

## **CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO N° 614/10**

### **Unión Cortadores de la Indumentaria**

#### **Disposiciones Generales**

**PARTES INTERVINIENTES:** Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y Afines (F.A.I.I.A), y la Unión Cortadores de la Indumentaria, (U.C.I).

**VIGENCIA:** 11 DE NOVIEMBRE DE 2010

**LUGAR Y FECHA DE CELEBRACIÓN:** Buenos Aires, 23 de noviembre de 2010.

**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 de actuación de UCI. 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,

En Buenos Aires a los 15 días del mes de octubre de 2021, se reúnen por una parte en representación de la FEDERACIÓN ARGENTINA DE LA INDUMENTARIA Y AFINES, los Señores: Marcelo Sanginetto, Daniel Bazan, Norberto Gomez y Gonzalo Echeverria, con el asesoramiento de los Dres. Jorge Lacaria, Erika Varela y María Eugenia Silvestri y en representación de la UNIÓN CORTADORES DE LA INDUMENTARIA los Señores: Heraldó Mage, Roberto Blasi, Patricio Ledwitch y Graciela Valdez, 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 Expte. Nro. 16289/95 para la actualización del Convenio Colectivo de Trabajo Nro. 614/10, para la actividad de Corte de la Industria de la Confección de Indumentaria y Afines, quienes deciden en este acto modificar el texto ordenado de la convención colectiva de trabajo antes mencionada, mediante el acuerdo que se ha llegado como resultado de lo determinado en el Acta de fecha **15 de octubre de 2021, inserto en el EX-2021-99239852- -APN-DGDYD#JGM.**

**ARTÍCULO 1º. VIGENCIA:** Las modificaciones insertas en la presente convención colectiva de trabajo regirán desde el día 1º de octubre de 2021.

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 en la Zona actuación UCI, 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 la misma.

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.

## **CATEGORIAS**

### ***CATEGORIA 1º***

**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.*

### ***CATEGORIA 2º***

**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.*

### ***CATEGORIA 3º***

**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 diseñador/a.*

### ***CATEGORIA 4º***

**CORTADOR DE PRENDAS DE MEDIDAS:** *Es la persona calificada que tiza y corta prendas de medida y especiales 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.

#### **CATEGORIA 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°.

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.

#### **CATEGORIA 6°**

A) **CONTROL DE CALIDAD:** Es la persona especializada con conocimientos técnico - profesionales que controla la calidad de todos los trabajos inherentes al corte.

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.

#### **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.

#### **CATEGORIA 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,

#### **CATEGORIA 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.

#### **CATEGORIA 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.

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.

## CATEGORIA 10º

**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.

## CATEGORIA 11º

A) **REVISADOR 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.

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.**”

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

D) **PERSONAL PARA TAREAS GENERALES DE CORTE:** Es el personal que realiza, 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.

**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 4° 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 MÚLTIPLES:** 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 5°. 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 UCI 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, a partir de su vigencia, los trabajadores tendrán derecho a los beneficios de las mismas, desde la fecha en que la Organización Sindical haya presentado el correspondiente reclamo formal y fehaciente ante la Comisión Paritaria Nacional o ante la respectiva autoridad de aplicación en cada jurisdicción.

**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, 46 y 47 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. El presente artículo es de aplicación a los contratos de trabajo que se celebren a tiempo parcial, cualquiera sea el período del mismo.

**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 empresarial exclusivamente para la Obra Social Cortadores de la Indumentaria será la siguiente: Para Aportes del Trabajador se calculará sobre las remuneraciones sujetas a retención.*

*Para la Contribución Empresarial 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 1° de octubre de 2021 \$5.740, 1° de enero de 2022 \$6.140 y desde 1° de abril de 2022 \$6.690”*

*Nota (1): La diferencia entre la cifra obtenida por la sumatoria del Aporte del trabajador y la contribución empresarial, 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 614/10 no se consideraran para el pago de la*

*Base mínima de “Obra Social Cortadores de la Indumentaria”. 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 Cortadores de la Indumentaria”, se informa que para los aportes y contribuciones respecto de la Base Mínima Obra social “Obra Social Cortadores de la Indumentaria”, 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.*

*Nota (3): Este mínimo establecido, garantiza la cobertura y los beneficios de la obra social de O.S.C.I. (Obra social de los cortadores de la Indumentaria), además de los trabajadores activos también a los beneficiarios pasivos (jubilados) y desde el 01/09/2015 OSCI no cobra ningún tipo de co seguros (copagos) por todas las prestaciones incluidas en el PLAN MEDICO OBLIGATORIO (PMO).*

**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 al 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, UCI.

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 que son los siguientes: **Modelista Creador en Indumentaria Industrial (Duración 3 años); Carrera de Diseño de Modas (Duración 2 años); Novias y Alta Costura (Duración 1 año); Diseñador Modelista en Indumentaria (Duración 1 año); Modelista Interpretador (Duración 2 años); Modelista Superior (Duración 1 año); Computación Especializada: Sistemas Gerber y Audaces (Duración 1 año).**

**Cursos Especiales de:** Tizador, Cortador Maquinista en Indumentaria (Duración 6 meses); Diseño de Modas Asistido por Computación (Duración 6 meses); Cortador auxiliar (Duración 6 Meses) 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.

Las categorías que de acuerdo a los cursos precedentemente enunciados le corresponde el adicional, en la medida que esté desarrollando dentro de la empresa las tareas para las que se ha capacitado son: **1. Diseñador/a; 2. Modelista; 3. Asistente de diseño; 4. Cortador de prendas de medidas; 5A. Ayudante de Modelista; 5B. Operador de equipo computarizado; 6C. Tizador; 8. Cortador con equipo computarizado; 9A. Cortador con maquina o a mano; 9B. Cortador de muestras y uniformes; 11B. Cortador auxiliar**

**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 posibilite, y que se extrae del espíritu y contenido del artículo 4° Bis de la CCT 166/91, establecen obligatoriamente una remuneración accesoria 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 a los sistemas y términos que fijen las partes. Se recomienda informarlo diariamente y se abonará mensualmente de acuerdo a la modalidad de la empresa.

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

Este Premio será considerado Remuneración Accesoria 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 accesoria.

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

**ARTICULO 15°. 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 "Escalafón 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 a 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 U.C.I., 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, logran 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 computará **1 punto.**

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 inasistencias los puntos que están determinados en el pago del Premio por Puntualidad y Asistencia del Artículo 18 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.

e) 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, o los referidos al centro de formación profesional, C.E.T.I.C. para exámenes finales, complementario y/o previo.

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 las mismas.

**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 Tercer Domingo de Julio de cada año el Día del Cortador de la Industria de la Indumentaria. El personal comprendido en la presente C.C.T. tendrá derecho a percibir además de la remuneración normal y habitual, una gratificación de carácter remunerativo que tendrá la siguiente forma de cálculo:

**Sueldo Bruto – Dividido 25 – Multiplicado por el 150%**

**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 deberán informar 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 NO REMUNERATIVOS**

**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 1º de octubre de 2021 \$ 177, del 1º de enero de 2022 \$ 188, del 1º de abril de 2022 \$ 199 y del 1º 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 52º y 53º, 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 2020, teniendo en cuenta que la misma podrá ser modificada únicamente por acuerdo de las partes.

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

- Desde el 1º de octubre de 2021 \$ 246, del 1º de enero de 2022 \$ 266, del 1º de abril de 2022 \$ 282 y del 1º 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. ASOCIACIÓN MUTUAL DE CORTADORES.** Las partes signatarias de la presente C.C.T. establecen que los empleadores contribuirán con un aporte especial de 1 de octubre de 2021 \$675, 1 de enero de 2022 \$720 y 1 de abril de 2022 \$790

por cada trabajador comprendido en el CCT 614/10, destinado a solventar los beneficios generales que brinda la Asociación Mutual de los Cortadores de la Indumentaria a través de cada uno de sus reglamentos. Dentro de los beneficios se encuentra el subsidio por sepelio en caso de fallecimiento del empleado de Corte en relación de dependencia, afiliado o no a la entidad sindical y al grupo familiar declarado por el trabajador a los efectos de los Beneficios de la obra social de UCI  $\sqrt{\geq}$  a la que se hubiere adherido. Monto del Subsidio desde el mes de diciembre de 2019 \$ 25.000. Dejándose establecido que los empleadores quedaran eximidos a partir de la fecha de vigencia del presente aporte de cualquier otra obligación, compromiso, o modalidad, etc. que hubieran asumido al mismo efecto. Dicho importe deberá depositarse, dentro de los plazos de las leyes 23.551 y 24.632, en una boleta especial creada a tal fin y en la cuenta "Banco de la Nación Argentina, cuenta número: 160022093.

Nota Informativa: La Asociación Mutual, con el pago de este aporte especial, a su vez, logra brindar a todos los trabajadores encuadrados en el presente CCT, los siguientes beneficios:

Subsidio por fallecimiento: 01/12/2021 \$ 25.000

Cobertura del recién nacido, que comprende la entrega de 100 paquetes de primera marca y 2 cajas de 800 grs. de leche en polvo por mes, hasta los 18 meses del bebé.

Cobertura en medicamentos: se brinda cobertura en medicamentos superiores a los establecidos por el Plan Médico Obligatorio (PMO). El descuento se realiza en la Farmacia Mutual de los Cortadores de la Indumentaria."

Entrega de Kit Escolar.

Estadía por Luna de Miel

Descuentos del 40% en Coseguros de Obra Social.

**ARTICULO 24° TER. SUBSIDIO POR HIJO/A DISCAPACITADO/A.** Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo acuerdan que a partir del 1° de octubre de 2020, 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 las prendas, como asimismo la reposición de las mismas en caso de pérdida o destrucción, por causas imputables al trabajador, corren 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.

Nota: las partes acuerdan que verificado el INCUMPLIMIENTO, en empresas de HASTA CINCO (5) trabajadores encuadrados en el CCT 614/10 al 1° de julio de 2016, la Unión de Cortadores de la Indumentaria será quien haga entrega de los equipos obligatorios de indumentaria de trabajo que establece este artículo, siendo los mismos con cargo al empleador a valor de mercado.

## **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.

Las empresas deberán informar a los trabajadores la ART que corresponde en caso de accidentes y los teléfonos donde comunicarse.

**ARTICULO 28º. 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 Unión Cortadores de la Indumentaria.

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 31°. 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 32°. 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 podrá 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 hicieran 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 novato 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 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 velará 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.

c) Comunicación de parte del enfermo: el personal que tenga que faltar a sus tareas por causas de enfermedad o accidente inculpable, deberá 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 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, deberá 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 deberá presentar al empleador previamente, la respectiva orden de realización. A su reingreso a las tareas, deberá presentar 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 UCI, 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 UCI, 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 UCI.**

**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 Unión Cortadores de la Indumentaria

**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. Todo lo que pueda 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.

**ARTICULO 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° CETIC** Centro de Estudios Técnicos para la Industria de la Confección.

Los empleadores aportarán a la Unión Cortadores de la Indumentaria un cuatro (4) por ciento (%) sobre las remuneraciones sujetas a aportes jubilatorios, por el trabajador comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo, con destino exclusivo para el funcionamiento del Centro de Estudios Técnicos para la Industria de la Confección, C.E.T.I.C. que impartirá enseñanza y capacitación amplia de la profesión. Este aporte será depositado a la orden de U.C.I. en el BANCO DE LA NACION ARGENTINA cuenta N° 92-363-13

**ARTICULO 45° BIS.** Los empleadores contribuirán al Centro de Estudios Técnicos para la Industria de la Confección, CETIC de la Unión Cortadores de la Indumentaria con un UNO (1) por ciento (%) sobre las remuneraciones sujetas a aportes jubilatorios, por el trabajador comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo, con destino exclusivo para promover la formación de los trabajadores representados por la Unión de Cortadores, asistencia para la reducción del empleo no registrado del sector, asistencia en la contratación de consultores y capacitadores especializados para promover la mejora de la competitividad de las empresas para generar nuevos y genuinos puestos de trabajo.

Este aporte deberá ser INDIVIDUALIZADO, indicando número de artículo y será depositado a la orden de U.C.I. en el BANCO DE LA NACION ARGENTINA cuenta N° 92-363-13

Plazo de vigencia: por el término perentorio de 12 (doce) meses a partir el 01/10/2021 y hasta el 30/09/2022, pudiendo ser renovable.

**ARTICULO 46° TURISMO.** Los empleadores aportarán a la Unión Cortadores de la Indumentaria un dos (2) por ciento (%) sobre las remuneraciones sujetas a aportes jubilatorios por el trabajador comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo, con destino exclusivo a un fondo de turismo en la U.C.I., tendiente a posibilitar a sus beneficiarios el mejor goce de sus períodos de vacaciones.

Este aporte será depositado a la orden de U.C.I. en el BANCO DE LA NACION ARGENTINA cuenta N° 93-897-88

## **CAPITULO RETENCIONES AL TRABAJADOR**

**ARTICULO 47° CUOTA SINDICAL. Inc. A)** 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 U.C.I. en el BANCO DE LA NACION ARGENTINA cuenta N° 93/314/72;

**Inc. B) APORTE SOLIDARIO:** En función de las gestiones que UCI ha venido desarrollando en las sucesivas negociaciones colectivas a favor del conjunto de los trabajadores de la industria de la indumentaria y los beneficios que la organización brinda a todos sus convenionados a través de su Centro de Estudios CETIC, se estipula una contribución de solidaridad con destino al CETIC del 2,5% (dos y medio por ciento) mensual de la retribución bruta de los trabajadores comprendidos en el presente acuerdo y su marco CCT N° 614/10 durante la vigencia del presente acuerdo: desde el 1° de octubre de 2021 y hasta el 30 de septiembre de 2022. No será aplicable este aporte a aquellos que estén aportando la cuota sindical correspondiente. Los empleadores actuarán como agentes de retención de los respectivos importes. Este aporte será depositado a la orden de U.C.I. en el Banco de la Nación Argentina cuenta N° 92-363-13, que a tal efecto tiene habilitado el gremio, en las mismas fechas y condiciones que las leyes 23.551 y 24642 establecen para las cuotas sindicales.

**ARTICULO 47° BIS.** Los empleadores actuarán como agente de retención de los importes que los afiliados deban tributar a la Asociación Sindical UNION CORTADORES DE LA INDUMENTARIA por diferentes conceptos, que el socio/cotizante se haya comprometido a abonar.

En el marco de lo establecido en el Art. 38° de la ley 23.551, para un mejor control del empleador, el socio/cotizante firmara por ante Escribano Publico, una autorización para el descuento respectivo, en el que figurarán el total adeudado y el monto mensual a descontar. El descuento deberá realizarse en el haber inmediato próximo a percibir, luego de que el empleador reciba la pertinente notificación.

**ARTICULO 48° INFORMACION U.C.I.** Atento los términos de la Ley 23.449 los empleadores remitirán a la U.C.I. una planilla en la que conste el nombre del establecimiento y su dirección, N° de CUIL y nombre de los trabajadores de corte dependientes, tipo y número de documento, monto de la remuneración bruta del mes, detalle de la integración bruta del mes, subdividiendo la misma en: Básico, premio por producción, asistencia perfecta 5%, premio de asistencia 20% , antigüedad, viáticos, refrigerios, para el caso que durante el mes haya inasistencias, llegadas tarde, jornadas incompletas, licencias pagas, feriados, día del cortador, y/o cualquier otro rubro a detallar que signifique un incremento o quita en su haber. También deberá ser detallada su calificación profesional y el monto discriminado de los aportes y contribuciones efectuados a favor de la entidad sindical y de la obra social.

La Entidad Sindical remitirá la información correspondiente a la Obra Social dentro de los diez días de recibida en cada una de sus sedes.

La documentación a presentar por los empleadores debe ser enviada dentro de los 5(cinco) días corridos posteriores al vencimiento de pago.



El envío de la misma deberá ser mediante soporte papel o electrónico a: [sistemas@uci.org.ar](mailto:sistemas@uci.org.ar), individualizando expresamente, en ambos casos, la casilla de correo electrónico en la cual recibirán la respuesta de parte de la entidad sindical.

La falta de cumplimiento de los requisitos expuestos en el presente tornará inválido al envío.

La Entidad Sindical utilizará el medio electrónico para hacer saber a los empleadores las observaciones que resolviere.

Transcurridos 180 días desde la presentación de la documentación aquí detallada, si no mediare observación u objeción alguna por parte de U.C.I., la información allí contenida se tomara valida a todos sus efectos.

Si la información es presentada en soporte papel, el empleador deberá probar su cumplimiento con copia sellada por Unión Cortadores de la Indumentaria o alguno de sus representantes. Si lo hace electrónicamente, lo acreditará con la constancia de envío del correo electrónico.

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.

Además se permitirá el ingreso, previa concertación de cita, de los representantes ó Directivos de las Organizaciones Sindicales, con el fin de realizar sorteos, entrega de cajas navideñas, útiles escolares y/o cualquier otro motivo que sea en beneficio del trabajador.

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

#### **ARTICULO 49° 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 Decretos 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 mediará 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 labrará un acta, que será elevada al Ministerio de Trabajo para su homologación.

**ARTICULO 50° 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 -F.A.I.I.A.- y por la UNIÓN CORTADORES DE LA INDUMENTARIA U.C.I. 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.