TEXTO ORDENADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO Nº 501/07 ENTRE EL SINDICATO DE EMPLEADOS TEXTILES DE LA INDUSTRIA Y AFINES DE LA REPUBLICA ARGENTINA (SETIA) Y LA FEDERACION ARGENTINA DE LA INDUSTRIA DE LA INDUMENTARIA Y AFINES (FAIIA), CONFORME LAS MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR EL ACUERDO DE PARTES DE FECHA 24 DE ABRIL DE 2023.-

Vigencia del CCT 501/07: 1º de marzo de 2007.-

VIGENCIA DE LA ACTUALIZACION DEL CCT 501/07: 1° de abril al 30 de junio de 2023.

PARTES INTERVINIENTES: La Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y Afines F.A.I.I.A. y el Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines de la República Argentina. S.E.T.I.A.

Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere: Trabajadores, empleados, supervisores, encargados, mecánicos, personal auxiliar de ambos sexos, de administración, de comercialización, de ventas por internet "e-commerce" y de fábrica de las empresas industriales de Indumentaria y Afines que produzcan y/o comercialicen por sí o por intermedio de terceros productos para sus marcas propias.

Cantidad de beneficiados: 10.000 trabajadores/as.

Zona de aplicación: Ámbito nacional.

La actualización del presente CCT se hace mediante Acta acuerdo de fecha 24 de abril de 2023, donde se reúnen por una parte y en representación de la Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y Afines: Norberto GOMEZ, Daniel BAZAN, Gonzalo ECHEVERRIA, Hernán EBEKIAN y los Dres. Erika VARELA, María Eugenia SILVESTRI y Jorge LACARIA, y por otra parte en representación del Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines de la República Argentina, los Sres.: José MINABERRIGARAY; Claudio Marcelo DIAZ; Miguel Alfredo REINOSO, Julio Omar OJEDA, Graciela CORDOBA, Gladys ALBARRACIN; Fernando RUARTE, quienes expresan:
Que en representación de las entidades negociadoras, y según lo normado en la Ley N° 14.250 (t.o. 108/88), realizan la **actualización** del presente convenio colectivo de trabajo N° 501/07, para la industria de la indumentaria de la confección y afines, por lo que deciden en este acto, suscribir el texto ordenado de la convención colectiva de trabajo antes mencionada, acuerdo que se ha llegado como resultado de lo determinado en el **Acta de fecha 24 de abril de 2023,** en el expediente electrónico **EX-2023-46878235- -APN-DGD#MT**.

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

ARTÍCULO 1º VIGENCIA de la actualización del CCT 501/07: La presente Convención Colectiva de Trabajo regirá desde el día **1 de abril** hasta el **30 de junio de 2023**, sin perjuicio de su ultraactividad.
Cualquiera de las partes, queda facultada a denunciar la presente Convención Colectiva de Trabajo en el momento que considere necesaria su renovación, en cuyo caso se procederá a la constitución de la Comisión Paritaria para la realización de tratativas dentro del lapso antes mencionado. 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 se aplica en todo el territorio de la Nación.

ARTÍCULO 3º PERSONAL COMPRENDIDO: La presente Convención Colectiva de Trabajo comprende a todos los trabajadores de ambos sexos, mayores y menores de edad, de las distintas especialidades en procesos administrativos, supervisores, encargados, secretarias administrativas, ayudantes, auxiliares, mecánicos de mantenimiento general de fábricas, vendedores de todos los salones de ventas de la empresa industrial, vidrieristas, repositores, personal que opera equipos de computación, de contabilidad ó similares, el personal administrativo de las oficinas de ingeniería industrial, métodos y tiempos, controles de producción y calidad, personal administrativo de tareas técnicas en general, créditos y cobranzas, administración de personal, contaduría y administración, suministros, almacenes, depósitos, comedores internos, guarderías internas, maestranza en general, expedición y despacho, centro de distribución, choferes de reparto, telefonistas, recepcionistas, promotores de venta, cajeros, personal de tesorería, porteros, serenos, personal no profesional de servicios médicos internos, enfermeras y personal administrativo de tareas similares que presten servicios únicamente en empresas industriales de indumentaria.
El personal perteneciente a las empresas Industriales de confección de Indumentaria y Afines, que se desempeñen en tareas complementarias no contempladas en la presente Convención Colectiva de Trabajo, por ausencia de las Organizaciones Sindicales Profesionales, y la libre elección de los trabajadores que los represente, gozarán de los beneficios del presente Convenio.
No está comprendido en esta Convención Colectiva de Trabajo el personal superior de las empresas, o sea los directivos, gerentes subgerentes, contadores generales, jefes superiores, subjefes, asesores profesionales y secretarías de gerencia, como tampoco lo están los viajantes de comercio.

La presente C.C.T. comprende también a las empresas definidas en la Ley 24.467 y en el Capítulo Pymes contenido en esta convención.
Inc. a) Personal fuera de convenio: Conforme la actividad principal de la empresa y siendo que la misma produzca por sí o por intermedio de terceros productos para sus marcas propias. Se informa que todo aquel personal que realizara tareas dentro de los establecimientos fabriles, oficinas, oficinas comerciales, salones de venta, salones de exposición o cualquier otra dependencia perteneciente a la empresa, sea de índole administrativo, analítico y/o similares, televenta, telemarketing, venta telefónica, estén o no dentro del ámbito de la empresa, indistintamente del nombre que la empresa pudiera otorgarles de manera interna, PERTENECEN a este CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO REPRESENTADO POR ESTE SINDICATO.

Quedan excluidos los profesionales universitarios, siempre y cuando cumplan efectivamente para la empresa la función para la que estén habilitados mediante título profesional, pero, no así, quienes no ejerzan su desempeño profesional y sean solamente mencionados enunciativamente como "categoría laboral" descripta en el recibo de haberes.

CALIFICACIONES PROFESIONALES

1.- Supervisor/a. Son sus principales funciones:

- Asegurar el cumplimiento de las actividades establecidas en la sección a su cargo, a través de la supervisión y control del personal dependiente.
- Verificar el cumplimiento de los objetivos asignados a su sector, mediante el control de las tareas del personal.
- Lograr un grupo de trabajo competente mediante la motivación y entrenamiento de sus subordinados.

2. – Encargado/a. Tendrán a su cargo el contralor y supervisión del trabajo y del personal de su sector, transmitiendo órdenes superiores de manera de asegurar el cumplimiento de los objetivos asignados.

2 bis. - Empleado técnico especializado: es aquel trabajador que colabora en la organización y programación del proceso productivo. Debe elaborar informes técnicos y sugerir correcciones en los procesos, si lo considera necesario. También debe poseer una adecuada formación profesional para realizar las tareas asignadas.

2 ter. - Mecánico de planta: es aquel empleado que realiza el mantenimiento preventivo y eventual en la planta industrial de la empresa, con excepción de las máquinas de costura y corte de los respectivos sectores.

3. – Chofer. Está comprendido en esta categoría todo el personal que se desempeñe como chofer de camión, camioneta o similar que efectúe transporte y/o reparto de mercadería y/o autos particulares de propiedad del empleador.

4.- Secretaria/o. Esta categoría comprende a todos los trabajadores que se desempeñen ejecutando actividades pertinentes al área secretarial y asistan a directivos, gerentes, subgerentes, contadores generales, jefes superiores, subjefes, asesores profesionales, planificando y ejecutando actividades administrativas y aplicando técnicas secretariales a fin de lograr un eficaz y eficiente desempeño acorde con los objetivos de la unidad. Estos empleados no tendrán el deber en la dirección u organización del personal en forma directa.

5. – Empleado/a "A" Administrativo/a. Son los que realizan tareas especializadas y de mayor responsabilidad, con amplia experiencia en el sector y la tarea a desarrollar, con adecuada formación profesional, con título secundario y a veces complementada con cursos de especialización.

5. BIS. - Recepcionista / Telefonista: Satisfacer las necesidades de comunicación del personal de la empresa, operando una central telefónica y/o atendiendo al público en sus requerimientos de información, ejecutando y controlando la recepción y despacho de la correspondencia, para servir de apoyo a las actividades administrativas de la empresa. Realiza cualquier otra tarea a fin de que le sea asignada relativa a la categoría que detenta.

6. – Empleado/a "B" Administrativo/a. Se encuentran comprendidos en la presente categoría los empleados que, por tener la experiencia necesaria realizan con pleno conocimiento tareas administrativas específicas del taller en cualquier sector de fábrica. En general para el desempeño de estas tareas se requiere poseer estudios secundarios.

7. – Empleado/a "C" Administrativo/a. Incluye a los empleados principiantes con escasa experiencia en tareas administrativas de producción en la empresa, como así también a quienes realizan tareas simples que requieren breve tiempo de entrenamiento. Para las tareas comprendidas de esta categoría no se requerirán estudios secundarios o especiales. Esta categoría comprende, también a todo el personal de ayudantes de producción, menores, maestranza, limpieza, servicios de comedor o cafetería, etc.

8. – Empleado/a "A" Producción. Son los que realizan tareas especializadas y de mayor responsabilidad, con amplia experiencia en el sector y la tarea a desarrollar, con adecuada formación profesional, con título secundario a veces complementada con cursos de especialización.

9. – Empleado/a "B" Producción. Se encuentran comprendidos en la presente categoría los empleados que, por tener la experiencia necesaria realizan con pleno conocimiento tareas administrativas específicas del taller en cualquier sector de fábrica. En general para el desempeño de estas tareas se requiere poseer estudios secundarios.

9 bis. - Auxiliar de Ventas. Es la persona que realice tareas menores como preparar pedidos, acomodar mercadería o realizar trámites fuera del local (mensajería). **Se encuentra en el "sector de ventas".**

10. – Empleado/a "C" Producción. Incluye a los empleados principiantes con escasa experiencia en tareas administrativas en la empresa, como así también a quienes realizan tareas simples que requieren breve entrenamiento. Para las tareas comprendidas dentro de esta categoría no se requerirán estudios secundarios o especiales.
Esta categoría comprende también a: Porteros, serenos, personal de vigilancia o similares, ordenanzas, cocineras, menores, personal de enfermería, etc.

11.- Ayudante de Chofer: Esta categoría comprende a todos los trabajadores que, exclusivamente acompañen al Chofer en el vehículo automotor y ayuden a cargar y/o descargar el camión, con el deber de mantener las condiciones de aseo en la cabina, cucheta dormitorio (en caso de existir) e interior de la caja de transporte; Los empleados encuadrados en esta categoría no tendrán el deber de conducción del vehículo.
No podrá haber personal calificado como ayudante donde no haya titular.

12.- Maestranza y Servicios: Se entiende por personal de maestranza a aquellos trabajadores cuyas funciones habituales consistan en la realización de tareas de limpieza en general del establecimiento, al que se desempeñen en funciones de orden primario y a los que realicen tareas varias sin afectación determinada.
Se entiende personal de servicios, a quienes se desempeñen en el área de "comedor y/o cafetería" del establecimiento, así como los porteros, serenos ordenanzas, cocineras, auxiliar de cocina, personal en el sector de enfermería.

13. REPOSITOR EXTERNO (o "Merchandiser"): es aquel trabajador cuya función principal es la de reponer y mantener ordenados los productos, de la empresa que lo contrata, en las góndolas de los distintos centros de compra, pudiendo ser supermercados, hipermercados, etc.
Nota: Los gastos de traslado en situación de trabajo que el "repositor externo" tenga, serán, previa entrega de los debidos comprobantes a la empresa, solventados por la misma, conforme lo estipulado en el Art. 106 LCT.

14. VIDRIERISTA: es aquel trabajador que realiza como única tarea y en forma exclusiva para la empresa: el diseño, ambientación y armado de vidrieras.

NOTA: A partir del 1º de marzo de 2008 han sido fusionadas las categorías de Empleados/as Administrativos/as y Empleados/as de Producción, denominándose a partir de esa fecha en Empleados/as Administrativos/as y de Producción "A", Empleados/as Administrativos/as y de Producción "B" y Empleados/as Administrativos/as y de Producción "C". Los importes salariales serán los correspondientes a las categorías de Empleados/as de Producción, según corresponda.

ARTICULO 3º BIS: VENDEDORES. Se entenderá a los fines del presente Convenio Colectivo de Trabajo incluidos dentro de las disposiciones de este articulo a todos los trabajadores de ambos sexos, mayores o menores de edad, que tengan por tarea principal la comercialización de bienes y/o servicios relacionados con los productos elaborados por las empresas industriales del sector de indumentaria y afines; siempre que dicha actividad se realice en forma habitual dentro de los locales de venta de dichas empresas. La remuneración total de las calificaciones profesionales incluidas en este artículo podrá conformarse, mediante sueldo, sueldo y comisiones o comisiones solamente. Y además abonarse los adicionales establecidos en los artículos 9º y 18º incisos a) y b) así como los viáticos y refrigerios establecidos en art. 27 incisos a) y b). Cualquiera fuera la forma adoptada deberá respetarse el **Ingreso Mínimo Garantizado** (IMG) establecido a continuación para cada una de ellas. Se establece la base de cálculo para la determinación de los adicionales establecidos en los artículos 9º y 18º incisos a) y b,) en un monto Equivalente al 100% del Ingreso Mínimo Garantizado de cada una de las respectivas categorías:

1.- Supervisores de Locales de Venta. Es la persona que ejerce la inspección superior y evalúa las tareas realizadas por todo el personal en relación de dependencia de la empresa dentro de los locales comerciales que ésta posea; reportando directamente al Gerente Comercial de la misma. Eventualmente podrá realizar cobranzas y/o entregar muestras a los clientes.

2.-Encargado de Local. Es aquella persona que, además de realizar tareas de venta en forma permanente y continua, tiene como mínimo las siguientes funciones:

a) Debe organizar el trabajo del personal que trabaja dentro del local;
b) Debe realizar el arqueo y cierre de caja diariamente;
c) Debe controlar y dirigir al personal a su cargo;
d) Debe efectuar la solicitud de mercadería a la fábrica;
e) Debe confeccionar periódicamente los inventarios de mercadería;
f) Debe rendir cuentas de lo producido a la casa matriz y

g) En el caso de que en el local de venta no exista la función de cajero, el encargado de dicho local podrá realizar las tareas de esa función.

2. BIS: Sub Encargado de Local: Es aquel trabajador que reemplaza al Encargado de Local en caso de ausencia o impedimento de aquel, estando incluidas dentro de sus tareas las de venta, control y supervisor del personal y, en caso en que en el local no exista la función de cajera, el sub encargado de local podrá realizar las tareas de dicha función.**"**

3.- Cajero. Es aquel trabajador que realiza el manejo de la caja en forma exclusiva, realizando el cobro de todas las ventas efectuadas dentro del local. Reporta únicamente al "Encargado de Local". En los establecimientos con menos de cuatro trabajadores las tareas antes descriptas pueden ser efectuadas por su superior jerárquico.

3. BIS: Cajero Vendedor. Es aquel trabajador que además de realizar tareas de venta en forma permanente y continua tiene a su exclusivo cargo el cobro de todas las ventas efectuadas dentro del local.

4.- Vendedor "A". Es la persona que ofrece y vende por cuenta y orden de la empresa los artículos que ésta comercializa. Por su experiencia y capacidad se la distingue del resto del personal pudiendo ocupar el cargo de "Encargado de Local" en caso de ausencia de éste, cobrando un adicional equivalente a la diferencia de IMG entre ambas categorías proporcional al tiempo del reemplazo. No puede cobrar a menos que lo haga en el tiempo que reemplaza al "Encargado de Local".

5. Vendedor "B". Es el vendedor de menor experiencia; al igual que el resto realiza tareas de venta en forma permanente y continua, pero por lo general solicita ayuda a sus compañeros para concretar la venta. Por cada "Vendedor A" puede haber hasta tres "Vendedores B".

5 bis.- Vendedor C: Es el vendedor con menos experiencia dentro del sector de ventas, que realiza tareas de venta en forma permanente y continua, pero siempre solicita ayuda a sus compañeros para concretar la venta.

6.- Vendedor Ayudante. Es aquel que realiza las tareas de venta a tiempo completo, o a tiempo parcial según lo establecido en la legislación vigente, durante todo o parte del año y/o cuando la empresa lo estime conveniente por una razón puntual en la comercialización del producto, como ejemplo fin de año, día del padre, comienzo de clases, etc.

Nota: Por cada cuatro (4) empleados (dentro del local en cuestión) encuadrados en el CCT 501/07 SETIA, podrán contratarse hasta dos (2) "vendedor ayudante

6. BIS- <u>Vendedor Temporario:</u> Es aquel vendedor que se incorpora a la empresa iniciando su relación laboral en el plantel de ventas y lo hace UNICAMENTE en aproximación de fechas festivas que así lo requieran y SOLAMENTE por la duración de estas, realizando tareas de ventas conforme lo descripto en la categoría de "Vendedor B" y "vendedor Ayudante". No debiendo asumir otras responsabilidades de jerarquía superior.

Artículo 3º TER <u>"FALLA DE CAJA":</u> Deberá abonarse a todo trabajador/a que en forma normal y habitual realice las tareas del manejo de caja, siempre y cuando la categoría en la que está encuadrado/a le permita hacer tales tareas, se debe abonar en rubro por separado y aclaramos que la misma no está contemplada dentro del Ingreso Mínimo Garantizado (IMG). En el caso que el trabajador/a no haga la tarea de "manejo de caja" en forma permanente, tal concepto se abonará en forma proporcional al tiempo que se destine en tal tarea. La falla de caja tiene por finalidad compensar los faltantes de dinero en la caja. A partir del 1º de abril 2023 pasa a tener un valor de $ 4.741.-

Artículo 3º QUATER "<u>ADICIONAL PARA CATEGORIAS QUE SE DESEMPEÑEN EN SHOPPINGS(*)":</u> Todo aquel trabajador que se encuentre encuadrado en el presente Convenio Colectivo de Trabajo percibirá un adicional, siempre y cuando cumpla con TODAS las condiciones establecidas a continuación: a) MIENTRAS el trabajador desempeñe sus tareas laborales, normales y habituales en un salón de venta, cuya ubicación física se encuentre en un "SHOPPING" y b) CUANDO el trabajador cumpla con una jornada normal y habitual en shopping. Dicho adicional será pagadero de la siguiente manera:

Desde el 1º de abril 2023 pasa a tener un valor de $ 4.741.- para las categorías de SUPERVISOR DE LOCALES DE VENTA, ENCARGADO DE LOCAL Y SUB ENCARGADO DE LOCAL (en el caso de estas dos últimas categorías, contempla las categorías de locales de más y de hasta 3 empleados) de Shoppings y A partir del 1º de octubre de 2022 $ 2.091 y desde el 1º de abril 2023 pasa a tener un valor de $ 2.859 para las categorías del convenio ut supra mencionado de CAJERO, CAJERO VENDEDOR, VENDEDOR A, B, TEMPORARIO, VENDEDOR AYUDANTE Y AUXILIAR DE VENTAS que se desempeñen en shoppings. (*) Entiéndase por "SHOPPINGS" a grandes centros comerciales cerrados, administrados por terceros y cuya apertura y cierre dependen de normas y decisiones de aquellos; excluyéndose los LOCALES COMERCIALES A LA CALLE (Sea o no Avenida) y las GALERIAS COMERCIALES.

ARTÍCULO 3º QUINTO: <u>TELETRABAJO:</u> Las partes acuerdan que el "teletrabajo" o "trabajo a distancia" comprende todos los actos, obras o servicios realizados total o parcialmente por un trabajador en su domicilio o en otro, siempre que éste sea distinto al de

su empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

El Teletrabajo, se caracteriza por los siguientes principios:

- Voluntariedad, ambas partes deben estar de acuerdo;
- Igualdad respecto de los trabajadores presenciales;
- Modalidad mixta con distribución del tiempo de trabajo;
- Requerimientos de prevención en materia de seguridad e higiene

Aquel trabajador que, voluntariamente, acepte la implementación en su relación laboral del "teletrabajo", mantendrá su categoría establecidas dentro del presente CCT 501/07, conforme las tareas realizadas

Las empresas que adopten este mecanismo para sus empleados deberán informar a la entidad sindical y cumplir con lo dispuesto por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en la materia.

ARTÍCULO 3º SEXTO: ADICIONAL VIDRIERISTA o "VISUAL MERCHANDISING": es aquel trabajador que, además de sus tareas habituales dentro de la empresa realiza el diseño, ambientación y armado de vidrieras, como consecuencia de ello percibirá en pago por dicha tarea una compensación por hora, teniendo en cuenta la cantidad de horas totales que destine a tal tarea.

Dicho adicional tendrá un valor hora a partir del 1º de abril al 30 de junio de 2023 $576.

ARTÍCULO 4º SUELDOS: Los sueldos básicos según las calificaciones profesionales de cada uno de los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo se estipulan en planilla anexa.

a) Los sueldos establecidos que constan en el **Anexo I** de esta Convención Colectiva de Trabajo son básicos y mínimos, e independientemente de los beneficios que puedan corresponderles a los trabajadores por los demás artículos de esta Convención Colectiva de Trabajo.

b) Los sueldos básicos fijados corresponden a una jornada de trabajo, conforme a la L.C.T. Las remuneraciones deben liquidarse en forma mensual y en ningún caso podrá ser por hora o jornada.

c) A los efectos de la aplicación de esta Convención Colectiva de Trabajo, la calificación profesional de los trabajadores se hará como mínimo de acuerdo con las tareas que realizaban al 31 de mayo de 2017.

d) Los sueldos básicos de los trabajadores, que por modalidad o sistema de trabajo no se encuadren entre los establecidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo, serán fijados en cada caso por la Comisión Paritaria, a cuyo efecto se tendrán en consideración los existentes en esta Convención Colectiva de Trabajo.

e) Todo trabajador está afectado a su puesto de trabajo, pero a requerimiento de sus superiores, ante eventuales necesidades de la empresa como, por ejemplo: cuestiones de la producción en que se encuentran involucradas mermas o incrementos de esta, falta de trabajo en su tarea especifica normal y habitual, el trabajador podrá desempeñar tareas de distinta jerarquía, donde se le indique en el establecimiento. Si la situación no fuera transitoria, la empresa y el trabajador deberán acordar el desplazamiento dentro del establecimiento, sin que por ello se le haga perder remuneraciones, o adicionales que posea. Las causas de organización, nuevos métodos o sistemas de trabajo que implicarán 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 esta que deberá ser tratada de común acuerdo.
f) Todo lo establecido en el presente artículo deberá estar sujeto a las limitaciones determinadas por él articulo 66 de la LCT.
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.
Cuando un trabajador realice tareas comprendidas en dos o más categorías, percibirá el salario por la mejor remunerada de ellas.
g) **EL MONTO MINIMO IMPONIBLE** para aportes del trabajador y contribución empresaria, correspondientes a las obligaciones derivadas de los artículos 35 y 37 del citado Convenio Colectivo de Trabajo y las determinadas con destino a la OBRA SOCIAL, según artículo 18 de la ley 23.660, será equivalente al Sueldo Básico de la calificación profesional, de acuerdo con las categorías que realiza, más un 20% sobre el mismo.
h) Los sueldos básicos y adicionales que se conforman a la firma del presente responden a los criterios de profesionalidad adecuados a la realidad del mercado. Es por ello que los mismos absorberán hasta su concurrencia las sumas abonadas por la empresa como: adicionales, aumentos voluntarios, complementos etc., manteniéndose las diferencias en más que subsistan.

ARTÍCULO 5º LOCALES HASTA 3 EMPLEADOS: Las partes acuerdan los valores de IMG (Ingreso Mínimo Garantizado) de las categorías de Encargado y Sub Encargado que se desempeñen en locales de venta de HASTA tres (3) empleados comprendidos dentro del CCT 501/07 y de los Encargados y Sub Encargados de locales de venta de MAS de tres (3) empleados comprendidos dentro del mismo CCT.
Dichos valores se encuentran expresados en el ANEXO I.

ARTÍCULO 6º EMPRESAS HASTA 3 EMPLEADOS: En las empresas de hasta tres (3) trabajadores comprendidos en el presente CCT, al menos uno tiene que ser empleado A.

ARTÍCULO 7º **IGUAL SALARIO POR IGUAL TRABAJO:** Habiéndose aplicado, el principio de "igual salario por igual trabajo", cualquiera fuere la denominación de las categorías y sus respectivos sueldos se aplicarán indistintamente y sin variación alguna, tanto para los hombres como para las mujeres.

ARTÍCULO 8º **PERSONAL NO ESPECIFICADO:** La comisión Paritaria Nacional a que se refiere el Art. 36 de la presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá facultades para fijar, adecuar o adaptar "Salarios básicos por Empresa" para los trabajadores que realicen tareas no especificadas en este Convenio, en establecimientos de esta Industria, considerándolas a tales efectos como afines, conexas o complementarias.

ARTÍCULO 9º **ESCALAFON POR ANTIGÜEDAD:** Todos los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo percibirán en concepto de "Escalafón por antigüedad" un adicional sobre los sueldos básicos convencionales conforme a la siguiente escala:
Al 1º año 1%, a los 2 Años 4 %, a los 3 Años 8% a los 5 Años 10%, a los 8 Años 14 %, a los 10 Años 16 %, a los 15 Años 18 %, a los 20 Años 20 %, a los 25 Años 22 %, a los 30 Años 25 %, a los 35 Años 28 % y a los 40 Años un 35 %.

ARTÍCULO 10º **GRATIFICACIÓN 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.

ARTÍCULO 11º **LICENCIAS CON GOCE DE SUELDO:** Se otorgarán al trabajador las licencias que se indican a continuación:
1. - Por matrimonio del Trabajador diez (10) días corridos, sin obligación de agregarlo a la Licencia Anual, debiendo el trabajador notificar al empleador con no menos de quince (15) días de anticipación.
2. - Por nacimiento de hijo, le corresponderán al trabajador una licencia de siete (7) días corridos desde la fecha del nacimiento.
3. - En caso de fallecimiento de cónyuge del trabajador, (o persona que conviva con este y reciba el mismo y ostensible trato familiar), padres, hijos o hermanos, los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo, tendrán derecho a una licencia de cuatro (4) días corridos.
Cuando estos familiares fallezcan a más de quinientos (500) Km. del sitio de residencia del trabajador, esta licencia se extenderá a seis (6) días corridos.
4. - En los casos de fallecimientos de abuelos o padres políticos, el trabajador tendrá derecho a dos (2) días corridos.

En las circunstancias previstas en el Inciso 3 y 4 del presente artículo el trabajador afectado deberá acreditar fehacientemente, ante el empleador, su concurrencia en término al lugar del sepelio.

5. - En los casos de casamiento de hijos del trabajador se hará acreedor a una licencia de un (1) día.

6. - Para rendir examen en la enseñanza Media dos (2) días corridos de licencia, hasta un máximo de diez (10) días por año calendario y para la enseñanza Universitaria dos (2) días corridos de licencia, hasta un máximo de doce (12) días por año calendario.

Nota: A los efectos de la licencia a los que alude este punto, para su otorgamiento los exámenes deberán estar referidos a los planes oficiales de estudio autorizados por el organismo nacional, provincial o municipal competente.

Los beneficiarios deberán acreditar ante el empleador haber concurrido al examen, mediante la presentación de un certificado expedido por la autoridad competente en la que cursa los estudios.

7. - Por mudanza una licencia de un (1) día.

Nota: Para hacer uso del beneficio establecido en este punto, los trabajadores deberán solicitarlo con no menos de cinco (5) días de anticipación, con la obligación de aportar pruebas fehacientes de la mudanza efectuada. La referida licencia se podrá hacer efectiva como máxima de una (1) vez al año.

8. - Para concurrir al examen médico Prenupcial reglamentario un (1) día.

9.- En caso de enfermedad o de accidente grave de hijo que conviva y esté a su cargo, debidamente comprobado, el empleador se compromete a concederle un (1) día (laborable) por año calendario, al empleado encuadrado en el presente CCT.

El empleador tiene derecho a verificar por su médico o por visitadora social la veracidad de la causa invocada; si así no lo hiciere se deberán pagar las ausencias contra la presentación del certificado médico que justifique las situaciones señaladas.

El trabajador que deba faltar a sus tareas por las circunstancias previstas en este inciso, dará aviso al empleador dentro de las primeras horas y hasta la mitad de su jornada laboral, pudiendo hacerlo por sí o por intermedio de terceras personas quienes acreditaran su identidad con documento fehaciente e informara el vínculo con el trabajador. Asimismo quien brinde el aviso en cuestión, deberá informar, además el nombre y apellido del paciente y el nosocomio donde se encuentre internado.

10.- Licencia Por adopción: El/ La trabajador/a que reciba la guarda judicial de un menor, en el marco de un expediente judicial de adopción, tendrá derecho a treinta días (30) de licencia paga. El trabajador que ejerza el rol de padre gozara de idéntica licencia a la establecida para el supuesto de nacimiento de hijo.

En él supuesto que la adopción ocurriera a una distancia superior a los Cuatrocientos Kilómetros (400) del sitio de trabajo, los términos de las licencias se ampliaran a DOS (2) días más. *(conforme acta acuerdo 12/06/2019 EX-2019-49385127- -APN-DGDMT#MPYT, Res homologatoria 955/19 de fecha 29/7/19)*

ARTÍCULO 12º <u>DADORES DE SANGRE</u>: A los trabajadores dadores de sangre se le abonarán los sueldos correspondientes a los días que falten a su trabajo para cumplir con

esta finalidad, siempre que se lo 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.

ARTÍCULO 13º LICENCIA SIN GOCE DE SUELDO: No podrá negarse a los trabajadores que los soliciten, permisos sin goce de sueldo que, por razones de Fuerza mayor debidamente comprobada, que estos soliciten, hasta un máximo de treinta (30) días por año calendario, un mínimo de cinco (5) días corridos al mes y no más de tres (3) veces al año. Esta licencia se extenderá por un período de treinta (30) días más cuando el trabajador lo solicite para viajar al exterior, fuera de los países limítrofes.

ARTÍCULO 14º MODALIDADES DE CONTRATOS DE TRABAJO: Conforme lo previsto en el Art. 92 bis de la L.C.T. (Ley 25.877), establecen que el periodo de prueba de los trabajadores comprendidos en el ámbito de la presente C.C.T. será de tres (3) meses.

ARTÍCULO 15º ACCIDENTES DE TRABAJO: Todo trabajador que sufriera un accidente de trabajo previsto en la Ley y sus modificaciones, percibirá los beneficios establecidos en esas normas legales; por consiguiente, los días de trabajo perdidos por dicha causa y hasta un máximo de un año, cobrará el salario correspondiente y los valores pagados en tal concepto no podrán descontarse de la indemnización final.
Por incapacidad parcial surgida en accidentes que tengan relación con el trabajo dentro de la empresa, el empleador tratará de asignarle al trabajador, una nueva tarea adecuada a sus posibilidades físicas.

ARTÍCULO 16º 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 lunes o el siguiente al descanso compensatorio.
En los casos de incrementos de sueldos producidos durante el goce de las Vacaciones, los trabajadores comprendidos en la presente C.C.T., deberán percibir la diferencia remunerativa por tal concepto al reintegrarse a sus tareas, físicamente por los días de vacaciones a partir de la fecha que entró en vigor la referida modificación salarial.

ARTÍCULO 17º MATERNIDAD:
A) Durante el embarazo, la futura madre podrá solicitar un cambio provisional de tareas, si su ocupación habitual perjudicara el desarrollo de la gestación, según certificación médica.
Este cambio de tareas será procedente siempre y cuando las condiciones del proceso productivo dentro del establecimiento así lo permitan.
B) A los fines del Art. 208 de la L.C.T., se tendrá a la mujer embarazada como trabajadora con cargas de familia.

C) La trabajadora madre podrá hacer uso del estado de excedencia contemplado en él artículo 183 inciso g) de la L.C.T.
D) La trabajadora podrá gozar de una licencia sin goce de sueldo no mayor de 60 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 del beneficio previsto en el inciso d) del presente artículo si ha utilizado los plazos del estado de excedencia previstos en él artículo 183 de la L.C.T., aclarados en el punto c).

ARTÍCULO 18º PREMIO ESTIMULO POR PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA:
Los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo percibirán en forma mensual con carácter de remuneración accesoria: **A)** Un Premio Estímulo a la Puntualidad y Asistencia. Dicho Premio se debe otorgar de acuerdo a las siguientes bases:
- Será equivalente al 20% de su respectivo salario Básico y/o IMG MENSUAL.
- 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 de hasta 5 minutos, se computara 1 punto.
- Por cada llegada tarde de más de 5 minutos y hasta 15 minutos se computarán 2 puntos.
- Los ingresos fuera de hora mayor a 15 minutos y las omisiones de registro de ingreso se computarán 3 puntos.

Al personal se le admitirá una tolerancia quincenal de, como máximo, de 2 puntos.
El personal que registre UNICAMENTE como incumplimiento MAXIMO, una (1) inasistencia y una llegada tarde de HASTA 5 minutos, en TODO el MES, percibirá el 20%.
Las jornadas incompletas deberán ser justificadas por el trabajador. Lo mismo rige para los establecimientos con jornada discontinua. No se computarán como ausencias o llegadas tarde las motivadas por la decisión de la empresa en revisiones médicas y/o medicina laboral 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. Este premio estimulo se abonará con los haberes correspondientes al periodo generado.
Queda perfectamente determinado que el régimen de estimulo 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 motivadas por actividades

sindicales, exclusivamente justificadas por SETIA, sus filiales y delegaciones ni tampoco las que correspondan por goce de licencias previstas por el Art. 11 y Art. 12 ambos de la presente Convención Colectiva de Trabajo. Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, que presten servicio en Empresas radicadas en Zonas Patagónicas, percibirán un adicional del cinco por ciento (5%) sobre lo establecido en el presente artículo, manteniendo las mismas bases de otorgamiento. En los casos de las 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 el trabajador dicho Premio, en forma proporcional, por el periodo efectivamente trabajado. Con respecto al periodo de Vacaciones Anuales o Licencias Legales y/o Convencionales pagas, este premio se liquidará como una remuneración variable de acuerdo con el Art. 155 T.O. de la L.C.T., incorporándolo al resto de las variables que el trabajador pudiera tener, promediando los últimos seis meses.

B) PREMIO COMPLEMENTARIO: Los trabajadores comprendidos en el presente C.C.T. que durante el mes tuviera **Asistencia y Puntualidad PERFECTA** serán acreedores a un adicional del 5% más sobre su respectivo sueldo básico convencional. Se considerarán ausencias a los efectos del PREMIO COMPLEMENTARIO todas las inasistencias a que incurra el trabajador, incluida la que otorga el artículo 11 del presente C.C.T. No considerándose ausencia a los efectos de este premio la establecida en el Art. 12 del presente CCT.

ARTÍCULO 19º: SUBSIDIO POR HIJO/A DISCAPACITADO/A. Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo acuerdan que las condiciones para acceder al cobro del presente beneficio serán las siguientes: (a) tener derecho al de la asignación familiar por hijo con discapacidad establecida por la legislación vigente y abonada por la ANSeS; (b) que el hijo con discapacidad resida en e l país y (c) que el progenitor haya solicitado a su empleador el pago de este beneficio fehacientemente.

Dicho beneficio se abonará solamente a uno de sus progenitores, aunque ambos estén comprendidos dentro del universo de trabajadores alcanzados por las disposiciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

El monto mensual para abonar por el empleador será, desde el 1 de abril de 2023 de $ 3.630

ARTÍCULO 20º DIA DEL EMPLEADO DE LA INDUSTRIA DE LA CONFECCIÓN: Se celebrará el cuarto domingo de octubre de cada año el Día del Empleado de la Industria de la Confección. El personal comprendido en la presente C.C.T. tendrá derecho a percibir además de la remuneración normal y habitual, la remuneración de ese día.

ARTÍCULO 21º ELIMINADO

ARTÍCULO 22º <u>VENTA A LOS TRABAJADORES</u>: La empresa se compromete, a pedido del trabajador de su establecimiento, efectuar una venta al año, de los artículos que ella produce, al precio de salida de fábrica, con un descuento adecuado.
Se deja perfectamente establecido que la compra se refiere exclusivamente para su uso personal, el de su cónyuge y el de sus hijos.

ARTÍCULO 23º <u>PRUEBA Y CAMBIO DE CATEGORÍA</u>: A los efectos de pasar un trabajador de una categoría a otra, se establece un periodo de prueba y capacitación que durará sesenta (60) días corridos laborales, el que se realizará de común acuerdo con el trabajador, constando por escrito.
Durante los primeros treinta (30) días de prueba, el trabajador percibirá el salario correspondiente a su categoría. Transcurrido este término, si el trabajador permanece en la nueva categoría percibirá un aumento igual al cincuenta por ciento (50%) de la diferencia entre su sueldo básico y el que le corresponda en el nuevo puesto, percibiendo el sueldo básico integro de su nueva categoría al vencimiento de los últimos treinta (30) días o periodo de capacitación.
Esta prueba podrá ser realizada por la misma persona cada seis (6) meses. Las empresas considerarán el cumplimiento del Standard de producción establecidas a los efectos de las promociones de las calificaciones 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 nueva calificación, percibiendo el sueldo básico correspondiente.

ARTÍCULO 24º <u>IMPLEMENTOS DE TRABAJO:</u> En todas las empresas, cualquiera sea la condición de trabajo, las máquinas y elementos de trabajo que le sean exigidos al trabajador, serán provistos por los empleadores. Las empresas entregarán estos elementos a cargo del trabajador quien será el responsable de su extravío y/o pérdida. En tales casos abonará su costo.

ARTÍCULO 25º <u>ROPA DE TRABAJO</u>: Los empleadores estarán obligados a proveer, sin cargo, 2 uniformes por año, a razón de uno por semestre, a todos los trabajadores comprendidos en las categorías de Supervisor, Encargado, Chofer y Empleados de Producción. A los empleados administrativos se les proveerá de la misma cantidad de uniformes solo cuando la empresa exija el uso obligatorio de los mismos. Respecto del personal de ventas (categorías Art 3 bis), cuando la empresa exija el uso de uniformes, proveerá la cantidad de uniformes que esta les obligue usar

ARTÍCULO 26º <u>ORDEN INTERNO</u>: Los trabajadores en sus relaciones con sus empleadores y éstos con sus respectivos trabajadores, se ajustarán a las siguientes cláusulas:

a) Las ordenes e instrucciones relacionadas con el trabajo, serán impartidas en idioma nacional.
b) Ningún superior podrá reconvenir por razones disciplinarias a sus subalternos, en presencia de otros.
c) Los horarios se cumplirán de modo que a la hora de entrada los trabajadores se encuentren en sus puestos, el que no abandonarán hasta la hora fijada para la salida, salvo casos justificados.
d) Cuando el trabajador deba faltar a su trabajo, dará aviso anticipadamente, salvo que una situación de fuerza mayor, debidamente acreditada, no lo permita.
e) Por razones de mutua seguridad no deberá fumarse en los talleres, laboratorios u otras dependencias en que exista tal prohibición.
f) Los procedimientos de producción y trabajo no podrán ser revelados por los trabajadores, como tampoco sacar pruebas o muestras.
g) Los trabajadores mantendrán en los lugares de trabajo las normas de disciplinas indispensables, no interrumpiendo sus tareas con actos innecesarios o ajenos al trabajo mismo.
h) Cada trabajador debe mantener debidamente acondicionado los materiales y útiles de trabajo.
i) Cambio de datos: todo cambio de domicilio deberá ser denunciado por el trabajador en tiempo oportuno. Asimismo, el trabajador deberá notificar al empleador las modificaciones de su estado civil y/o en sus cargas de familia y las trabajadoras en caso de embarazo, de su estado. El empleador entregará recibo formal de los avisos del trabajador, dados conforme este articulo.
j) Todo personal que trabaje en horario continuo, gozará de un descanso de veinte (20) minutos para merienda y/o almuerzo.
Queda establecido que dicho lapso de veinte (20) minutos no podrá ser descontado de los haberes de los trabajadores ni recargado a su jornada habitual de trabajo, aclarándose al mismo tiempo que lo dispuesto en el presente inciso no se antepone a aquellos descansos que ya tuvieran establecidos en las empresas y que fueran más beneficiosos para el personal.
k) En aquellas empresas de horario cortado, el periodo de descanso será de diez (10) minutos a la mañana y diez (10) minutos a la tarde.
l) Las empresas facilitarán un lugar adecuado para almorzar, contemplando la posibilidad de instalar una cocina y una heladera.
m) Las empresas abonarán al trabajador los salarios perdidos cuando deban comparecer ante el Ministerio de Trabajo u otros Organismos de Trabajo, o citados por la Comisión Paritaria de Interpretación.
Esta misma disposición regirá para las citaciones judiciales a la que se refiere el Art. 136 del Decreto Ley 32.147/44 ratificado por la Ley 12.948.

n) Las empresas permitirán la entrada a los lugares de trabajo a los Representantes y Directivos de las Organizaciones Sindicales a efectos de calificar a los trabajadores en sus tareas, encuadrarlos en el C.C.T. y gestiones que correspondan a temas laborales.
o) Las empresas deberán contar con agua potable para su consumo.

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

El REFRIGERIO, en el caso de aquellos empleadores que hayan optado por compensar este beneficio social por sumas de dinero, continuarán con su carácter de REMUNERATIVO, conforme disposición de la Resolución Homologatoria S.T. Nº 975 del 13 de agosto de 2013 en expediente Nº 1.569.263/13, no así, para aquellos empleadores que sigan otorgando este beneficios (viáticos y refrigerios) en especies, donde continuarán manteniendo su carácter de NO REMUNERATIVO, tal cual lo establecen los Art. 103 bis y 106 de la ley 20.744.
A) Refrigerios: Los empleadores otorgarán diariamente a su personal un refrigerio. Se interpreta como refrigerio mínimo y razonable, alimentos ligeros que hagan las veces de almuerzo, (Por ej. Sándwich o similar acompañados de frutas, Yogurt, etc.), en cantidad y calidad. Cada refrigerio recientemente descripto, deberá ser acompañado por una bebida sin alcohol, la que podrá ser sustituida por una infusión o bebida caliente en la temporada invernal o de baja temperatura.
Asimismo, los empleadores que no cumplan con este concepto de refrigerio, deberán reemplazar el mismo por una suma diaria de dinero que a partir del 1° de abril de 2023 $**545** por cada jornada de desempeño del trabajador.
Se acuerda que los trabajadores de cualquiera de las categorías aquí comprendidas que desarrollan sus tareas en Centros Comerciales, Shoppings o similares, NO correspondiéndole a aquellos trabajadores que se desempeñen en LOCALES COMERCIALES A LA CALLE (Sea o no Avenida) y EN GALERIAS COMERCIALES, percibirán un refrigerio diario, por cada día de trabajo efectivo a partir del 1° de octubre de 2022 $ 946 y desde el 1° de abril de 2023 **$ 1293** por cada jornada de desempeño del trabajador.
El ejercicio de la opción establecida en el presente artículo es facultad exclusiva del empleador, debiendo el trabajador aceptar la modalidad que éste decida.
Una vez establecida la opción, la misma podrá ser modificada únicamente por acuerdo de las partes.
Nota: El empleador deberá mantener la opción establecida al 31 de marzo de 2023, teniendo en cuenta que la misma podrá ser modificada únicamente por acuerdo de las partes.

B) Viáticos: Las partes signatarias de la presente Convención Colectiva de Trabajo establecen el pago de un viático por transporte que a partir del a partir del 1° de abril de 2023 **$ 750** de carácter no remunerativo, por cada jornada de desempeño efectivo del trabajador, asimismo los otorgados en especie mantendrán su carácter originario de no remunerativos y sin presentación de comprobantes, a resultas de la aplicación del art. 106 de la LCT 20.744 y sus decretos reglamentarios y de la jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Nº 247.
Las partes (trabajadores y empleadores) podrán de mutuo acuerdo establecer un reajuste de este valor en los casos que lo crean necesarios.
En tal instancia deberá suscribirse un acta en la que será presentada ante la Comisión Paritaria Nacional la que ratificará en los términos del Decreto 470193.
Las liquidaciones de los BENEFICIOS SOCIALES establecidos en los incisos a) y b) del presente artículo se abonarán en forma mensual según corresponda la liquidación de los sueldos respectivos.
Quedan excluidos del cumplimiento del presente artículo las empresas que cubrieran estos beneficios de alguna manera a saber: contratando micro ómnibus sin cargo para los trabajadores, entrega de bonos, pases, ticket en cualquiera de sus modalidades, comedores internos o cualquier otro tipo de mecanismo que compensar estos beneficios.

ARTÍCULO 28º PREAVISO: El trabajador que se encuentre en periodo de preaviso dispuesto por el empleador y obtuviera durante el mismo un nuevo empleo, podrá desistir del preaviso, abandonar su puesto antes de la finalización del mismo, percibiendo su salario hasta el último día efectivamente trabajado.

ARTÍCULO 29º HIGIENE Y SEGURIDAD: De conformidad con las leyes dictadas o que se dicten con el adelanto Técnico Científico y Social de la época, y teniendo en cuenta las recomendaciones de la O.I.T. 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) 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.
b) 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.
c) 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.

d) 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 que se les provean.
e) 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 él 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 acumulación de deshechos 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) Depositará 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 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 estos.
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.

ARTÍCULO 30º <u>MEDICINA LABORAL Y PREVENTIVA</u>: A los efectos de facilitar la atención Médica 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) 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, 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 su sueldo.
NOTA: En ambos supuestos, puntos a) y b), se velará por que el tiempo que pierda el personal afectado sea el mínimo indispensable a fin de no perturbar el normal funcionamiento del establecimiento, ni crear trastornos en los métodos de producción y trabajo.
c) Comunicación de parte de 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, 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 pudiera presentar 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 permitirles su reingreso a las tareas dentro de la misma jornada de trabajo. El trabajador, para hacer uso de estos permisos deberá presentar al empleador previamente, la respectiva orden de realización y a su reingreso a las tareas, la certificación probatoria de la concurrencia señalada.

ARTÍCULO 31º <u>PIZARRAS</u>: En todos los locales y establecimientos del sector, se colocarán en lugares visibles al personal, vitrinas o pizarras, para uso exclusivamente de las comunicaciones del Sindicato.

ARTÍCULO 32º <u>VACANTES</u>: Los establecimientos, al proceder a incorporar personal o ascender de categorías, se comprometen a dar preferencia al personal afiliado a la Organización Sindical en igualdad de condiciones.

ARTÍCULO 33º <u>RECONOCIMIENTO GREMIAL</u>: Se reconoce como único representante de los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo al SETIA.

Las empresas reconocerán a los delegados gremiales electos en las empresas, previa comunicación en forma fehaciente del SETIA. Dichos delegados deberán pertenecer al personal de la empresa.

Estas otorgarán a los delegados gremiales legalmente reconocidos, una licencia con goce de sueldo, que puede ser continua o discontinuo, hasta un máximo de noventa (90) horas por año calendario, como licencia especial para poder asistir a reuniones, asambleas, congresos y seminarios, que convoquen las autoridades de las Organizaciones Sindicales.

Asimismo, en iguales condiciones de reconocimiento y comunicación, se otorgará en forma extraordinaria y por única vez en el año, la cantidad de treinta y dos (32) horas adicionales, con el fin que los delegados gremiales electos en las empresas, previa comunicación en forma fehaciente del SETIA, puedan asistir a la "Asamblea General Ordinaria y Extraordinaria de delegados Congresales". Dichas horas, al tener un carácter extraordinario y por única vez en el año, serán abonadas, en forma no remunerativas.

ARTÍCULO 34º <u>RECIPROCIDAD FRENTE A SITUACIONES DE COMPETENCIA DESLEAL</u>: Las partes signatarias del presente convenio se

comprometen expresamente a velar por el crecimiento de las estructuras productivas y de las fuentes de trabajo de manera tal de alcanzar niveles de competitividad.
La competencia desleal en sus dos tipos: **INTERNA** (clandestinidad y evasión) y **EXTERNA** (subfacturación, dumping, comercial, social, etc.). Dentro de la competencia desleal sé velar 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 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 34 BIS: <u>ERRADICACION DE LA VIOLENCIA LABORAL:</u> 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.

ARTÍCULO 35º: FONDO PARA ASISTENCIA SOCIAL: Los empleadores contribuirán con un aporte equivalente al **3% (tres por ciento)** de las remuneraciones de los trabajadores comprendidos en esta C.C.T., los que serán destinados:
A) Asistir a los trabajadores en los problemas vinculados a la asistencia social en general,
B) Tendrá, además como fin la enseñanza y capacitación de los trabajadores representados por este C.C.T. y sus familiares. Que impartirá enseñanza y docencia a sus representados.
C) Soportar los GASTOS DE SEPELIO, destinados a solventar en caso de fallecimiento del empleado en relación de dependencia, afiliado o no a la entidad sindical, su cónyuge o conviviente, hijos y padres biológicos. En el caso de empleados solteros tendrán cobertura los hermanos, dejándose establecido que las empleadoras quedarán eximidas a partir de la fecha de vigencia del presente aporte de cualquier otra obligación, compromiso, o modalidad, etc. que hubieran asumido al mismo efecto.
Este aporte se depositará en el Banco de la Nación Argentina, Casa Central, a nombre del Sindicato de Empleados Textiles y Afines de la República Argentina (SETIA), bajo el número 40010/21.

El plazo de depósito de este aporte será el mismo que el establecido para los aportes de cuota sindical.

ARTICULO 35º BIS. FONDO de CAPACITACION PROFESIONAL EMPRESARIAL, Programa CRECER: Los **empleadores** comprendidos en la presente convención colectiva de trabajo de todo el territorio de la Nación continuaran aportando, conforme al Acuerdo de partes firmado el pasado 28 de abril de 2009 y ratificado ante el MTEySS el 29 de abril de 2009 en el marco del presente CCT una suma equivalente al 0.25 % sobre todas las remuneraciones sujetas a aportes y contribuciones jubilatorios, de todos los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo, en forma mensual.

El aporte determinado en el párrafo anterior no podrá ser nunca inferior al salario diario establecido en el Capítulo III, Inciso I del CCT Nº 593/10 (Ex 204/93) F.A.I.I.A. – F.O.N.I.V.A.

Sin perjuicio de lo hasta aquí determinado, el aporte total a realizar mensualmente por la empresa y por este concepto, nunca podrá superar en 30 veces el salario diario establecido en el Capítulo III, Inciso I del CCT Nº 626/11 (Ex 204/93) F.A.I.I.A. – F.O.N.I.V.A.

Los fondos se asignarán a la Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y Afines (FAIIA) y serán administrados y aplicados a planes de capacitación tal como lo viene realizando la entidad desde 1996 según contenido en la Disposición Nº 121/96.

Esta iniciativa coincide con la necesidad de arbitrar medios idóneos, que permitan concretar dentro de cada una de las áreas de actuación, todo tipo de actividades de capacitación, perfeccionamiento técnico profesional, mejoramiento de la calidad total de las empresas y el perfeccionamiento técnico profesional de los empresarios y del personal de dirección de las empresas, ya que resulta imprescindible contar con los medios necesarios para cumplir con tales objetivos.

Este programa, cuenta con el apoyo permanente de diversas entidades e instituciones públicas y privadas relacionadas con la capacitación del sector de indumentaria, habiéndose establecido acuerdos con el CETIC (Centro de Estudios Técnicos para la Industria de la Confección); el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a través del Programa Nacional de Formación de Costureras; el Ministerio de la Producción; y el INTI a través del departamento de TEXTILES.

La mecánica operativa, el control y la fiscalización se continuarán realizando conforme a lo establecido en el Art. Nº 47 de dicho CCT:

Inciso 1º - El pago de la contribución se hará mediante depósito bancario o transferencia en la cuenta corriente Nº 000 18220/9 del banco Santander Río habilitada desde 1996 a tales fines, o con cheques a la orden de la FAIIA.

Dicho pago deberá ser realizado hasta el día 15 del mes siguiente al devengado correspondiente por el personal del establecimiento que genere la obligación (o el primer día hábil posterior, si aquél fuera inhábil).

Inciso 2º - La FAIIA tendrá a su cargo el control de la gestión recaudadora, pudiendo ejercer toda acción legal, judicial o extrajudicial, para exigir el pago a los morosos, hallándose autorizada a reclamar la totalidad de la contribución convencional mensual, con más las actualizaciones e intereses, celebrar acuerdos judiciales y/o extrajudiciales, con cargo de ingresar los fondos obtenidos en concepto de capital, actualización e intereses, mediante depósito en la cuenta recaudadora indicada en el Inciso 1º - La Cámara Industrial Argentina de la Indumentaria continuará facilitando su sede social a la FAIIA a fin de desarrollar las actividades de capacitación y así dar cumplimiento a los objetivos perseguidos por el Programa Crecer.

Inciso 3º - La FAIIA contará en forma mensual, con un padrón actualizado de los empresarios aportantes conteniendo su estado de cuenta corriente y los datos y registros necesarios para su correcta individualización.

Inciso 4º - En los casos en que eventualmente se produjeran acreditaciones indebidas, no correspondientes a la generación natural de los recursos genuinos para el cual fue creado el Fondo de Capacitación Profesional Empresarial, la FAIIA se compromete a reintegrar esos valores.

Inciso 5º- El cumplimiento de las obligaciones emergentes de la presente conformación del Fondo de Capacitación Profesional Empresarial, sólo podrá demostrarse mediante comprobantes emitidos conforme el inciso 1º.

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

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

Las partes acuerdan que el Plazo de vigencia es por el término perentorio de 6 (seis) meses a partir el 01/04/2023 y hasta el 30/06/2023, no revistiendo carácter ultra activo y pudiendo ser renovable

ARTÍCULO 36º COMISIÓN PARITARIA NACIONAL: Con la competencia y atribuciones dispuestas por los artículos 15ø y 16ø de la Ley 14.250, créase de conformidad del articulo 14º del mismo texto legal, una Comisión Paritaria Nacional, integrada por diez (10) 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 el SINDICATO DE EMPLEADOS TEXTILES DE LA INDUSTRIA Y AFINES DE LA REPUBLICA ARGENTINA S.E.T.I.A. respectivamente, la que actuará bajo la Presidencia de un funcionario designado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación.
La Comisión Paritaria queda facultada para constituir subcomisiones Zonales, las que actuarán "in-situ", sobre las cuestiones que localmente puedan presentarse sobre el encuadre profesional de los trabajadores y demás Interpretaciones técnicas.
Si no se llegase a un acuerdo en el seno de estas últimas, el diferendo pasará a la 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 37º <u>RETENCIÓN DE LA CUOTA SINDICAL</u>: Los empleadores actuarán como agentes de retención del tres por ciento (3%), sobre las mismas remuneraciones sujetas a aportes y contribuciones con destino al SIJYP. Queda aclarado que esta retención se efectúa mensualmente, sobre todos los conceptos remunerativos.

ARTICULO 38º <u>INFORMACIÓN SETIA – OSETYA</u>: Atento a los términos de la Ley 23.449 los empleadores remitirán al SETIA, una planilla en la que conste: nombre o razón social del establecimiento, dirección y número de CUIT, nombre del trabajador, número de CUIL, monto de la remuneración bruta percibida en el mes, su calificación profesional y el monto discriminado de los aportes y contribuciones efectuados a favor de las Entidades Sindicales y la Obra Social (OSETYA).
El plazo máximo para envío de esta documentación será de 15 (quince) días posteriores al vencimiento del pago de los aportes y contribuciones con destino al SIJYP. Las entidades Sindicales remitirán la información correspondiente a la Obra Social dentro de los diez días de recepcionadas en cada una de sus sedes. Ante el requerimiento de funcionarios o inspectores de organismos oficiales de trabajo, nacionales, provinciales o sindicales, los empleadores están obligados a exhibir los comprobantes de su cumplimiento de esta norma y la remisión de la documentación exigida por los artículos 2º y 4º de la Ley antes mencionada.

ARTÍCULO 39º <u>ADICIONAL ZONA PATAGÓNICA</u>: Los trabajadores que presten servicio en las empresas de la Industria de la Confección de Indumentaria y Afines, radicadas en zona Patagónica, que componen las provincias de Río Negro, Neuquén, Chubut, Santa Cruz, percibirán un adicional del veinte por ciento (20%) sobre su respectivo salario básico y en los casos 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.

NOTA: Con relación a las empresas radicadas en la zona patagónica que hubieran firmado Acuerdos Salariales por Empresa con S.E.T.I.A y conforme a lo allí establecido, se aclara que respecto a los nuevos Acuerdos Salariales que se firmen a nivel nacional no serán de aplicación, **en su TOTALIDAD**, a las empresas y a los trabajadores comprendidos en los acuerdos por empresas firmados.

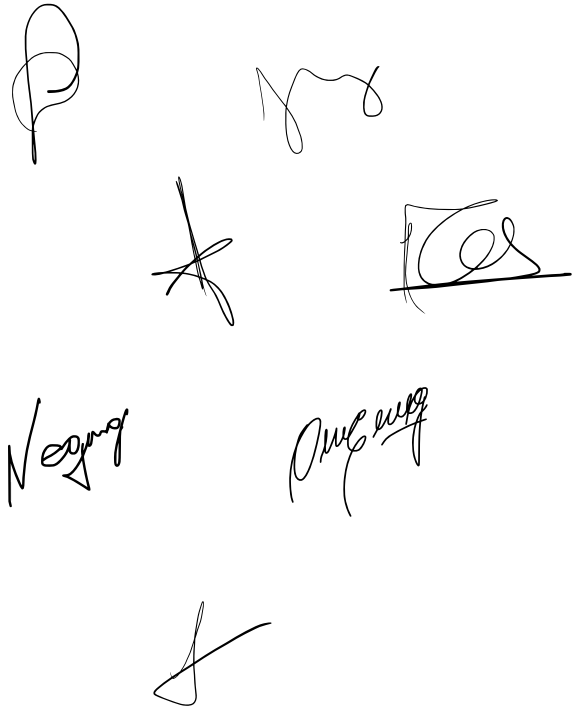
ARTICULO 40º COMISIÓN NACIONAL DE INTERPRETACIÓN, MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN: Con la finalidad de propender a una eficaz y permanente actitud de mutua comprensión y entendimiento en el ámbito de las relaciones laborales, tendiendo lograr generarse entre las empresas y los trabajadores, las partes convienen (como complemento a lo dispuesto en la Ley 23.551, articulo 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 en cualquier situación que le sea sometida a su consideración, por no haber sido resuelta mediante gestiones directas entre los trabajadores 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 cuestión de adoptar decisiones que puedan vulnerar al normal desarrollo de la gestión.
Logrado el acuerdo conciliatorio, la Comisión labrará un acta, que será ratificada por la Comisión Paritaria Nacional en los términos del Decreto 470/93

ARTÍCULO 41º AUTORIDAD DE APLICACIÓN: El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación será el organismo de aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en todo el territorio del País.
Los Departamentos y secretarias provinciales de Trabajo, tendrán la intervención que como Poder Policial les corresponda, para vigilar el cumplimiento de esta, quedando aclarado que todos los conflictos de intereses o de derecho que se susciten en cuanto a su aplicación, son del resorte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación.

ARTÍCULO 42º: El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, por intermedio de la Dirección Nacional de Negociación Colectiva, a solicitud de las partes interesadas expedirá copia debidamente autenticada de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

ARTÍCULO 43º: Se deja expresa constancia que lo acordado, obrante en este Expediente, servirá de fuentes de interpretación de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

POR FAIIA



POR SETIA