

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 8 días del mes de noviembre de 2023, siendo las 11:00 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, Gonzalo ECHEVERRIA, Carlos ELIZALDE y Hernán EBEKIAN, en calidad de Miembros Paritarios y los Dres. Erika VARELA, María Eugenia SILVESTRI y Jorge LACARIA, en calidad de Asesores Paritarios y en representación de la FEDERACION OBRERA DE LA INDUSTRIA DEL VESTIDO Y AFINES (FONIVA), con domicilio en Tucumán 731, Piso 2º, CABA; en su carácter de Miembros Paritarios: Jorge Luis ROJAS, Marcelo Ramón LOMBARDO, María del Carmen PONCE, Martín Horacio BENAVIDEZ y Cristina Alicia APES, quienes resuelven:

Las partes aquí firmantes reconocen sus recíprocas legitimaciones y representatividad para negociar colectivamente en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo N° 438/06 y manifiestan que han arribado a un acuerdo, el cual transcriben a continuación:

1. Se acuerdan nuevos valores de los Salarios Básicos, para cada una de las respectivas categorías profesionales del CCT 438/06, aplicándose un nuevo incremento salarial de la siguiente manera:
  - Etapa 1: **desde el 1º al 31 de octubre de 2023** se aplica un **16 % (dieciséis)** sobre los salarios básicos vigentes al 30/09/2023.
  - Etapa 2: **desde el 1º al 30 de noviembre de 2023** se aplica un **12 % (doce)** sobre los salarios básicos vigentes al 31/10/2023.
  - Etapa 3: **desde el 1º al 31 de diciembre de 2023** se aplica un **12 % (doce)** sobre el salario básico vigente al 30/11/2023.
  
2. Asimismo, convienen sumas de carácter **No Remunerativas** sobre los salarios BÁSICOS vigentes en las distintas etapas del presente acuerdo, las cuales serán las siguientes:
  - Etapa 1: **desde el 1º al 31 de octubre de 2023** se aplica un **13 % (trece)** del salario Básico vigente en la "Etapa 1" (1 al 31 de octubre) de cada categoría según corresponda.
  - Etapa 2: **desde el 1º al 30 de noviembre de 2023** se aplica un **13 % (trece)** del salario Básico vigente en la "Etapa 2" (1 al 30 de noviembre) de cada categoría según corresponda
  - Etapa 3: **desde el 1º al 31 de diciembre de 2023** se aplica un **13 % (trece)** del salario Básico vigente en la "Etapa 3" (1 al 31 de diciembre) de cada categoría según corresponda.
  
3. Las partes manifiestan e informan que respecto a la suma de carácter no remunerativo que se venía abonando del 11% establecida en el punto dos (2) del acta acuerdo del 15/08/23, conforme lo establecido en el acta de ratificación de

fecha 31/10/2023 inserto en el EX-2023-95433937- -APN-DGD#MT es absorbida por los nuevos valores básicos, tal como se expresan en las nuevas escalas salariales reflejadas en el ANEXO I, parte integrante del presente acuerdo.

4. La suma establecida en el punto 2 (dos) se liquidará conforme a la jornada laboral cumplida y se abonará en forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado respecto de: extinción laboral, licencias sin goce de sueldo solicitadas por el trabajador, período de excedencia, suspensiones disciplinarias, ausencias injustificadas y los contratos de jornadas reducidas y/o a tiempo parcial.
5. La suma establecida en el punto 2 (dos), deberá ser abonada a aquellas trabajadoras que se encuentren gozando la licencia por maternidad.
6. Se acuerda modificar el valor del **VIATICO** y del **REFRIGERIO**, establecidos ambos como Beneficio Social en el Artículo 24º, inciso 1) y 2) del CCT 438/06, sólo para aquellos empleadores que NO lo otorguen en especie y tal lo establecido en el mencionado artículo. Los valores serán los siguientes:

**VIATICOS:**

- a partir del 01/10/23 y hasta el 30/11/2023 \$ **1138** de carácter **no remunerativo**
  - a partir del 01/11/23 y hasta el 30/11/2023 \$ **1275** de carácter **no remunerativo**
  - a partir del 01/12/23 al 31/12/23 \$ **1427** 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:**

- a partir del 01/10/23 y hasta el 30/11/2023 \$ **827** de carácter **remunerativo**,
  - a partir del 01/11/23 y hasta el 30/11/2023 \$ **926** de carácter **remunerativo**
  - a partir del 01/12/23 al 31/12/23 \$ **1037** de carácter **remunerativo**
- por cada día de trabajo efectivo;

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

*“ARTICULO 24º. BENEFICIOS SOCIALES. A partir del 1º de abril de 2015, conforme Dictamen N° 338 producido por la Asesoría Técnica Legal de la Dirección de Relaciones del trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, glosado a fs. 100/101 en el expediente N° 1.569.263/13, implementado por la Resolución S.T. N° 145 de fecha 22/01/15 glosada a fs. 95/97 del mencionado expediente, mediante el cual se hace lugar al recurso de reconsideración incoado por la Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y Afines (FAIIA), dando al Beneficio social “VIATICO” con el carácter de NO REMUNERATIVO. Inciso 1º) REFRIGERIOS: Los empleadores otorgarán diariamente a su personal un refrigerio. Se interpreta como refrigerio mínimo y razonable, alimentos ligeros, (Por ej. Sándwich acompañados de frutas, Yogurt, etc.), en cantidad, calidad corriente, debiéndose tener en cuenta el valor establecido para este concepto. Cada refrigerio deberá ser acompañado por una bebida sin alcohol, la que podrá ser sustituida por una infusión o bebida caliente en la temporada invernal o de baja temperatura. (De optar por esta opción será de cumplimiento efectivo bajo condiciones de calidad e higiene) Asimismo, los empleadores podrán reemplazar este refrigerio por una suma diaria de dinero que a partir del 01/10/23 \$827, desde 01/11/23 \$ 926 y desde el 01/12/23 \$ 1037 de carácter remunerativo por cada jornada de desempeño del trabajador. El ejercicio de la opción establecida en el presente artículo es facultad exclusiva del empleador, debiendo el trabajador aceptar la modalidad que éste decida. Una vez establecida la opción, la misma podrá ser modificada únicamente por acuerdo de las partes. Las empresas que otorguen el Refrigerio en especie deberán dar cumplimiento a lo establecido en el “Decreto Reglamentario de la Ley 19.587 de Higiene*

y Seguridad en el Trabajo”, en sus artículos 52º y 53º, los cuales establecen lo siguiente: “Artículo 52. — Cuando la empresa destine un local para comedor, deberá ubicarse lo más aisladamente posible del resto del establecimiento, preferiblemente en edificio independiente. Los pisos, paredes y techos, serán lisos y susceptibles de fácil limpieza, tendrán iluminación, ventilación y temperatura adecuada. Artículo 53. — Los establecimientos que posean local destinado a cocina, deberán tenerlo en condiciones higiénicas y en buen estado de conservación, efectuando captación de vapores y humos, mediante campanas con aspiración forzada, si fuera necesario. Cuando se instalen artefactos para que los trabajadores puedan calentar sus comidas, los mismos deberán estar ubicados en lugares que reúnan condiciones adecuadas de higiene y seguridad. Nota: El empleador deberá mantener la opción establecida al 30 de septiembre de 2023, 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 01/10/23 \$1138, desde 01/11/23 \$ 1275 y desde el 01/12/23 \$ 1427, 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. -“

7. Las partes acuerdan modificar el valor establecido en el Art. 24 BIS del CCT 438/06 de subsidio para hijo discapacitado, el cual quedará desde el **01/10/23** \$8.120, desde el **01/11/23** \$9094 y desde el **01/12/23** en \$ 10.185. 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 2023, se incrementa el monto mensual que la empresa debe abonarle al trabajador por este beneficio social. El monto para pagar por el empleador será: desde el 01/10/23 \$8.120; desde el 01/11/23 \$9094 y desde el 01/12/23 en \$ 10.185.

Las condiciones para acceder al cobro del presente beneficio serán las siguientes: (a) tener derecho al de la asignación familiar por hijo con discapacidad establecida por la legislación vigente y abonada por la ANSeS; (b) que el hijo con discapacidad resida en el país y (c) que el progenitor haya solicitado a su empleador el pago de este beneficio fehacientemente.

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

8. Las partes acuerdan renovar la vigencia del aporte solidario, desde el 01/10/23 al 31/12/23, de la contribución empresaria hacia la FONIVA, establecida en el Artículo 46 BIS del CCT 438/06, quedando redactado de la siguiente manera:

**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 1º de octubre al 31 de diciembre de 2023.

9. **ARTÍCULO 11º BIS: LA BASE MINIMA IMPONIBLE:** 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 11º BIS**, pasando a tener los siguientes valores:

- 01/10/23 al 31/10/23 \$ 15.110
- 01/11/23 al 30/11/23 \$ 16.920
- 01/12/23 al 31/12/23 \$ 18.960

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 - 01/10/23 al 31/10/23 \$ 15.110, 01/11/23 al 30/11/23 \$ 16.920 y 01/12/23 al 31/12/23 \$ 18.960 (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.”

10. Las partes acuerdan modificar el valor establecido en el Art. 25. Bis del CCT 438/06 de subsidio por sepelio del trabajador, quedando el mismo desde el 1 de octubre de 2023 en \$ 266.770, a partir del 1 de noviembre \$ 298.780 y a partir del 1 de diciembre \$ 334.630 quedando el artículo redactado de la siguiente manera

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

- 1° de octubre de 2023 de \$ 266.770
- 1° de noviembre de 2023 de \$ 298.780
- 1° de diciembre de 2023 de \$ 334.630

*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 cónyuge 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 la 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.2° inc. G) del Decreto 118755/41 reglamentario de la ley n° 12713. El presente artículo y la contribución empresarial establecida en el art. 45 ter entró en vigor a partir del 1° de julio de 2014.*

11. Se acuerda modificar el Artículo 19° **PREMIO ESTIMULO POR PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA PERFECTA**, donde no será computado para la pérdida de éste, las licencias por

fallecimiento establecidas en el Art 21 inc. 3 ítems: a, b y c, LICENCIA POR FALLECIMIENTO, quedando dicho artículo redactado de la siguiente manera:

**“ARTICULO 19º. PREMIO ESTIMULO POR PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA PERFECTA.** Los trabajadores que, durante el mes, logran asistencia y puntualidad PERFECTA serán acreedores a un adicional del 5% más sobre su respectivo sueldo básico convencional y sobre el total de las horas laboradas del mes.

Se considerarán ausencias a los efectos del presente adicional todas las inasistencias en que incurra el trabajador, incluidas las dispuestas en el artículo 21 de la presente CCT. No considerándose ausencia a los efectos de este premio la establecida en el Art. 21 inc. 3; a, b y c, así como también incisos 7 y 10 del presente CCT.”

12. Se acuerda incorporar el Inciso 11 al Artículo 21 que establece las “Licencias con goce de sueldo”, otorgando una Licencia por hijo internado de hasta 2 (DOS) días laborales por año calendario, quedando redactado el mismo de la siguiente manera:

*“Inc. 11 Por hija/o internada/o, el empleador otorgará hasta 2 días laborales por año calendario, al/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 acreditaran su identidad con documento fehaciente e informara 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.”*

13. Se modifica el Inciso 5 del Artículo 21 correspondiente al presente CCT 438/06, ampliando la cantidad de días de 1 a 2 (dos) por Mudanza, quedando redactado de la siguiente manera:

*“Ini.5 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.”*

14. 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.

15. Para el caso de estar pendiente de ratificación y/o homologación el presente acuerdo y se produzcan vencimientos de pagos pactados en el mismo, los empleadores comprendidos en el presente abonarán las sumas devengadas con la mención “Pago anticipo acuerdo colectivo octubre 2023”.

16. Las partes se comprometen que respecto del “Bono de fin de año por única vez”, se reunirán a partir del 28/11/2023 para su negociación.

Conforme lo preceptuado en el artículo 4º de la Resolución 397/2020 del Ministerio de Trabajo de la Nación, las partes manifiestan en carácter de declaración jurada que las firmas

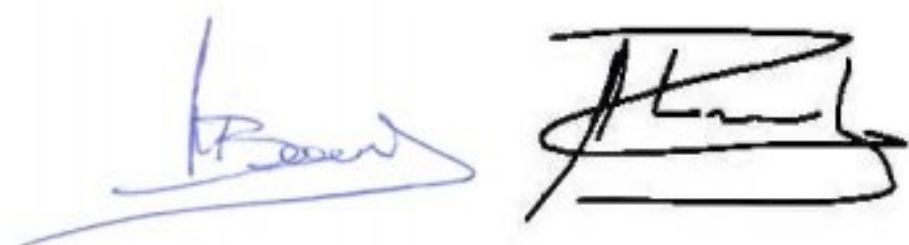
insertas en el presente acuerdo son auténticas en los términos previstos por el artículo 109 del Decreto 1759/72 (T.O. 2017.)

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 **1º de octubre al 31 de diciembre 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 11 de diciembre de 2023.

**FAIA**



**FONIVA**

