

## **TEXTO DEL NUEVO CCT 746/17 ENTRE LA FEDERACIÓN OBRERA DE LA INDUSTRIA DEL VESTIDO Y AFINES Y LA FEDERACIÓN ARGENTINA DE LA INDUSTRIA DE LA INDUMENTARIA Y AFINES.**

Vigencia: desde el 01 de abril de 2017.

**Partes intervinientes:** Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y Afines (FAIIA), Federación Obrera de la Industria del Vestido y Afines (FONIVA).

**Lugar y fecha de celebración:** Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 3 de ABRIL de 2017.

**Actividad y calificaciones profesionales de trabajadores a que se refiere:** Trabajadores de la Industria de la Indumentaria de la Confección y Afines.

**Cantidad de beneficiados: 25.000.**

**Zona de aplicación:** Ámbito nacional.

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 20 días del mes de enero de dos mil veinticinco, se reúnen por una parte y en representación de la Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y Afines, Sra. Silvina ARDUINO, Daniel BAZAN y Carlos ELIZALDE, las Dras. Erika Varela y María Eugenia Silvestri y el Dr. Jorge LACARIA y por otra parte en representación de la Federación Obrera de la Industria del Vestido y Afines, Sres. Jorge Luis ROJAS, Marcelo Ramón LOMBARDO, Cristina Alicia APES, Luis Alberto BELLIDO y Claudia Ivana PEREYRA y Mirta G. RODRIGUEZ quien lo hace en calidad de Asesora Paritaria, quienes expresan:

Que en representación de las entidades negociadoras, y según lo normado en la Ley N° 14.250 (t.o. 108/88), realizan el presente convenio para la renovación del Convenio Colectivo de Trabajo N° 746/17, para la Industria de la Indumentaria de la Confección y Afines, por lo que 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 del 20 de enero de 2025, inserta en el EX-2025-06934097- -APN-DGDTEYSS#MCH**. El nuevo texto conformado consta de los siguientes artículos:

**Artículo 1° - Vigencia:** Las modificaciones insertas en la presente Convención Colectiva de Trabajo regirán desde el día **1° de diciembre de 2024**.

Cualquiera de las partes queda facultada a denunciar la presente Convención Colectiva de Trabajo con noventa días de anticipación a su vencimiento, 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, sin perjuicio de la ultraactividad de todas sus cláusulas mientras no hubieran sido sustituidas o modificadas por un nuevo acuerdo de partes.

**Artículo 2° - Zona de aplicación:** La presente Convención Colectiva de Trabajo se aplica en todo el territorio de la Nación.

**Artículo 3° - Personal comprendido:** La presente CCT comprende a todos los trabajadores de ambos sexos, mayores de edad, de las distintas especialidades de la Industria de la Confección de Indumentaria y Afines según se especifican en los respectivos Capítulos de ésta.

En las empresas de confección de indumentaria, en todas las etapas que elaboran prendas en general, blanco, accesorios, cortinas, adornos y costuras en general, confeccionadas a máquina, a mano o elaboradas por cualquier otro método o procedimiento, terminado de prendas por distintos procedimientos, vulcanización, pegado, encolado sobre todo tipo de telas en general, fibras sintéticas, plásticas, papel, cuero o cualquier otro elemento que se utilice en la industria de la confección de indumentaria o actividades similares o anexas.

La presente CCT comprende también a las empresas que fabrican toldos en general y sus respectivos accesorios, en artículos con telas de lona, plásticas, sintéticas y/o similares. Comprende también la instalación de estos.

Comprende además a las empresas que confeccionan y arman colchones en general y con sus respectivos accesorios, con todo tipo de materiales.

Están comprendidos también en la presente Convención Colectiva de Trabajo los Lavaderos Industriales de los procesos de producción tanto internos, como externos.

También incluye las empresas que producen avíos y accesorios interiores para todo tipo de prendas de vestir en general, cualquiera fuere el material empleado en su producción y/o elaboración.

El personal perteneciente a empresas de la industria de la confección de indumentaria y afines, que se desempeñan en tareas complementarias no contempladas en la presente Convención Colectiva de Trabajo, gozará de los beneficios de este convenio.

**Artículo 4° - Sueldos y Jornales:** En todos los Capítulos de este CCT, se detallan los sueldos y jornales básicos, y la calificación profesional a que corresponde cada una de las tareas de cada una de las actividades comprendidas en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Los sueldos y jornales establecidos en todos los Capítulos que constan en esta Convención Colectiva de Trabajo son básicos y mínimos, 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 de esta Convención Colectiva de Trabajo, CONTINUANDO VIGENTES HASTA SU MODIFICACIÓN EXPRESA POR LAS PARTES DE ESTA CONVENCIÓN O LA APLICACIÓN DE UNA DISPOSICIÓN LEGAL.

**a) JORNADA DE TRABAJO:** Los sueldos y jornales básicos fijados para los Capítulos III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIV, XV, XVI, XVII, XVIII y XIX son establecidos para una jornada de trabajo de 8 (ocho) horas. Por lo que, si la jornada laboral es de 9 (nueve) horas, deberá calcularse el jornal a percibir por dicha cantidad de horas. En el caso de sueldos establecidos en los Capítulos I, II, XIII, para obtener el valor diario se dividirá por 25 días y para obtener el valor horario, se dividirá por 200 horas.

Se deja constancia conforme resulta de la Resolución 2/2010, del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, publicada en Boletín Oficial el día 12/08/2010, que cualquiera fueran los valores resultantes del presente Convenio Colectivo de Trabajo y por aplicación de sus escalas de remuneraciones para los distintos capítulos y Calificaciones Profesionales y los adicionales que correspondan, la remuneración día, hora o mes por la jornada legal de trabajo no podrá ser inferior a la suma que resulte por aplicación de las normas que regulen el salario mínimo, vital y móvil.

**b) CALIFICACIONES PROFESIONALES (encuadramiento):** A los efectos de la aplicación de esta Convención Colectiva de Trabajo, la calificación de los trabajadores se hará como mínimo de acuerdo con las tareas que realizaban al 30 de noviembre de 2024.

**c) TRABAJADORES NO ENCUADRADOS:** Los Sueldos y/o Jornales de los trabajadores, que por modalidad o sistema de trabajo no se encuadren dentro de los establecidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo, serán fijados para cada caso por la Comisión Paritaria Nacional, signataria del presente CCT, a cuyo efecto se tendrán en consideración los existentes en esta Convención Colectiva de Trabajo.

**d) DIFERENCIAS SALARIALES:** En los reclamos que se formulen por incumplimiento de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en cuanto a las calificaciones profesionales después del día 1° de diciembre de 2024 los/las trabajadores/as tendrán derecho a los beneficios de éstas, desde la fecha en que la organización sindical haya presentado el correspondiente reclamo ante la Comisión Paritaria o ante la autoridad pública del trabajo, en caso de haberse resuelto en forma favorable.

**e) DESPLAZAMIENTO TRANSITORIO DEL TRABAJADOR:** Todo trabajador está afectado a su puesto de trabajo, pero a requerimiento del empleador, ante eventuales necesidades de la empresa, como, por ejemplo: cuestiones de la producción en que se encuentran involucradas mermas o incrementos de ésta, 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 en el establecimiento. Si la situación no fuera transitoria, la empresa y el trabajador deberán acordar el desplazamiento dentro de la fábrica, sin que por ello se le haga perder remuneraciones o adicionales que posea. 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.

**f) REQUISITOS PARA LA 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. Cuando un trabajador realice dos o más tareas, percibirá el sueldo y/o jornal por la mejor remunerada de ellas.

**g) BASE MINIMA IMPONIBLE.** Para aportes del trabajador y contribución empresaria exclusivamente para la Obra Social del Personal de la Industria del Vestido (OSPVI) será la siguiente: desde 1° de diciembre de 2024, la suma de \$ 60.566 (monto neto para Obra Social sin ANSSAL); desde el 1° de enero de 2025 la suma de \$ 61.777(monto neto para Obra Social sin ANSSAL); y desde el 1° de febrero de 2025 la suma de \$ 63.013 (monto neto para Obra Social sin ANSSAL). Todos ellos como importes mínimos para aportes del trabajador y contribución empresaria exclusivamente para la Obra Social del Personal de la Industria del Vestido (OSPVI); sin perjuicio de lo establecido en la Ley 23660, para el cálculo de éstos. Cuando la suma del aporte del trabajador y la contribución empresaria no alcancen a dichos montos, la diferencia estará a cargo del Empleador.

Dicho mínimo es aplicable aún a los contratos de trabajo de jornada reducida cualquiera sea el período de ésta.

Nota: 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. 12 del CCT 746/17 no se considerarán para el pago de la Base mínima de obra social OSPVI. Asimismo, en caso de fechas de ALTA y fechas de BAJA de cada trabajador comprendido en el presente CCT, que tenga como obra social OSPVI, se informa que para los aportes y contribuciones respecto de la Base Mínima Obra social OSPVI, SERÁN considerados los días EFECTIVAMENTE trabajados.

**h) JORNADA A TIEMPO PARCIAL:** Cuando una empresa realice un cambio en la jornada laboral pasando de jornada completa (ocho o nueve horas) a jornada a tiempo parcial, la validez de ésta requerirá la intervención de la autoridad de aplicación en cada jurisdicción con la participación de la organización gremial afiliada a la FONIVA, según el establecimiento de que se trate.

**Tampoco será admisible la contratación de trabajadores a tiempo parcial en las empresas o talleres que superen el 10 % de su dotación permanente, de los trabajadores comprendidos en la presente CCT.**

## DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 4° bis - Premio por productividad:** Las partes signatarias de la presente Convención Colectiva de Trabajo, con la intención de mejorar la productividad y eficiencia en las empresas, así como la retribución salarial y condiciones laborales de los trabajadores, a través de una de las herramientas que la posibilita, y que se extrae del espíritu y contenido del artículo 4° bis del Convenio Colectivo de Trabajo que llevó el N° 132/90, establecen obligatoriamente una remuneración accesorio denominada Premio por Productividad para todos los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo y que se ajustará a las siguientes condiciones:

- 1) Aquellas empresas que tengan establecidos adicionales remunerativos por el concepto de premio por producción, o por productividad, o eficiencia, o en virtud del artículo 4° bis de la Convención Colectiva de Trabajo 132/90, se tomarán como válidos a los efectos del cumplimiento del presente artículo, y no podrán ser modificados salvo acuerdo de partes.
- 2) En las empresas o establecimientos donde no los hubiera, de común acuerdo con su personal, se deberán establecer las bases que determinarán la percepción del Premio por Productividad.

3) 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 tiempos que fuesen necesarios y las remuneraciones resultantes, las recomendaciones y sistemas establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con el criterio de “a mayor resultado, mayor remuneración”.

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

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

6) El salario base de cálculo es igual al jornal diario, conforme lo establecido en cada capítulo del convenio. En el caso que se establezcan valores por mes y no por jornada, para obtener el valor de ésta, se dividirá ese importe por 25 días, de acuerdo con lo establecido en el artículo 4º inciso a) del presente CCT.

7) Las bases de producción podrán ser modificadas de común acuerdo, cuando la incorporación de nueva tecnología, métodos de trabajo o maquinarias así lo justifiquen.

8) Los sistemas y/o escalas que las partes acuerden para el pago del premio por productividad deben contemplar la posibilidad de que le permita acceder, a los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo, a un adicional remunerativo que oscile entre un 20% y 30% de su sueldo y/o jornal, y/o lo que en más determinen las partes.

9) Las modificaciones que se produzcan en el futuro serán el resultado del acuerdo de las partes (empleador-trabajador).

10) En aquellos casos particulares en que se susciten discrepancias entre las partes, con tiempo suficiente, serán giradas para su interpretación, consideración y resolución a la Comisión Nacional Paritaria de Interpretación prevista en el artículo 41 de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

La aplicación del presente artículo no podrá considerarse justa causa de despido.

**Artículo 5º - Igual salario por igual trabajo:** Habiéndose aplicado, en la Convención Colectiva de Trabajo 5/66, el principio de igual salario por igual trabajo, cualquiera fuere la denominación de la calificación de las categorías y sus respectivos sueldos y/o salarios rigen indistintamente y sin variación alguna, tanto para los hombres como para las mujeres y viceversa.

**Artículo 5º bis - Personal no especificado:** La Comisión Paritaria Nacional a que se refiere el artículo 37º de la presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá facultades para fijar, adecuar o adaptar Sueldos o jornales 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 6º - Trabajo a destajo:** En las empresas donde exista trabajo a destajo, los valores de dicho sistema de producción se reajustarán como consecuencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, de acuerdo con el siguiente procedimiento:

I - Por acuerdo directo entre el empleador y el personal afectado.

II - En caso de desacuerdo, actuará una comisión mixta integrada por igual número de representantes de la Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y Afines - FAIIA- y la Federación Obrera de la Industria del Vestido y Afines -FONIVA-.

III - 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 de que el personal afectado a este sistema de producción no podrá percibir salarios inferiores a los básicos de sus respectivas Calificaciones Profesionales establecidas en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

**Artículo 7° - Escalafón 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 y/o jornales básicos percibidos conforme con la siguiente escala:

Al cumplir 1 año 1%  
Al cumplir 2 años 4%  
Al cumplir 3 años 8%  
Al cumplir 5 años 10%  
Al cumplir 8 años 14%  
Al cumplir 10 años 16%  
Al cumplir 15 años 18%  
Al cumplir 20 años 20%  
Al cumplir 25 años 22%  
Al cumplir 30 años 25%  
Al cumplir 35 años 28%  
Al cumplir 40 años 35%

**NOTA:** Igual beneficio rige para los obreros a domicilio, definidos por el artículo 2°, inciso g), del decreto 118.755/41, reglamentario de la ley 12.713, en cuyo caso estará a cargo del empleador.

**Artículo 8° - Gratificación Especial por Antigüedad:** Los empleadores abonarán a los trabajadores, al cumplir 20, 25, 30, 35 y 40 años de antigüedad en las empresas, una gratificación especial por dicho concepto, de 1 (un) mes de sueldo, tomando como base la mayor remuneración mensual percibida de los 6 (seis) últimos meses.

A este último efecto no se computarán para dicha gratificación las sumas percibidas en concepto de Sueldo Anual Complementario.

#### **Artículo 9° Eliminado**

**Artículo 10° Licencias con goce de sueldo:** Se otorgarán a el/la trabajador/a las licencias que se indican a continuación:

I - Por matrimonio, 10 (diez) días corridos, sin obligación de agregarlos a la licencia anual, debiendo el/la trabajador/a notificar al empleador con no menos de **15** días de anticipación.

II. Por nacimiento de hijo, le corresponderá al trabajador una licencia de siete (7) días corridos desde la fecha del nacimiento.

III - a) En caso de fallecimiento de cónyuge o persona que conviva con el trabajador y reciba el mismo y ostensible trato familiar; padres, hijos o hermanos, de los trabajadores comprendidos en la presente convención colectiva de trabajo, tendrán derecho a una licencia de 4 (cuatro) días corridos.

b) Cuando algunos de estos familiares (Inciso a) fallezcan a más de 500 (quinientos) kilómetros del sitio de trabajo del trabajador, esta licencia se extenderá a 6 (seis) días corridos.

c) En los casos de fallecimiento de abuelos o padres políticos, el trabajador tendrá derecho a una licencia de 2 (dos) días corridos. En las circunstancias previstas en el inciso III a), b) y c) del presente artículo el trabajador afectado deberá acreditar fehacientemente, ante el empleador, su concurrencia efectiva y en término al lugar del sepelio.

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

IV - Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, 2 (dos) días corridos de licencia, hasta un máximo de diez días por año calendario.

**NOTA:** A los efectos de la licencia a que alude este punto, para su otorgamiento, los exámenes deberán estar referidos a los planes oficiales de estudio o autorizados por el Organismo Nacional, Provincial o Municipal competente.

Los beneficiarios deberán acreditar ante el empleador haber rendido el examen, mediante la presentación del certificado expedido por la autoridad competente del lugar en que cursa los estudios.

V - Por mudanza, una licencia de 2 (dos) días. **NOTA:** Para hacer uso del beneficio establecido en este punto, los trabajadores deberán solicitarlo con no menos de 5 (cinco) días hábiles de anticipación, con la obligación de aportar pruebas fehacientes de la mudanza efectuada. La referida licencia se otorgará como máximo 1 (una) vez al año.

VI - Para concurrir al examen médico prenupcial reglamentario: 1 (un) día.

VII- 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 te lo pueden traer hasta donde trabajas, puedes sumar esos descansos y trabajar una hora menos por día durante el período indicado.

VIII- Por hija/o internada/o, el empleador otorgará hasta dos (2) días por año calendario, a el/la empleado/a encuadrado/a en el presente CCT.

El/la trabajador/a deberá presentar, para acreditar dicha situación y percibir su cobro, certificado médico donde se indique la internación en cuestión. Asimismo, el empleador tiene derecho a verificar por su médico o por visitadora social la veracidad de la causa invocada.

El/la trabajador/a 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 acreditarán su identidad con documento fehaciente e informará el vínculo con el/la trabajador/a. Asimismo quien brinde el aviso en cuestión, deberá informar, además el nombre y apellido del paciente y el nosocomio donde se encuentre internado/a.

Para el otorgamiento de estas licencias, el/la trabajador/a deberá expresar con carácter de declaración jurada, la constitución de su grupo familiar en su legajo, debiendo hacer saber las modificaciones que se produjeren.

**Artículo 11° Dadores de sangre:** A los dadores de sangre se les abonarán los sueldos y/o jornales correspondientes a los días que falten a su trabajo para cumplir con esta finalidad, siempre que lo acrediten con certificados expedidos por la autoridad sanitaria competente y la ausencia sea notificada con un mínimo de 48 hs de anticipación, salvo casos de extrema urgencia debidamente acreditada.

**Artículo 12° Licencia sin goce de sueldo:** Se les otorgarán a los trabajadores que lo soliciten, permisos sin goce de sueldo, que por razones de fuerza mayor debidamente comprobada, éstos soliciten hasta un máximo de 30 (treinta) días por año calendario, un mínimo de 5 días corridos al mes y no más de 3 veces al año. Esta licencia se extenderá por un período de 30 (treinta) días más, cuando el trabajador lo solicite para viajar al exterior, fuera de los países limítrofes.

### **Artículo 13° Eliminado**

**Artículo 14° Accidentes de trabajo:** Todo trabajador que sufriera un accidente de trabajo ó **enfermedad profesional**, previstos en la Ley N° 24.557 y sus modificaciones, percibirá los beneficios establecidos en esa norma legal; por consiguiente los días de trabajo perdidos por dicha causa y hasta un máximo de 1 (un) año, y percibirá las remuneraciones correspondientes y las sumas abonadas en tal concepto no podrán descontarse de la indemnización final. Por incapacidad parcial surgida de accidentes que tengan relación con el trabajo ó enfermedades profesionales dentro de la empresa, el empleador tratará de asignarle al trabajador, una nueva tarea adecuada a sus posibilidades físicas.

**Artículo 15° Vacaciones:** Los empleadores otorgarán las vacaciones anuales según lo dispuesto por la ley 20744 (t.o. 1976 y modificaciones.). En todos los casos las vacaciones comenzarán un lunes o el día siguiente al descanso compensatorio. En los casos de incrementos de sueldos y/o jornales producidos durante el goce de las vacaciones, los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo percibirán la diferencia remunerativa por tal concepto al reintegrarse a sus tareas, únicamente por los días de vacaciones a partir de la fecha en que entró en vigor la referida modificación salarial.

**Artículo 16° Maternidad:** 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, caso contrario deberá otorgar una Licencia por enfermedad conforme el certificado médico que lo justifique.

En caso de prescripción médica, la trabajadora-madre 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 del beneficio previsto en el párrafo anterior si ha utilizado el plazo máximo del estado de excedencia previsto en el artículo 183 de la ley de contrato de trabajo.

**Artículo 17° A) Premio Estímulo por Puntualidad y Asistencia:** Los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo percibirán en forma quincenal o mensual, de acuerdo con el régimen de pago establecido en los distintos Capítulos, con carácter de remuneración accesorio, un premio estímulo a la Puntualidad y Asistencia equivalente al 20% de su respectivo salario básico percibido en cada período.

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

Por cada inasistencia **diaria** 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. Por cada ingreso fuera de hora mayor a 5 minutos y las omisiones del registro de ingreso, **2** puntos.

Al personal remunerado por quincena se le admitirá una tolerancia quincenal como máximo de 2 puntos.

Al personal remunerado por mes se le admitirá una tolerancia mensual como máximo de 4 puntos.

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 de índole laboral y/o medicina preventiva.

Los empleadores que tengan establecidos estímulos iguales, sea 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 estímulo se abonará con los haberes correspondientes al período generado. 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, a los efectos de este premio, aquellas licencias motivadas por actividades sindicales, exclusivamente justificadas y acreditadas por FONIVA o sus filiales y delegaciones, ni tampoco las que correspondan por el goce de las licencias previstas por el artículo 10, incisos 1), 2), 3), 4), 5), 6), y artículo 11, ambos de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

A los efectos del cálculo de dicho premio, para el personal remunerado en forma quincenal no podrá ser inferior a 12,5 (doce y medio) días por el jornal básico diario correspondiente, en el caso de los sueldos básicos mensuales no podrá ser inferior a 25 (veinticinco) días por el jornal básico diario, por los períodos efectivamente trabajados.

**b) Premio Asistencia y Puntualidad Perfecta:** Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo que durante el período respectivo (quincena/mes) tuvieran asistencia y puntualidad perfecta serán acreedores a un adicional del 5% más sobre su respectivo salario básico percibido.

Se considerarán ausencias a los efectos del presente adicional todas las inasistencias en que incurra el trabajador, incluidas las que otorgan los artículos 10, inciso 1), al 6) con la excepción del inciso 3, puntos a, b y c: Licencias por fallecimiento y el Art. 11: Licencia por donación de sangre de la presente Convención Colectiva de Trabajo, debiendo ser comunicadas y acreditadas dichas licencias como sus artículos lo estipulan.

### **Artículo 17° - Bis Adicional Zona Patagónica**

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, que presten servicios en empresas radicadas en Zona Patagónica, percibirán un adicional del 5% (cinco por ciento) sobre lo establecido en el presente artículo 17 Inc. A, manteniendo las mismas bases para su otorgamiento.

Como complemento del acta de fecha 1/7/77, resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 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 el trabajador dicho premio por el período efectivamente trabajado.

Con respecto al período de vacaciones anuales o licencias pagas, este premio se liquidará como una remuneración variable de acuerdo con el artículo 155 (t.o. de la LCT N° 20.744), incorporándolo al resto de las variables que el trabajador pudiera tener, promediando los últimos seis meses.

## **Artículo 18° Dejado sin efecto conforme cláusula 2ª del acta de fecha 22/06/2006**

**Artículo 19° Día del Obrero del Vestido:** El Día del Obrero del Vestido para los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo y los obreros a domicilio, definidos por el artículo 2°, inciso g) del decreto 118.755/41 se celebrará el 3° lunes del mes de octubre de cada año. Cuando el 3er lunes coincida con el feriado nacional, **el Día del Obrero del Vestido será trasladado automáticamente al lunes subsiguiente.**

Si el “Día del Obrero del Vestido” coincide dentro del período que se les otorguen de las vacaciones anuales a los trabajadores comprendidos en la presente CCT, se compensará dicho día mediante el pago de una remuneración equivalente a una jornada laboral normal y habitual.

**Artículo 20° Subsidio por sepelio del trabajador:** Conforme la contribución patronal establecida en el art 35 bis de este CCT y que es condición de la obligación que asume FONIVA en el presente Artículo, la FONIVA se compromete al pago de un subsidio por única vez del importe único y total **desde el 1° de diciembre de 2024: en la suma de \$ 767.860, desde el 1° de enero de 2025 en la suma de \$ 783.217 y desde el 1° de febrero de 2025: en la suma de \$ 798.881** por sepelio del trabajador fallecido, comprendidos en el ámbito del presente CCT, con contrato de trabajo vigente y debidamente registrado con anterioridad al momento del fallecimiento, se encuentre afiliado o no a la FONIVA o a sus sindicatos filiales. Dicho subsidio se hace extensivo al fallecimiento del cónyuge y/o conviviente en aparente matrimonio y de los hijos menores de dieciocho años del trabajador en los términos establecidos y que se encuentren residiendo de manera permanente en la República Argentina y que no tengan otra cobertura para los gastos de sepelio. El importe del subsidio se pagará al trabajador o al beneficiario que hubiere indicado el/la trabajador/a o a falta de tal indicación se abonará a la persona que corresponda según el orden establecido en la ley 18.037. Es condición para el pago de este subsidio que se acredite el fallecimiento habido con la correspondiente partida de defunción y los gastos de sepelio con la respectiva factura y en el caso de hijos menores de dieciocho años su vínculo con el/la trabajador/a, con las partidas y en el caso del conviviente con la documentación administrativa o judicial que acredite la misma, comprobándose la residencia en el país de éstos, con el documento expedido por autoridad argentina. La documentación referida deberá presentarse en la sede de las filiales y delegaciones de la FONIVA según el lugar de trabajo del beneficiario/a. El importe establecido se abonará dentro de los diez días de presentada dicha documentación. Igual beneficio alcanza a los trabajadores a domicilio definidos en el art.2° inc. G) del Decreto 118755/41 reglamentario de la ley n° 12713.

**ARTICULO 20° BIS. SUBSIDIO POR HIJO/A DISCAPACITADO/A.** Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo acuerdan que a partir del 1° de octubre 2020, la empresa abonará un monto mensual al trabajador por este beneficio social.

Las condiciones para acceder al cobro del presente beneficio serán las siguientes: (a) tener derecho a 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 y acreditado fehacientemente ante su empleador el pago de este beneficio.

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 desde **1° de diciembre de 2024 de \$24.618, del 1° de enero de 2025 \$ 25.110 y desde el 1° de febrero de 2025, \$ 25.613.-**

**Artículo 21° Venta a los trabajadores:** La empresa se compromete, a pedido del trabajador de su establecimiento, a 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 uso personal, de su cónyuge y de sus hijos.

**Artículo 22° Aprendizaje y capacitación:** Todo trabajador que ingrese a una empresa o establecimiento sin conocimiento ni formación previa para la cual es contratado cumplirá un período de aprendizaje que se establece en 3 meses, y que le permite al novicio obtener la formación indispensable para desempeñar su propio puesto de trabajo con eficiencia y calidad, adquiriendo el conocimiento de las operaciones productivas de la empresa.

Concluido el período de tres meses, pasará automáticamente a la categoría que corresponda de acuerdo con la tarea que realice. Durante el período de aprendizaje el trabajador percibirá una remuneración básica equivalente al 85% del Sueldo y/o Jornal de la calificación profesional de medio oficial del respectivo Capítulo, más los adicionales que pudieran corresponderle por aplicación del resto de los artículos e incisos del presente Convenio Colectivo de Trabajo, excepto los alcances del artículo 4° bis del mismo Convenio Colectivo de Trabajo, el que será compensado durante el período de aprendizaje, por una suma equivalente al mínimo de lo establecido para el resto de los trabajadores en iguales tareas.

**Artículo 23° Prueba y cambios de categoría:** A los efectos de pasar un trabajador de una calificación profesional a otra, se establece un período de prueba y capacitación que durará 60 (sesenta) días corridos, el que se realizará de común acuerdo con el trabajador, constanding por escrito.

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

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

**Artículo 24° Implementos de trabajo:** En todas las empresas, cualquiera sea la condición de trabajo, las máquinas e implementos de trabajo que le sean exigidos al trabajador, 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 el trabajador abonará su costo.

**Artículo 25° Ropa de trabajo:** Todo el personal, mensualizado o jornalizado, deberá ser provisto de dos equipos por año. Ejemplo: 2 (dos) guardapolvos para las mujeres, o 2 (dos) pantalones, 1 (una) chaquetilla y 1 (una) camisa para los hombres, de colores y calidad corrientes, conforme con las especificaciones y características que la empresa determine.

Para el personal que preste servicios en los sectores de lavaderos en proceso de producción deberán ser provistos de: 2 (dos) equipos por año, compuestos por 2 (dos) mamelucos, 2 (dos) delantales de PVC, 1 (un) par de botas y barbijos de algodón necesarios conforme con las características de la empresa. La conservación, lavado y planchado de dichas prendas, como asimismo la reposición de estas en caso de pérdida o destrucción, por causas imputables al trabajador, correrá por cuenta de los mismos.

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 será compensada, si el empleador así lo dispusiese, 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 empresa entregará los equipos de trabajo en forma simultánea o si lo prefiere, un equipo en el mes de abril y otro en el mes de octubre de cada año calendario.

NOTA: Igual beneficio rige para los obreros a domicilio, definidos por el artículo 2°, inciso g), decreto 118755/41 reglamentario de la ley 12713.

**Artículo 26° Orden interno:** Los trabajadores en sus relaciones con sus empleadores y éstos con sus respectivos trabajadores, se ajustarán a las siguientes cláusulas:

a) En el ámbito de la empresa debe utilizarse el idioma nacional.

- b) Ningún superior podrá reconvenir por razones disciplinarias a sus subalternos, en presencia de otros subalternos.
- c) Los horarios de trabajo se cumplirán de modo que, a la hora de entrada los trabajadores ya se encuentren en sus puestos, el que no abandonarán hasta la hora fijada para la salida, salvo casos justificados.
- d) Cuando el trabajador deba ausentarse por cualquier motivo de su trabajo, deberá dar aviso anticipadamente.
- e) Por razones de mutua seguridad no deberá fumarse, en ningún lugar del establecimiento, en que exista tal prohibición.
- f) Los procedimientos de producción y trabajo no deberán ser revelados por los trabajadores, como tampoco sacar pruebas o muestras de los establecimientos, bajo apercibimiento de ser sancionados.
- g) Los trabajadores mantendrán en los lugares de trabajo las normas de disciplina indispensable, no interrumpiendo sus tareas con actos innecesarios o ajenos al trabajo mismo.
- h) Cada trabajador debe dejar debidamente acondicionados los materiales y útiles de trabajo.
- i) Cambio de datos: todo cambio de domicilio deberá ser denunciado por el trabajador al momento de producirse. Cuando éste no lo hiciera se tomarán como válidas todas las comunicaciones remitidas al último domicilio declarado. También es obligación del trabajador notificar al empleador las modificaciones de su estado civil y/o sus cargas de familia y las trabajadoras embarazadas de su estado de gravidez. El empleador entregará recibo formal de los avisos del trabajador, dados conforme este artículo.
- j) Todo personal que trabaje en horario continuado, gozará de un descanso de 30 (treinta) minutos para merienda y/o almuerzo. Queda establecido que dicho lapso de 30 (treinta) minutos no podrá ser descontado de los haberes de los trabajadores ni recargado en 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 período de descanso será de 15 (quince) minutos a la mañana y 15 (quince) 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 las que se refiere el artículo 136 del decreto-ley 32147/44 ratificado por la ley 12948.
- n) Las empresas permitirán el ingreso a los establecimientos de los fiscalizadores, representantes y directivos de las organizaciones sindicales, filiales y delegaciones de FONIVA en sus respectivas zonas, a efectos de clasificar a los trabajadores conforme a las tareas que realizan y encuadrarlos en el presente convenio, y por las gestiones que correspondan a los temas laborales.

**Artículo 27° Beneficios Sociales: 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. N° 865 del 25 de Julio de 2013 en expediente N.º 1.554.649/13, no así, para aquellos empleadores que sigan otorgando este beneficio (refrigerio) en especie, 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, (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. Asimismo, los empleadores podrán reemplazar este refrigerio por una suma diaria de dinero que a partir del 1º al 31 de diciembre de 2024: \$2.376, del 1º al 31 de enero de 2025: \$2.424, y del 1º al 28 de febrero de 2025: \$ 2.472, 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 30 de noviembre de 2024, 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 a cargo del empleador que a partir del 1° al 31 de diciembre de 2024: \$ 4.821, del 1° al 31 de enero de 2025: \$ 4.918, y del 1° al 28 de febrero de 2025: \$ 5.016, de carácter No Remunerativo, por cada jornada de desempeño del trabajador, sin presentación de comprobantes, a resultar de la aplicación del artículo 106 de la ley 20.744 de contrato de trabajo y sus decretos reglamentarios.

Las liquidaciones de los BENEFICIOS SOCIALES establecidos en los incisos A y B) del presente artículo se abonarán en forma mensual o quincenal según corresponda la liquidación de los sueldos respectivos. Quedan excluidas del cumplimiento del presente artículo las empresas que cubrieran estos beneficios de alguna manera, a saber: contratando micro u ómnibus sin cargo para los trabajadores, entrega de bonos, pases, en cualquiera de sus modalidades, comedores internos o cualquier otro tipo de mecanismo que compensara estos beneficios.

**Artículo 28° Preaviso:** El trabajador que se encuentre en período de preaviso dispuesto por el empleador y obtuviera durante el mismo un nuevo empleo, podrá abandonar su puesto antes de la finalización de éste, percibiendo los salarios hasta el último día efectivamente trabajado.

**Artículo 29° 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 Organización Internacional del Trabajo al respecto, los empleadores y los trabajadores 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 con 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 materia de seguridad e higiene 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 19587 y su decreto reglamentario 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 éstos.
- 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 30° 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, 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 por 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 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 de 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 médico 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 laboral 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 de 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. A su reingreso a las tareas, la certificación probatoria de la concurrencia señalada.

**Artículo 30 BIS: Exámenes médicos laborales.** Conforme lo establecido en la Resolución N° 37/2010 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, la ley 19.587 y su Decreto Reglamentario N° 351/79 o el que en el futuro los reemplace o sustituya, deberán realizar los exámenes médicos establecidos en las normativas legales antes mencionadas (Examen Clínico, Oftalmológico con agudeza visual, Radiografía de tórax frente, PPD 2 UT, Laboratorio), bajo exclusiva responsabilidad y realización del empleador.

**Artículo 31° Pizarras:** En todos los establecimientos de la industria de la confección de indumentaria y afines, se colocarán en lugares visibles al personal, vitrinas o pizarras, para uso exclusivamente de las comunicaciones del sindicato.

**Artículo 32° Vacantes:** Los establecimientos, al proceder a incorporar o ascender de categorías o llenar vacantes, se comprometen a dar preferencia al personal afiliado a la organización sindical, Filial de la Federación Obrera de la Industria del Vestido y Afines (FONIVA) en igualdad de condiciones.

**Artículo 33° Reconocimiento gremial:** Se reconoce como único representante de los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo a las filiales de la Federación Obrera de la Industria del Vestido y Afines (FONIVA). Las empresas reconocen a los delegados de su personal y a los Miembros del Consejo Directivo, de la FONIVA, sus filiales y delegaciones, previa comunicación en forma fehaciente. Dichos delegados y miembros, deberán pertenecer al personal de la empresa, éstas otorgarán a los representantes gremiales (Delegados y Miembros de las Comisiones Directivas) legalmente reconocidos, una licencia con goce de sueldo que puede ser continua o discontinua, hasta un máximo de 90 (noventa) horas por año calendario, como licencia especial para poder asistir a las reuniones, asambleas, congresos, seminarios, que convoquen las autoridades de las organizaciones sindicales y filiales de FONIVA.

**Artículo 34° Reciprocidad frente a situaciones de competencia desleal:** 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.).

Frente a la competencia desleal se debe velar por los derechos fundamentales de los trabajadores a fin que puedan mejorar el nivel de vida y las condiciones laborales, igualdad de oportunidades, de trato en el empleo y la ocupación con el fin de eliminar toda discriminación basada en raza, sexo, religión, nacionalidad u origen social, el cumplimiento de las disposiciones para la protección de la salud, el fomento de la seguridad en el empleo y la garantía de salarios dignos que permitan un nivel de vida adecuado al ser humano. Al poner en peligro a la industria del sector, debe ser contrarrestada mediante el accionar conjunto del sector trabajador y del empresario. A tales efectos y ante la denuncia expresa de cualquier sector signatario se constituirán comisiones mixtas de trabajo y divulgación.

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

**Artículo 35° Acción Social y Previsional:** Los empleadores aportarán a FONIVA 1,3% (uno con tres por ciento) sobre las remuneraciones percibidas por el trabajador comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo, sujetas a aportes jubilatorios, que serán destinados a obras de carácter social, previsional y cultural.

Igual obligación rige para los dadores de trabajo a domicilio con respecto a sus obreros definidos por el artículo 2º, inciso g), del decreto 118755/41, reglamentario de la ley 12713. Este aporte será depositado a la orden de FONIVA en el Banco de la Nación Argentina, cuenta N° 25.664/19.

**Artículo 35º bis Subsidio por Sepelio:** Los empleadores aportarán a la FONIVA una contribución mensual del 0,7 % sobre las remuneraciones de sus trabajadores comprendidos en la presente convención, sujetas a aportes jubilatorios, cuyo pago se efectuará en el mismo plazo que las restantes obligaciones de la seguridad social, plazo que también rige para el depósito de las contribuciones empresariales establecidas en los arts. 35 y 36 del presente Convenio. Igual obligación rige para los dadores de trabajo a domicilio con respecto a sus trabajadores a domicilio, debiendo depositar esta contribución al igual que los restantes empleadores, en el Banco de la Nación Argentina cuenta N° 25664/19.

**Artículo 36º Acción cultural y turismo:** A los efectos de ampliar la acción cultural y en el campo de turismo y esparcimiento de los trabajadores de la Industria del Vestido y Afines, las empresas aportarán a la Federación Obrera de la Industria del Vestido y Afines - FONIVA- mensualmente, un 1% (uno por ciento) sobre las remuneraciones sujetas a aportes jubilatorios que abonen a los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

NOTA: Igual obligación rige para los dadores de trabajo a domicilio con respecto a sus obreros a domicilio, definidas por el artículo 2º, inciso g), del decreto 118.755/41, reglamentario de la ley 12713. Este aporte será depositado a la orden de FONIVA en el Banco de la Nación Argentina, cuenta N° 25.664/19.

**Artículo 37º Comisión Paritaria Nacional:** Con la competencia y atribuciones dispuestas por los artículos de la ley 14.250 15 y 16, siendo este último artículo sustituido por la Ley 25.877 y teniendo en cuenta que siendo actualmente los artículos 13, 14 y 15 de la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 según texto ordenado por Decreto N° 1135/04, los que regulan lo atinente a las Comisiones Paritarias. Por lo que créase de conformidad a estos artículos, una Comisión Paritaria Nacional, integrada por 5 (cinco) miembros empresarios e igual número de miembros trabajadores, designados por la Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y Afines -FAIIA- y por la Federación Obrera de la Industria del Vestido y Afines -FONIVA- respectivamente, la que actuará bajo la presidencia de un funcionario designado por el Ministerio de Trabajo 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 la calificación 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.

Las partes se reunirán, a partir de la firma del presente convenio, a fin de evaluar los salarios del personal comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

**Artículo 38º Retención cuota sindical:** Los empleadores actuarán como agentes de retención del 3% (tres por ciento) de las remuneraciones supeditadas a aportes jubilatorios que por aquel concepto los trabajadores afectados tienen que abonar a las filiales de la Federación Obrera de la Industria del Vestido y Afines -FONIVA- o zonas, por el trámite que éstas indiquen, sin perjuicio de las modificaciones que conforme con sus estatutos, efectúen las filiales de FONIVA dentro de los 180 (ciento ochenta) días de la presente, en cuanto al monto de la cuota, y el mínimo sobre el cual debe computarse la misma. Queda aclarado que esta retención se efectúa mensualmente, inclusive por el aguinaldo. Igual obligación rige para los dadores de trabajo a domicilio con respecto a sus obreros a domicilio, definidos por la ley 12713.

**Artículo 38º bis:** En función de las gestiones que FONIVA ha venido desarrollando en las sucesivas negociaciones colectivas a favor del conjunto de los trabajadores de la industria, y conforme lo autorizado por el trigésimo segundo Congreso Extraordinario de FONIVA, se estipula una contribución solidaria del 2% mensual de la remuneración bruta de los trabajadores comprendidos en la CCT 746/17, a cargo de dichos trabajadores, durante el período 1º de diciembre 2024 al 28 de febrero de 2025. Ante la homologación de la autoridad de aplicación los empleadores actuarán como agentes de retención de los

respectivos importes, los que deberán ser depositados mediante boleta aparte en la cuenta que al efecto tiene habilitado la FONIVA en el Banco de la Nación Argentina, casa central, cuenta número 25.664/19, en las mismas fechas y condiciones que las leyes 23.551 y 24.642 establecen para las cuotas sindicales. De dicha contribución de solidaridad, quedan exceptuados los trabajadores afiliados a la FONIVA y a los sindicatos integrantes de dicha FONIVA, debido a las cuotas de afiliación que ya abonan a las organizaciones gremiales a las que están afiliados.

**Artículo 39° Información FONIVA-OSPIV:** Atento a los términos de la ley 23.449 los empleadores remitirán al sindicato respectivo o en su caso a la FONIVA, una planilla en la que conste el número de la C.U.I.T. y el nombre del establecimiento; de los trabajadores: C.U.I.L. , nombre, categoría laboral, fecha de ingreso, haberes remunerativos recibidos en el mes, aportes y contribuciones efectuados a favor de las entidades sindicales y la obra social (OSPIV), el plazo máximo para el envío de esta información será de 5 (cinco) días posteriores al de vencimiento para el pago.

Ante el requerimiento de funcionarios o inspectores de organismos nacionales o provinciales, los empleadores están obligados a exhibir los comprobantes de su cumplimiento en la confección y o remisión de la información exigida por los artículos: 2° y 4° de la ley anteriormente nombrada.

Para dar cumplimiento al artículo 3° de la mencionada ley y el artículo 6° de la ley 24.642, la FONIVA, cuenta con una aplicación informática que permite generar mensualmente dicha planilla, con los datos del personal, sus retenciones, aportes y contribuciones y su remisión mensual por parte de las empresas. La dirección para descargar el aplicativo y su manual de uso es [www.vestidosistemas.com.ar](http://www.vestidosistemas.com.ar) .

**Artículo 40° Adicional zona patagónica:** Los trabajadores que presten servicio en empresas de la Industria de la indumentaria de la confección y afines, radicadas en las Provincias de: La Pampa, Río Negro, Neuquén, percibirán un adicional del 35% (treinta y cinco por ciento) sobre su respectivo salario básico, las radicadas en Chubut y Santa Cruz, percibirán un adicional del 50% (cincuenta por ciento) sobre su respectivo salario básico y en el caso de las empresas radicadas en Tierra del Fuego e Islas del Atlántico Sur percibirán un adicional del 100% sobre sus respectivos salarios básicos.

**Artículo 40° Bis: Eliminado.**

**Artículo 41° 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, las partes convienen [como complemento a lo dispuesto en la L. 23551, Art. 43, inc. c)], y con las facultades y términos de la ley 14250, artículos 14, 15 y 16, siendo este último artículo sustituido por la Ley 25.877 y teniendo en cuenta que siendo actualmente los artículos 13, 14 y 15 de la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 según texto ordenado por Decreto N° 1135/04, los que regulan lo atinente a las Comisiones Paritarias; 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 el normal desarrollo de la gestión. Logrado el acuerdo conciliatorio, la Comisión labrará un acta, que será elevada al Ministerio de Trabajo para su homologación.

**Artículo 42° Autoridad de Aplicación:** El Ministerio de Trabajo de la Nación será el Organismo de Aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en todo el territorio del país. Los departamentos provinciales de trabajo tendrán la intervención que como poder policial les corresponda, para vigilar el cumplimiento de ésta, 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 de la Nación.

**Artículo 43° - Modalidades de contrato de trabajo.** Período de prueba: Conforme lo previsto en el artículo 92 bis de la ley de contrato de trabajo (t.o. L. 25877), establece que el período de prueba de los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo de Trabajo será de 3 (tres) meses.

CONTRATO EVENTUAL: (Art 99 L.C.T) Podrá ser utilizada esta modalidad contractual cuando se requiera reemplazar en forma provisoria un trabajador que se encuentre impedido de realizar sus labores por causas de dispensa laboral (personas de riesgo COVID-19), licencia por enfermedad, embarazo, vacaciones u otras causales. El tiempo de este contrato se ajustará al reingreso del trabajador del puesto a cubrir.

Deberá realizarse un contrato por escrito, identificando: el trabajador a reemplazar, el motivo que genera este contrato y si se pudiere, el plazo de duración de éste.

**Artículo 44°** El Ministerio de Trabajo de la Nación, por intermedio de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, a solicitud de las partes interesadas, expedirá copia debidamente autenticada de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

**Artículo 45°** Se deja expresa constancia de que lo obrante en el presente expediente, servirá de fuentes de interpretación de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

**Artículo 46°** Se deja expresa constancia de que los beneficios de este Convenio Colectivo de Trabajo que se han hecho extensivos a los obreros a domicilio, definidos por el artículo 2º, inciso g), del decreto 118.755/41, reglamentario de la ley 12713, se hace ad-referéndum de la aprobación de la Comisión Nacional de Salarios, habilitada por resolución 490/91 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

**Artículo 47° FONDO de CAPACITACION PROFESIONAL EMPRESARIAL: Programa Crecer.**  
Los empleadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo de todo el territorio de la Nación aportarán a partir de la homologación 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 de este CCT.

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 presente CCT.

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 N° 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 la Art. N.º 47 de dicho CCT:

Inciso 1º - El pago de la contribución se hará mediante depósito bancario o transferencia en la cuenta corriente N.º 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.

Inciso 3º - 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 4º - 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 5º - 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 6º- 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 48º:** El presente protocolo el cual se adjunta como ANEXO II del Texto Ordenado, en el marco del CCT 746/17, constituye una herramienta para la atención de todos los comportamientos que puedan caracterizarse como discriminación, acoso o violencia en razón de género en el ámbito laboral, contra mujeres y personas del colectivo LGTTTBIQ+ (lesbianas, gay, travestis, transexuales, transgénero, bisexuales, intersex y queer), provocadas por cualquier persona o personas con quienes se vinculen en el marco de una relación laboral regida por el CCT 746/17, sean de la misma, superior o inferior jerarquía.

Las partes en cumplimiento del Acta Acuerdo **del 20 de enero de 2025, inserta en el EX-2025-06934097-APN-DGDTEYSS#MCH** incorporan al texto ordenado, las modificaciones allí convenidas por ambas partes.