

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 24 días del mes de octubre de 2022, siendo las 13:00 horas, se reúnen, en representación de la FEDERACIÓN ARGENTINA DE LA INDUSTRIA DE LA INDUMENTARIA Y AFINES (FAIIA), con domicilio en Av. Rivadavia 1523, 5º Piso, CABA, en su calidad de Miembros Paritarios del **Convenio Colectivo de Trabajo N° 438/06**, los Sres. Norberto GOMEZ, Daniel BAZAN, Jorge LACARIA, Hernán EBKIAN y Gonzalo ECHEVERRIA, en calidad de Miembros Paritarios y los Dres. Erika VARELA, María Eugenia SILVESTRI, en calidad de Asesores Paritarios y en representación de la FEDERACION OBRERA NACIONAL DE LA INDUSTRIA DEL VESTIDO Y AFINES (FONIVA), con domicilio en Tucumán 731 Piso 2º, CABA; en su carácter de Miembros Paritarios: Jorge ROJAS, Marcelo LOMBARDO, Marta FLORES, Martín BENAVIDEZ y Cristina APES, todos debidamente acreditados, quienes resuelven:

Las partes manifiestan que han arribado a un acuerdo, en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo N° 438/06, el cual transcriben a continuación:

1. Las partes acuerdan **nuevos** valores para los Salarios Básicos de cada una de las respectivas categorías profesionales del CCT 438/06. Dichos valores serán presentados como “**Anexo I**” el cual formará parte integrante del presente acuerdo, distribuyéndose ello en **DOS (2) ETAPAS** y de la siguiente manera:

- **Etapa 1: Desde el 1º de Octubre al 31 de diciembre de 2022** se aplica **33 % (treinta y tres)** sobre los salarios básicos vigentes al 30 de septiembre de 2022.
- **Etapa 2: Desde el 1º de Enero al 31 de marzo de 2023** se aplica **13 % (trece)** sobre los salarios básicos vigentes al 31 de diciembre de 2022.

2. La nueva Escala Salarial que se adjunta al presente acuerdo como “Anexo I”, comprende la nueva estructura de salarios básicos y sumas de carácter no remunerativo.

3. Las partes acuerdan una suma de carácter no remunerativo cuyo único requisito será tener el contrato de trabajo vigente al momento del cobro y se abonará conforme se paga el salario básico, según la jornada laboral cumplida respecto de: licencias sin goce de sueldo solicitadas por el trabajador, período de excedencia, suspensiones disciplinarias, ausencias injustificadas y los contratos de jornadas reducidas a tiempo parcial, debiéndose abonar, en el caso de licencias convencionales y/o legales pagas, incluida la licencia por maternidad.

Los valores serán los siguientes para todas las categorías del CCT 438/06:

- **Etapa 1** (oct-dic 2022) \$21.000 mensuales
- **Etapa 2** (ene-mar 2023) \$28.500 mensuales

Recordamos que la suma de carácter no remunerativa establecida por “reapertura mes de mayo 2022” finalizó el pago de la última cuota en el mes de septiembre 2022.

4. Las partes acuerdan que respecto de la suma no remunerativa establecida en la cláusula 3 del presente acuerdo, UNICAMENTE en la ETAPA 1 (uno), dicha suma tal como fuera percibida por el trabajador, será tomada como BASE DE CALCULO del SAC (aguinaldo) del segundo semestre del año- diciembre 2022.

5. Las partes acuerdan además en este acto, abonar un “**Suma extraordinaria de fin de año y por única vez de carácter no remunerativo**” de **\$18.000** (pesos dieciocho mil) para todas las categorías comprendidas en el CCT 438/06 la cual podrá abonarse entre el 15 de diciembre de 2022 y el 15 de enero de 2023. La condición para la percepción de esta suma es que el trabajador haya ingresado a la empresa antes del 1º de octubre de 2022. Luego de dicha fecha no corresponderá suma alguna por el mencionado concepto. Asimismo, es necesario que el/la trabajador/a para percibir dichas sumas tenga el contrato vigente al momento del pago de ésta. Dicha suma se abonará en forma proporcional a su jornada laboral cumplida, respecto de: licencias sin goce de sueldo solicitadas por el trabajador, período de excedencia y los contratos de jornadas reducidas y a tiempo parcial.

6. Las partes acuerdan que respecto de la suma establecida en la cláusula N 3 del presente acuerdo, el empleador contribuirá, del importe mensual que se abone de la misma, con el 6 % (seis por ciento) en concepto de contribución especial patronal respecto de TODOS los trabajadores comprendidos en el CCT 438/06. Dicho pago se hará mediante Aplicativo, transferencia o depósito a una cuenta destinada a esta contribución, la cual será informada a los empleadores, a través de la página web de la F.O.N.I.V.A.: www.foniva.com.ar o www.soiva.org.ar. Una vez realizado el pago, deberán obligatoriamente enviar el comprobante de éste al siguiente correo electrónico: secretariageneral@foniva.com.ar todo ello acorde a los términos del artículo 4° del Decreto N°467/88, reglamentario de la Ley n°23.551.

7. Se acuerda modificar el valor del **VIATICO** y del **REFRIGERIO**, establecidos ambos como Beneficio Social en el Artículo 24°, inciso 1) y 2) del CCT 438/06, solo para aquellos empleadores que NO lo otorguen en especie y tal lo establecido en el mencionado artículo. Los valores serán los siguientes:

VIATICOS:

- 1° de octubre de 2022 \$ 545
- 1° de enero de 2023 \$ 620

de carácter no remunerativo tal cual lo establecen los Art. 103 bis y 106 de la ley 20.744, por cada día de trabajo efectivo:

REFRIGERIOS:

- 1° de octubre de 2022 \$ 395
- 1° de enero de 2023 \$ 450

de carácter remunerativo, por cada día de trabajo efectivo:

Quedando redactado el Art 24 ° del CCT 438/06 de la siguiente manera:

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

Inciso 1°) REFRIGERIOS: *Los empleadores otorgarán diariamente a su personal un refrigerio. Se interpreta como refrigerio mínimo y razonable, alimentos ligeros, (Por ej. Sándwich acompañados de frutas, Yogurt, etc.), en cantidad, calidad corriente, debiéndose tener en cuenta el valor establecido para este concepto. Cada refrigerio deberá ser acompañado por una bebida sin alcohol, la que podrá ser sustituida por una infusión o bebida caliente en la temporada invernal o de baja temperatura. (De optar por esta opción será de cumplimiento efectivo bajo condiciones de calidad e higiene)*

*Asimismo, los empleadores podrán reemplazar este refrigerio por una suma diaria **de dinero** que a partir del 1° de octubre de 2022 \$ 395 y del 1° de enero de 2023 \$ 450 **de carácter remunerativo** por cada jornada de desempeño del trabajador.*

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

*Una vez establecida la opción, la misma podrá ser modificada **únicamente** por acuerdo de las partes. Las empresas que otorguen el Refrigerio en especie deberán dar cumplimiento a lo establecido en el “Decreto Reglamentario de la Ley 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo”, en sus artículos 52° y 53°, los cuales establecen lo siguiente: “Artículo 52. — Cuando la empresa destine un local para comedor, deberá ubicarse lo más aisladamente posible del resto del establecimiento, preferiblemente en edificio independiente. Los pisos, paredes y techos, serán lisos y susceptibles de fácil limpieza, tendrán iluminación, ventilación y temperatura adecuada. Artículo 53. — Los establecimientos que posean local destinado a cocina, deberán tenerlo en condiciones higiénicas y en buen estado de conservación, efectuando captación de vapores y humos, mediante campanas con aspiración forzada, si fuera necesario. Cuando se instalen artefactos para que los trabajadores puedan calentar sus comidas, los mismos deberán estar ubicados en lugares que reúnan condiciones adecuadas de higiene y seguridad. **Nota: El empleador deberá mantener la opción establecida al 30 de septiembre de 2022, teniendo en cuenta que la misma podrá ser modificada únicamente por acuerdo de las partes.***

Inciso 2º) VIATICOS: Las partes signatarias de la presente Convención Colectiva de Trabajo establecen el pago de un viático diario Desde el 1º de octubre de 2022 \$ 545 y del 1º de enero de 2023 \$ 620, por cada jornada de desempeño efectivo del trabajador. El empleador podrá establecer un reajuste de este valor, en los casos que lo crea necesario, considerando los mayores gastos en que incurra el trabajador.

En tal instancia deberá notificarlo a la Entidad Gremial y conjuntamente será presentada, la modificación efectuada al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su registro correspondiente. Quedan eximidas del presente inciso, las empresas que cubrieran este beneficio de alguna manera a saber: contratando micro - ómnibus sin cargo para los trabajadores, entrega de bonos, pases, u otro tipo de mecanismo que compensara este beneficio permitiéndole al trabajador trasladarse hasta su lugar de trabajo. -“

8. Las partes acuerdan modificar el valor establecido en el Art. 24 TER del CCT 438/06 de subsidio para hijo discapacitado, el cual quedara desde el 1º de octubre de 2022 en \$3000.

Quedando el artículo redactado de la siguiente manera:

“ARTICULO 24º BIS. SUBSIDIO POR HIJO/A DISCAPACITADO/A. Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo acuerdan que a partir del 1º de octubre de 2022, se incrementa el monto mensual que la empresa debe abonarle al trabajador por este beneficio social.

Las condiciones para acceder al cobro del presente beneficio serán las siguientes: (a) tener derecho al de la asignación familiar por hijo con discapacidad establecida por la legislación vigente y abonada por la ANSeS; (b) que el hijo con discapacidad resida en 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 para pagar por el empleador será equivalente a 1º de octubre de 2022 \$3000”

9. Las partes acuerdan modificar el valor establecido en el Art. 25. Bis del CCT 438/06 de subsidio por sepelio del trabajador, quedando el mismos desde el 1 de octubre de 2022 en \$85.900 quedando el artículo redactado de la siguiente manera:

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

- 1º de octubre de 2022 de \$ 85.900.

por sepelio del trabajador o trabajadora fallecido, comprendidos en el ámbito del presente CCT, con contrato de trabajo vigente y debidamente registrado con anterioridad al momento del fallecimiento, se encuentre afiliado o no a la FONIVA o a sus sindicatos filiales. Dicho subsidio se hace extensivo al fallecimiento del conyugue y/o conviviente en aparente matrimonio y de los hijos menores de dieciocho años del trabajador/a en los términos establecidos y que se encuentren residiendo de manera permanente en la República Argentina y que no tengan otra cobertura para los gastos de sepelio. El importe del subsidio se pagará al trabajador/a o al beneficiario que hubiere indicado el trabajador/a o a falta de tal indicación se abonará a las persona que corresponda según el orden establecido en la ley 24241. Es condición para el pago de este subsidio que se acredite el fallecimiento habido con la correspondiente partida de defunción y los gastos de sepelio con la respectiva factura y en el caso de hijos menores de dieciocho años su vínculo con el trabajador/a, con las partidas y en el caso del conviviente con la documentación administrativa o judicial que acredite la misma, comprobándose la residencia en el país de estos, 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.2º inc. G) del Decreto 118755/41 reglamentario de la ley n° 12713. El presente artículo y la contribución empresarial establecida en el art. 45 ter entró en vigencia a partir del 1º de julio de 2014.”

10. Acuerdan restablecer la vigencia para el periodo 1º de octubre del 2022 al 31 de marzo de 2023 de la contribución solidaria conforme lo establecido en el Art. 46 BIS del CCT 438/06, que establece lo siguiente: **“ARTICULO 46 BIS:** En función de las gestiones que FONIVA ha venido desarrollando en las sucesivas negociaciones colectivas a favor del conjunto de los trabajadores de la industria de la indumentaria, se estipula una contribución de solidaridad con destino al fondo de acción social y previsional del 2% (dos por ciento) mensual de la retribución bruta, a cargo de los trabajadores encuadrados en el presente acuerdo y su marco CCT N° 438/06. No será aplicable este aporte a aquellos trabajadores afiliados a la FONIVA y/o a los Sindicatos afiliados a dicha FONIVA, en razón de que están aportando la cuota sindical correspondiente. Los

empleadores actuarán como agentes de retención de los respectivos importes, los que deberán ser depositados en la cuenta que al efecto tiene habilitado el gremio en el Banco de la Nación Argentina, casa central, cuenta número 25.664/19, en las mismas fechas y condiciones que las leyes 23.551 y 24.642 establecen para las cuotas sindicales. Vigencia para el periodo 1° de octubre de 2022 al 31 de marzo de 2023.”

11. Las partes acuerdan, modificar el valor de la Base Mínima Imponible para la “Obra Social del personal de la Industria del Vestido”, establecido en el **Artículo 11° BIS**, pasando a ser de la siguiente manera:

- **1° al 31 de octubre de 2022** \$ 6.788.-

Quedando el artículo, redactado de la siguiente manera:

“ARTÍCULO 11° BIS: LA BASE MINIMA IMPONIBLE para aportes del trabajador y contribución empresaria exclusivamente para la Obra Social del personal de la Industria del Vestido será la siguiente: - Desde 1° al 31 de octubre de 2022, la suma de \$6.788 (pesos seis mil setecientos ochenta y ocho) (monto neto para Obra Social sin ANSSAL); Para Aportes del Trabajador se calculará sobre las remuneraciones sujetas a retención.

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

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

Nota (2): Las partes acuerdan que conforme a su naturaleza, la licencia por maternidad, el Estado de excedencia, la reserva de puesto y la licencia sin goce de sueldo establecida en el Art. 23 del CCT 438/06 no se considerarán para el pago de la Base mínima de “Obra Social del Personal de la Industria del Vestido”. Asimismo, en caso de fechas de ALTA y fechas de BAJA de cada trabajador comprendido en el presente CCT, que tenga como obra social “Obra Social del Personal de la Industria del Vestido”, se informa que para los aportes y contribuciones respecto de la Base Mínima Obra social “Obra Social del Personal de la Industria del Vestido”, SERAN considerados los días EFECTIVAMENTE trabajados. Lo acordado en la presente cláusula no se aplicará en los casos de suspensiones por falta de trabajo o fuerza mayor encuadradas en los procedimientos preventivos de crisis, regulado en los artículos 98 a 104 de la Ley 24.013, y que hubieran sido debidamente tratados y acordado por las partes.”

12. Las partes acuerdan la introducir en el Texto Ordenado del Convenio Colectivo de Trabajo CCT 438/06 el PROTOCOLO LGTBI, el cual queda redactado de la siguiente manera:

“ARTICULO 51°: El presente protocolo el cual se adjunta como ANEXO II del Texto Ordenado, en el marco del CCT 438/06, 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, gays, 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 438/06, sean de la misma, superior o inferior jerarquía.”

Queda entendido y convenido que las cláusulas del CCT no modificadas expresamente en el presente continúan en vigencia y al igual que las cláusulas pactadas en el presente son ultra activas.

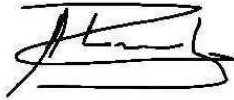
Conforme lo preceptuado en el artículo 4° de la Resolución 397/2020 del Ministerio de Trabajo de la Nación, las partes manifiestan en carácter de declaración jurada que las firmas insertas en el presente acuerdo son auténticas en los términos previstos por el artículo 109 del Decreto 1759/72 (T.O. 2017.)

El presente acuerdo será ratificado por las PARTES con la modalidad TAD (Trámite a Distancia) o aquel que indique la autoridad de aplicación y que permita solicitar su homologación.

No siendo para más, previa lectura y ratificación de la presente, se firma la presente en prueba de conformidad en dos ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto en lugar y fecha indicada.

El presente acuerdo regirá desde el **1° de octubre de 2022 hasta el 31 de marzo de 2023**, sin perjuicio de su continuidad hasta tanto se formalice un nuevo acuerdo entre partes, quienes convienen volverse a reunir a efectos de la renovación del presente acuerdo paritario a partir del 4 de marzo de 2023.

FONIVA



FAIA

