La entrega de prendas podrá ser compensada, si el empleador así lo dispusiere, por una orden de compra o suma de dinero equivalente a su valor, para ser adquiridas por los trabajadores en las firmas proveedoras que la empresa designe y dentro de las características que ésta haya fijado en lo que se refiere a su precio, tipo de prenda, color, etc.

La entrega de los equipos de trabajo podrá ser en forma simultánea o, un equipo en el mes de abril y otro en el mes de Octubre de cada año.

ARTICULO 25° BIS. SUBSIDIO POR SEPELIO DEL TRABAJADOR. Conforme la contribución patronal establecida en el art 45 TER de este CCT y que es condición de la obligación que asume FONIVA en el presente Artículo, la FONIVA se compromete al pago de un subsidio por única vez del importe único y total de:

-1° de Mayo de 2019, de \$21.000;

-1° de Agosto de 2019, de \$23.000;

-1° de Diciembre de 2019, de \$24.900

por sepelio del trabajador o trabajadora fallecido, comprendidos en el ámbito del presente CCT, con contrato de trabajo vigente y debidamente registrado con anterioridad al momento del fallecimiento, se encuentre afiliado o no a la FONIVA o a sus sindicatos filiales. Dicho subsidio se hace extensivo al fallecimiento del conyugue y/o conviviente en aparente matrimonio y de los hijos menores de dieciocho años del trabajador/a en los términos establecidos y que se encuentren residiendo de manera permanente en la República Argentina y que no tengan otra cobertura para los gastos de sepelio. El importe del subsidio se pagara al trabajador/a o al beneficiario que hubiere indicado el trabajador/a o a falta de tal indicación se abonará a las persona que corresponda según el orden

establecido en la ley 24241. Es condición para el pago de este subsidio que se acredite el fallecimiento habido con la correspondiente partida de defunción y los gastos de sepelio con la respectiva factura y en el caso de hijos menores de dieciocho años su vínculo con el trabajador/a, con las partidas y en el caso del conviviente con la documentación administrativa o judicial que acredite la misma, comprobándose la residencia en el país de los mismos, con el documento expedido por autoridad argentina. La documentación referida deberá presentarse en la sede de las filiales y delegaciones de la FONIVA según el lugar de trabajo del beneficiario/a. El importe establecido se abonará dentro de los diez días de presentada dicha documentación. Igual beneficio alcanza a los trabajadores a domicilio definidos en el art.2° inc. G) del Decreto 118755/41 reglamentario de la ley n° 12713. El presente artículo y la contribución empresarial establecida en el art. 45 ter entró en vigencia a partir del 1° de julio de 2014.

CAPITULO LEGISLACION VIGENTE

ARTICULO 26°. CONTRATO DE TRABAJO A PRUEBA: Se celebrarán de conformidad a lo establecido en la Ley 25877 que sustituyó el artículo 92 bis de la ley 20744 y sus modificatorias.

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, a excepción del contrato de trabajo caracterizado en el artículo 96 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (texto según ley 24.013), se entiende celebrado a prueba durante los primeros tres(3) meses.

ARTICULO 27°. ACCIDENTES DE TRABAJO: Todo trabajador que sufriera un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, prevista en la Ley 24.557 ó las que se establezcan en el futuro, recibirá los beneficios allí establecidos.

En las empresas se informará sobre la ART que corresponde en caso de accidentes y los teléfonos donde comunicarse.

ARTICULO 28°. VACACIONES. Los empleadores otorgarán las vacaciones anuales según lo dispuesto por la Ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones. En todos los casos las vacaciones comenzarán un día lunes o el día siguiente al descanso compensatorio. En los casos de incrementos de remuneraciones producidos durante el goce de las vacaciones, los trabajadores percibirán la diferencia remunerativa por tal concepto al reintegrarse a sus tareas, únicamente por los días de vacaciones a partir de la fecha que entra en vigencia la referida modificación. Sin perjuicio de lo establecido en la LCT las partes podrán convenir el desdoblamiento de las vacaciones anuales de acuerdo con las siguientes condiciones: Los períodos de Vacaciones de 14 días se otorgaran ineludiblemente conforme al Art 154 de la L.C.T. 20.744, el cual en su último párrafo establece que: “Cuando las vacaciones no se otorguen en forma simultánea a todos los trabajadores ocupados por el empleador en el establecimiento, lugar de trabajo, sección o sector donde se desempeñe, y las mismas se acuerden individualmente o por grupo, el empleador deberá proceder en forma tal para que cada trabajador le corresponda el goce de éstas por lo menos en una temporada de verano cada tres períodos.” Los períodos de Vacaciones con 21, 28, 35 días, se otorgarán de la siguiente manera; 14 días en los meses de Enero y Febrero, salvo que el trabajador solicite los mismos en otra época del año y el empleador acepte dicho pedido; y los

restantes días que excedan aquellos 14 días, mediante un acuerdo entre el empleador y el trabajador, se otorgarán en cualquier época del año.

ARTICULO 29º MATERNIDAD. Durante el embarazo, la futura madre podrá solicitar un cambio provisional de tareas, en caso que su ocupación habitual perjudicara el desarrollo de la gestación, acreditándolo con certificación médica.

Este cambio de tareas será procedente siempre y cuando las condiciones del proceso productivo dentro del establecimiento así lo permitan. En caso contrario deberá otorgar una licencia por enfermedad con goce de haberes.

En caso de prescripción médica y con posterioridad al nacimiento, la trabajadora podrá gozar de una licencia sin goce de sueldo no mayor de 90 días sin pérdida de su puesto de trabajo, en tanto lo solicite, para la atención de su hijo lactante.

La trabajadora no podrá hacer uso de este beneficio, si ha utilizado el plazo del estado de excedencia previsto en el artículo 183 de la L.C.T.

ARTICULO 30º RECONOCIMIENTO GREMIAL: DELEGADOS, MIEMBROS PARITARIOS, MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO Y REVISORES DE CUENTA:

Se reconoce como único representante de los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo a la FONIVA con sus distintas Delegaciones y/o Filiales. Las empresas reconocen a los delegados de su personal previa comunicación en forma fehaciente, dichos delegados, deberán pertenecer al personal de la empresa. Cuando la empresa no tenga delegado y esta tenga un miembro en la comisión directiva, independientemente del cargo que detente, las empresas otorgarán una licencia con goce de sueldo que puede ser continua o discontinua, hasta un máximo de noventa horas por año calendario, como licencia especial para poder asistir a las reuniones, asambleas, congresos y seminarios que convoquen las autoridades de la Organización Sindical. Todo ello previa comunicación en forma fehaciente.

CAPITULO ORDEN INTERNO

ARTICULO 31º. DESCANSO DIARIO. Los trabajadores que realicen horario continuo, gozarán de **treinta (30) minutos** para merienda y/o almuerzo, los que no deberán ser descontados de los haberes, ni recargados a su jornada habitual de trabajo, aclarándose que lo aquí dispuesto no se antepone a aquellos descansos que ya tuvieran establecidos en las empresas y que fueran más beneficiosos para el personal. En los establecimientos con horario discontinuo, el descanso será de quince **(15) minutos** por la mañana y quince **(15) minutos** por la tarde.

ARTICULO 32º. DESPLAZAMIENTO TRANSITORIO DEL TRABAJADOR:

Todo trabajador está afectado a su puesto de trabajo, pero a solicitud del empleador, ante eventuales necesidades de la empresa, como por ejemplo: cuestiones relacionadas con mayor demanda de producción en que se encuentran involucradas ó mermas de la misma, falta de trabajo en su tarea específica normal y habitual etc., el trabajador podrán desempeñar tareas de mayor o menor jerarquía, donde se le indique dentro del establecimiento. Las causas de organización, nuevos métodos o sistemas de trabajo que implicaran o hiciera necesario a criterio de la empresa desplazamientos del personal, en

ningún caso serán motivo de despido, directo o indirecto, reservándoseles lugar de trabajo en otra sección, situación ésta que deberá ser tratada de común acuerdo.

Nota: En todos los casos de traslados por cualquier motivo a la persona se le respetara la categoría y el convenio colectivo que tenía hasta ese momento, el tiempo de desplazamiento tendrán un máximo de TREINTA DIAS (30) SEMESTRALMENTE, y el trabajador estará obligado a realizar solo tareas de producción.

ARTICULO 33°. MODIFICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO: El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades del Contrato de Trabajo, ni causen perjuicio, material ni moral al trabajador.”

ARTICULO 34°. VENTA A LOS TRABAJADORES: La empresa se compromete, ha pedido del trabajador de su establecimiento, efectuar una venta al año, de los artículos que produce, al precio de salida de fábrica o con un descuento adecuado.

Se deja perfectamente establecido que la compra se refiere exclusivamente para uso personal, de su cónyuge y de sus hijos.

ARTICULO 35°. CAPACITACION: Todo trabajador que ingrese a una empresa, sin formación previa de la especialidad de la categoría para la cual es contratado, cumplirá con un período de formación, que le permitirá al novicio obtener la formación indispensable para desempeñar tareas en su puesto de trabajo con eficiencia y calidad, adquiriendo el conocimiento de las operaciones productivas de la empresa y de esta manera acceder a la categoría que corresponda conforme a las tareas que realice.

ARTICULO 36°. PRUEBA Y CAMBIOS DE CATEGORIA: A los efectos de pasar un trabajador de una categoría a otra, se establece un período de prueba y capacitación que durará sesenta (60) días corridos, el que se realizará de común acuerdo con el trabajador constando por escrito.

Durante los primeros treinta (30) días de prueba, el trabajador percibirá la remuneración correspondiente a su categoría. Transcurrido este término, si el trabajador permaneciera en la nueva categoría percibirá un aumento igual al Cincuenta por ciento (50%) de la diferencia entre su sueldo y el que le corresponda en el nuevo puesto, percibiendo la remuneración íntegra de su nueva categoría al vencimiento de los últimos treinta (30) Días o período de capacitación.

Esta prueba podrá ser realizada por la misma persona cada seis (6) meses. Las empresas considerarán el cumplimiento de los standard de producción establecidos a los efectos de las promociones de las categorías profesionales. En caso de que el trabajador, transcurridos quince (15) días de prueba, realice las tareas y rinda la eficiencia y calidad de la categoría para la cual es probado, a criterio de la empresa, pasará automáticamente a la calificación de la misma, percibiendo ese sueldo o salario.

ARTICULO 37°. IMPLEMENTOS DE TRABAJO: En los establecimientos, todos los elementos de trabajo, serán provistos por los empleadores. Las empresas entregarán estos

elementos a cargo del trabajador, quien será responsable de su extravío y/o pérdida. En tales casos, deberá abonar el costo de reposición.

ARTICULO 38°. NORMAS INTERNAS: Los trabajadores en sus relaciones con sus empleadores y éstos con sus respectivos trabajadores, se ajustarán a las siguientes cláusulas:

- a) Ningún superior podrá reconvenir, por razones disciplinarias, a sus subalternos, en presencia de otros subalternos.
- b) Los horarios se cumplirán de modo que, a la hora de ingreso, los trabajadores se encuentren en sus puestos de trabajo, el que no abandonarán hasta la hora fijada para la salida, salvo casos justificados.
- c) Cuando el trabajador deba ausentarse, dará aviso anticipadamente.
- d) Por razones de mutua seguridad, no debe fumarse dentro del establecimiento, donde exista tal prohibición.
- e) Los procedimientos de producción y trabajo no podrán ser revelados por los trabajadores, como tampoco sacar pruebas o muestras.
- f) Los trabajadores respetarán, en los lugares de trabajo, las normas de disciplina indispensables para el normal funcionamiento de la producción, no interrumpiendo sus tareas con actos innecesarios o ajenos al trabajo mismo.
- g) Cada trabajador mantendrá debidamente acondicionado, tanto los materiales como los elementos de trabajo.
- h) El cambio de domicilio deberá ser denunciado por el trabajador fehacientemente, en tiempo y forma. Asimismo deberá notificar al empleador las modificaciones producidas en su estado civil o las referidas a las cargas de familia. Las trabajadoras embarazadas deberán notificar fehacientemente de su estado.
En todos los casos el empleador entregará constancia formal de los avisos del trabajador, dados conforme este artículo.
- i) Las empresas abonarán, al trabajador, los salarios correspondientes cuando estos, deban comparecer ante el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación, otros organismos de Trabajo en las distintas jurisdicciones, citados por la Comisión Paritaria Nacional de Interpretación ó las citaciones judiciales a las que se refiere el Art.136 del Decreto Ley 32.147/44 ratificado por la Ley 12.948.
- j) Queda establecido que ningún trabajador de corte estará obligado a efectuar trabajos de limpieza, tampoco estará obligado a llevar, traer o cargar piezas, excepto dentro de los sectores de corte.
- k) Los moldes hechos durante las horas de trabajo pertenecen a la empresa, salvo los que se hubieren realizado durante el periodo de prueba, los que en tales casos pertenecerán al modelista, si no quedara efectivo en dicha empresa.

ARTICULO 39° PREAVISO: El trabajador que durante el período de preaviso, dispuesto por el empleador, obtuviera durante el mismo un nuevo empleo, podrá renunciar a dicho período antes de la finalización del mismo, percibiendo las remuneraciones hasta el último día efectivamente trabajado.

ARTICULO 40° HIGIENE Y SEGURIDAD: De conformidad con las leyes vigentes o las que se dicten en el futuro, con el adelanto Técnico-Científico y Social de la época, y

teniendo en cuenta las recomendaciones de la OIT al respecto, los establecimientos se comprometen a mantener los lugares de trabajo en condiciones reglamentarias de higiene y seguridad, atento a las siguientes cláusulas:

a) Asiento con respaldo: Para el personal en tareas de mesa en posición fija como ser: limpieza de prendas, trabajo de mano y en otras tareas similares que así lo requieran, la empresa los proveerá de banquetas con respaldo.

b) Propiciar la implementación sobre seguridad en general, conformando en cada establecimiento, un comité mixto de seguridad y/o cuando sea necesario un comité de incendio.

c) Conforme a las reglamentaciones en vigencia, la luz en los lugares de trabajo, deberá ser preferentemente natural o en su defecto en condiciones que no perjudiquen la vista de los trabajadores.

d) La ventilación en los lugares de trabajo deberá ser adecuada a la índole de las tareas que se realizan, debiendo en casos necesarios dotarse de aspiradores de aire. Los lugares de trabajo deberán contar con los elementos necesarios para mantener una temperatura uniforme y apropiada.

Deberá proveerse al trabajador de agua fresca en condiciones de potabilidad y salubridad adecuada.

e) En los casos en que los niveles de ruido existentes en los establecimientos así lo requieran las empresas deberán adoptar con la colaboración de los trabajadores, las medidas necesarias para reducirlos.

Los trabajadores deberán cumplir las prescripciones de la empresa en la materia y utilizar los elementos de seguridad que se les provean.

f) El servicio de higiene y seguridad en el trabajo tiene como misión prevenir, determinar, promover y mantener adecuadas condiciones ambientales en los lugares de trabajo y el más alto nivel de seguridad.

PROFESIONALES Y EQUIPAMIENTO: El servicio de higiene y seguridad en el trabajo deberá contar con los profesionales, personal y equipamiento mínimo que determine la ley 19.587 y su decreto Reg. 351/79 o el que lo sustituya en el futuro.

SEGURIDAD DEL TRABAJADOR: Es deber del empleador velar por la seguridad del trabajador, tutelando su integridad psicofísica. A tal efecto deberá:

a) Adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia o la técnica sean necesarias a ese fin.

b) Hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la legislación específica y sus reglamentaciones.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR:

Sin perjuicio de lo que determinen especialmente los reglamentos, son también obligaciones del empleador:

a) Disponer el examen pre ocupacional y revisión médica periódica del personal, registrando sus resultados en el respectivo legajo de salud. Asimismo deberá efectuar el examen de egreso, estando obligado el trabajador a someterse al mismo.

b) Mantener en buen estado de conservación, utilización y funcionamiento las maquinarias, instalaciones y útiles de trabajo.

- c) Mantener en buen estado de conservación, uso y funcionamiento las instalaciones eléctricas, sanitarias y servicios de agua potable.
- d) Evitar la acumulación de desechos y residuos que constituyan un riesgo para la salud, efectuando la limpieza y desinfecciones periódicas pertinentes.
- e) Instalar los elementos necesarios para afrontar los riesgos de siniestro.
- f) Depositar con el resguardo consiguiente y en condiciones de seguridad las sustancias peligrosas.
- g) Disponer de los medios adecuados para la inmediata prestación de primeros auxilios.
- h) Colocar y mantener en lugares visibles avisos o carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad o adviertan peligrosidad en las maquinarias e instalaciones.
- i) Promover la capacitación del personal en materia de higiene y seguridad en el trabajo, particularmente en lo relativo a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas.
- j) Denunciar ante quien corresponda los accidentes y enfermedades de trabajo.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES:

Sin perjuicio de lo que determinen especialmente los reglamentos, el trabajador estará obligado a:

- a) Cumplir con las normas de higiene y seguridad y con las recomendaciones que se le formulen referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal y de las propias maquinarias, operaciones y procesos de trabajo.
- b) Someterse a los exámenes médicos preventivos periódicos y de egreso, y notificarse del resultado de los mismos.
- c) Cuidar los avisos y carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad y observar sus indicaciones.
- d) Colaborar en la organización de programas de formación y educación en materia de higiene y seguridad y asistir a los cursos que se dicten en el horario de trabajo.
- e) Utilizar los elementos de protección que se le entreguen, tales como guantes, botas, delantales, protectores auditivos, etc. La falta de utilización de estos elementos dará derecho al empleador a adoptar las medidas disciplinarias adecuadas.

DENUNCIA DEL TRABAJADOR:

El trabajador podrá denunciar y hacer responsable al empleador que lo obligue a realizar la prestación de tareas que impliquen violación a los deberes de seguridad y pongan en peligro a su estado físico o riesgo de pérdida irreparable (vida humana o fuente de trabajo).

El trabajador podrá rehusar la prestación de tareas si existe resolución de los organismos competentes declarando insalubre el sector de trabajo y el empleador no realizara dentro del plazo que se le fije los trabajos de adecuación y/o no proporcionase los elementos que dicha autoridad hubiera establecido.

ARTICULO 41° MEDICINA LABORAL Y PREVENTIVA: A los efectos de facilitar la atención Médico - Asistencial, así como la implementación de la Medicina Preventiva y Laboral a los trabajadores, por parte de la obra social sindical, y los Servicios Médicos Empresariales respectivamente las partes se comprometen a:

a) Acceder al control Médico Sanitario del personal del establecimiento dentro de la planta o local en que se realicen las tareas, durante las horas de trabajo, en las oportunidades en que, así lo determine la legislación vigente.

b) Posibilitar la concurrencia del personal del establecimiento para la realización de análisis, radiografías prácticas o estudios médicos complementarios, cuando la naturaleza o urgencia del caso lo requiera, inclusive en horas de trabajo y sin mermas de sus jornales.

NOTA: En ambos supuestos, puntos a) y b), se velara para que el tiempo que pierda el personal afectado sea el mínimo indispensable a fin de no perturbar el proceso de fabricación del establecimiento, ni crear trastornos en los métodos de producción y trabajo. Para ello los trabajadores dispondrán de dieciocho horas anuales de permiso con goce de sueldo.

C) Comunicación de parte de enfermo: El personal que tenga que faltar a sus tareas por causas de enfermedad o accidente inculpable, deber comunicarlo al empleador dentro de la jornada laboral a efecto que el Servicio Médico de la Empresa pueda realizar el control médico correspondiente en los términos de la Ley de Contrato de Trabajo.

Corresponde al trabajador la libre elección de su médico y tratamiento pero estará obligado a someterse solo al control que efectúe el facultativo designado por el empleador. Si el empleador no ejerciese el control de la enfermedad, se tendrá por válido el certificado que presente el trabajador.

d) Control médico empresario: el personal enfermo o accidentado cuyo estado no le permita prestar servicios y se encuentre en condiciones de deambular deberá asistir al consultorio médico del empleador.

e) Alta médica: el personal que haya faltado a sus tareas por enfermedad o accidente inculpable, deber obtener el alta correspondiente para poder reintegrarse a sus tareas.

En los supuestos que el trabajador se viera en la necesidad de interrumpir sus tareas para la realización de análisis y/o radiografías, una vez finalizado el tiempo empleado a tal fin, las empresas deberán permitirle su reingreso a las tareas dentro de la misma jornada de trabajo.

f) Permisos: Los trabajadores dispondrán de 18 horas anuales de permiso con goce de sueldo a fin de cumplir con lo establecido inciso a) y b).

El trabajador, para hacer uso de estos permisos deber presentar al empleador previamente, la respectiva orden de realización. A su reingreso a las tareas, la certificación probatoria de la concurrencia señalada.

ARTICULO 42° PIZARRAS. En todos los establecimientos de la Industria de la Indumentaria y Afines, se colocarán en lugares visibles al personal, vitrinas o pizarras, para uso exclusivamente de las comunicaciones del Sindicato.

A tal efecto los empleadores se comprometen a publicar en ellas las comunicaciones remitidas por FONIVA, la cuales pueden ser remitidas por correo, e-mail o fax, destinadas al personal de corte.

Resultan de suma importancia que las comunicaciones enviadas por el Gremio de FONIVA, sean colocadas en la pizarra gremial o sector destinado a ello.

Las partes convienen, además, que queda prohibida cualquier tipo de publicación en las pizarras, que no sean las enviadas por el Gremio de FONIVA.

ARTICULO 43° VACANTES: Los establecimientos, al proceder a incorporar personal o ascender de categorías o cubrir vacantes, se comprometen a dar preferencia al personal afiliado a FONIVA o sus respectivas Filiales y/o Delegaciones

ARTICULO 44° RECIPROCIDAD FRENTE A SITUACIONES DE COMPETENCIA DESLEAL: Las partes signatarias del presente convenio se comprometen expresamente a colaborar a engrandecer la Industria de la Indumentaria y a velar por el crecimiento de las estructuras productivas y de las fuentes de trabajo de manera tal de alcanzar niveles de competitividad.

Las partes acuerdan colaborar para la eliminación de la competencia desleal en sus dos tipos: INTERNA (clandestinidad y evasión) y EXTERNA (subfacturación, dumping, comercial, social, etc.). Dentro de la competencia desleal externa se velará por los derechos fundamentales de los trabajadores a fin que puedan mejorarse el nivel de vida y las condiciones laborales, igualdad de oportunidades, de trato en el empleo y la ocupación con el fin de eliminar toda discriminación basada en raza, sexo, religión, nacionalidad u origen social, el cumplimiento de las disposiciones para la protección de la salud, el fomento de la seguridad en el empleo y la garantía de salarios dignos que permitan un nivel de vida adecuado al ser humano. Al poner en peligro a la industria del sector, debe ser contrarrestada mediante el accionar conjunto del sector trabajador y del empresario. A tales efectos y ante la denuncia expresa de cualquier sector signatario se constituirán comisiones mixtas de trabajo y divulgación.

Estas comisiones mixtas deberán efectuar todas las gestiones y denuncias pertinentes ante los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

Art. 44 BIS: ERRADICACION DE LA VIOLENCIA LABORAL: La representación empresarial y la asociación sindical acuerdan en condenar toda forma de violencia en el ámbito laboral, comprometiéndose a impulsar acciones positivas tendientes a la difusión de la problemática dentro del universo de trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, con la finalidad de prevenir su desarrollo dentro de las empresas de la actividad.

Las partes promoverán iniciativas en materia de asistencia técnica y capacitación; para ello podrán recurrir en consulta y/o asesoramiento a la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

CAPITULO APORTES EMPLEADORES

ARTICULO 45° TURISMO: Los empleadores aportarán a la Federación Obrera Nacional de la Industria del Vestido y Afines un DOS (2%) sobre las remuneraciones sujetas a aportes jubilatorios percibidas por el trabajador comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo, con destino exclusivo a un fondo de turismo en la FONIVA, tendiente a posibilitar a sus beneficiarios el mejor goce de sus períodos de vacaciones.

Este aporte será depositado a la orden de FONIVA en el BANCO DE LA NACION ARGENTINA cuenta N° 25664/19 Sucursal 85 Plaza de Mayo.

ARTICULO 45° BIS ACCION SOCIAL Y PREVISIONAL: Los empleadores aportarán a la Federación Obrera Nacional de la Industria del Vestido y Afines un Uno coma Tres % (1,3 %) sobre las remuneraciones sujetas a aportes jubilatorios percibidas por el trabajador comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo, con destino exclusivo a las obras de carácter social, previsional y cultural.
Este aporte será depositado N° 25664/19 Sucursal 85 Plaza de Mayo

ARTICULO 45° TER SEPELIO: Los empleadores aportaran a la FONIVA una contribución mensual del 0,7 % sobre las remuneraciones de sus trabajadores comprendidos en la presente convención, sujetas a aportes jubilatorios, cuyo pago se efectuará en el mismo plazo que las restantes obligaciones de la seguridad social, plazo que también rige para el depósito de las contribuciones empresariales establecidas en los arts. 45 y 45 BIS del presente Convenio. Igual obligación rige para los dadores de trabajo a domicilio con respecto a sus trabajadores a domicilio, debiendo depositar esta contribución al igual que los restantes empleadores, en el Banco de la Nación Argentina cuenta n° 25664/19.”

CAPITULO RETENCIONES AL TRABAJADOR

ARTICULO 46° CUOTA SINDICAL: Los empleadores actuarán como agentes de retención, desde el ingreso del trabajador en cada jurisdicción, del tres por ciento (3%) del total de remuneraciones de los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo

Queda aclarado que esta retención se efectúa mensualmente, inclusive sobre el aguinaldo.
Este aporte será depositado a la orden de FONIVA en el BANCO DE LA NACION ARGENTINA Cuenta Nro. 25664/19 Sucursal 85 Plaza de Mayo.

ARTICULO 46 BIS: En función de las gestiones que FONIVA ha venido desarrollando en las sucesivas negociaciones colectivas a favor del conjunto de los trabajadores de la industria de la indumentaria, se estipula una contribución de solidaridad con destino al fondo de acción social y previsional del 2% (dos por ciento) mensual de la retribución bruta, a cargo de los trabajadores encuadrados en el presente acuerdo y su marco CCT N° 438/06. No será aplicable este aporte a aquellos trabajadores afiliados a la FONIVA y/o a los Sindicatos afiliados a dicha FONIVA, en razón de que están aportando la cuota sindical correspondiente. Los empleadores actuarán como agentes de retención de los respectivos importes, los que deberán ser depositados en la cuenta que al efecto tiene habilitado el gremio en el Banco de la Nación Argentina, casa central, cuenta número 25.664/19, en las mismas fechas y condiciones que las leyes 23.551 y 24.642 establecen para las cuotas sindicales. Vigencia para el periodo 1° de octubre de 2021 al 30 de septiembre de 2022.

ARTICULO 47° INFORMACION FONIVA: Atento a los términos de la Ley 23.449 los empleadores remitirán a la FONIVA., una planilla en la que conste el nombre del establecimiento y su dirección, N° de C.U.I.L. y nombre del trabajador, clase y número de documento, monto de la remuneración bruta del mes, su calificación profesional y el

monto discriminado de los aportes y contribuciones efectuados a favor de las Entidades Sindicales y la Obra Social,

Esta documentación debe ser enviada dentro de los 5 (cinco) días posteriores al vencimiento de pago, según corresponda.

Las Entidades Sindicales remitirán la información correspondiente a la Obra Social dentro de los diez días de recibidas en cada una de sus sedes.

Ante la fiscalización por parte de funcionarios de organismos oficiales, nacionales o provinciales, los empleadores están obligados a exhibir el cumplimiento de lo establecido en el presente artículo.

No podrá impedirse el ingreso a los establecimientos fabriles a los representantes ó Directivos de las Organizaciones Sindicales, cuando deban calificar a los trabajadores en sus tareas, encuadrarlos en este Convenio o realizar verificaciones que correspondan a temas laborales, sindicales o de Obra Social.

Caso contrario se efectuarán las respectivas actuaciones en la sede de la autoridad competente.

ARTICULO 48° COMISIÓN NACIONAL DE INTERPRETACIÓN, MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN:

Con la finalidad de propender a una eficaz y permanente actitud de mutua comprensión y entendimiento en el ámbito de las relaciones laborales, tendiendo a lograr generarse en las empresas, las partes convienen (como complemento a lo dispuesto en la Ley 23.551, artículo 43 c.) Y con las facultades y términos de la ley 14.250 art. 14, 15 y 16 Dec.199 y 200/88, en crear una Comisión de Mediación Laboral ad-hoc compuesta por TRES representantes empresariales y TRES representantes gremiales para entender con carácter de amigables componedores cualquier situación que le sea sometida a su consideración por no haber sido resuelta mediante gestiones directas entre el gremio y la empresa.

Dicha Comisión mediar entre las partes a efectos de lograr una solución conciliatoria en un plazo de CINCO días hábiles, absteniéndose las partes en conflicto de adoptar decisiones que puedan vulnerar al normal desarrollo de la gestión. Logrado el acuerdo conciliatorio, la Comisión labrar un acta, que será elevada al Ministerio de Trabajo para su homologación.

ARTICULO 49° COMISIÓN PARITARIA NACIONAL. Con la competencia y atribuciones dispuestas por los Artículos 15° y 16° de la Ley 14.250, créase de conformidad del Artículo 14° del mismo texto legal, una Comisión Paritaria Nacional, integrada por cinco (5) miembros empresarios e igual número de miembros trabajadores, designados por la FEDERACIÓN ARGENTINA DE LA INDUSTRIA DE LA INDUMENTARIA Y AFINES -FAIIA.- y por la FEDERACION OBRERA NACIONAL DE LA INDUSTRIA DEL VESTIDO Y AFINES -FONIVA- respectivamente, la que actuará bajo la Presidencia de un funcionario designado por el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación.

La Comisión Paritaria queda facultada para constituir subcomisiones Zonales, las que actuarán en el lugar, sobre cuestiones que localmente puedan presentarse sobre la Calificación de los trabajadores y demás Interpretaciones Técnicas.

En caso de desacuerdo en el seno de estas últimas, pasará a Resolución de la Comisión Paritaria Nacional, la que además podrá unificar criterios dispares de las subcomisiones, sobre un mismo problema, si el caso se llegase a presentar. Esta Comisión Paritaria Nacional podrá ser convocada a pedido de cualquiera de las partes para considerar las modificaciones de aspectos específicos de esta Convención Colectiva de Trabajo.

ARTÍCULO 50° ADICIONAL ZONA PATAGÓNICA: Los trabajadores que presten servicio en empresas de la Industria de la indumentaria de la confección y afines, radicadas en zonas declaradas por la ley patagónica, que componen las Provincias de Río Negro y Neuquén percibirán un adicional del 35% (treinta y cinco por ciento) sobre su respectivo salario básico, Chubut y Santa Cruz, percibirán un adicional del 50% (cincuenta por ciento) sobre su respectivo salario básico y en los caso de las empresas radicadas en Tierra del Fuego e Islas del Atlántico Sur percibirán un adicional del cincuenta por ciento (50%) sobre sus respectivos salarios básicos.