



**República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional**  
Las Malvinas son argentinas

**Informe**

**Número:** IF-2022-139110120-APN-DNRYRT#MT

CIUDAD DE BUENOS AIRES  
Martes 27 de Diciembre de 2022

**Referencia:** REG - EX-2022-113546141- -APN-DGD#MT

---

De conformidad con lo ordenado en la **RESOL-2022-2350-APN-ST#MT** se ha tomado razón del acuerdo, sus escalas salariales y su anexo II, obrante en las páginas 1/5 del RE-2022-113545766-APN-DGD#MT, en la página 1 del RE-2022-113545896-APN-DGD#MT, y en las páginas 1/8 del RE-2022-113546039-APNDGD#MT, todo ello del expediente de referencia, quedando registrado bajo el número **3560/22.-**

Digitally signed by Gestion Documental Electronica  
Date: 2022.12.27 14:53:08 -03:00

CARLOS MAXIMILIAN LUNA  
Asistente administrativo  
Dirección Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo  
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Digitally signed by Gestion Documental  
Electronica  
Date: 2022.12.27 14:53:09 -03:00

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” finalizo 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](http://www.foniva.com.ar) o [www.soiva.org.ar](http://www.soiva.org.ar). Una vez realizado el pago, deberán obligatoriamente enviar el comprobante de éste al siguiente correo electrónico: [secretariageneral@foniva.com.ar](mailto: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.

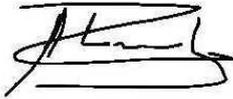
Conforme lo preceptuado en el artículo 4° de la Resolución 397/2020 del Ministerio de Trabajo de la Nación, las partes manifiestan en carácter de declaración jurada que las firmas insertas en el presente acuerdo son auténticas en los términos previstos por el artículo 109 del Decreto 1759/72 (T.O. 2017.)

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**



ANEXO I: ESCALAS SALARIALES CCT 438/06

ANEXO I 1° de OCTUBRE 2022 al 31 de MARZO 2023							
	CATEGORIAS CCT 438/06 CORTE INTERIOR - FONIVA	BASICOS	BASICOS 1/10/2022 AL		BASICOS 1/01/2023 AL		Bono Extraordinario
		01/04/2022 al 30/09/2022	31/12/2022		31/03/2023		Fin de año No remunerativo
			33%	SUMA NO REMUNERATIVA	13%	SUMA NO REMUNERATIVA	Pagadero entre el 15/12/2022 y el 15/01/2023
1	Diseñador/a	\$ 85.143	\$ 113.240	\$ 21.000	\$ 127.961	\$ 28.500	\$ 18.000
2	Modelista	\$ 78.420	\$ 104.299	\$ 21.000	\$ 117.857	\$ 28.500	\$ 18.000
3	Asistente de diseño	\$ 72.735	\$ 96.738	\$ 21.000	\$ 109.313	\$ 28.500	\$ 18.000
4	Cortador de prendas de medidas	\$ 69.891	\$ 92.955	\$ 21.000	\$ 105.039	\$ 28.500	\$ 18.000
5A	Ayudante de Modelista	\$ 65.307	\$ 86.858	\$ 21.000	\$ 98.150	\$ 28.500	\$ 18.000
5B	Operador de equipo computarizado	\$ 65.307	\$ 86.858	\$ 21.000	\$ 98.150	\$ 28.500	\$ 18.000
6A	Control de calidad	\$ 65.115	\$ 86.603	\$ 21.000	\$ 97.861	\$ 28.500	\$ 18.000
6B	Probador de Sastrerías y casas de Moda	\$ 65.115	\$ 86.603	\$ 21.000	\$ 97.861	\$ 28.500	\$ 18.000
6C	Tizador	\$ 65.115	\$ 86.603	\$ 21.000	\$ 97.861	\$ 28.500	\$ 18.000
7	Cortador de todo tipo de cueros y pieles	\$ 66.015	\$ 87.800	\$ 21.000	\$ 99.214	\$ 28.500	\$ 18.000
8	Cortador con equipo computarizado	\$ 63.949	\$ 85.052	\$ 21.000	\$ 96.109	\$ 28.500	\$ 18.000
9A	Cortador con máquina o a mano	\$ 63.180	\$ 84.029	\$ 21.000	\$ 94.953	\$ 28.500	\$ 18.000
9B	Cortador de muestras y uniformes	\$ 63.180	\$ 84.029	\$ 21.000	\$ 94.953	\$ 28.500	\$ 18.000
10	Clasificador de todo tipo de cueros y pieles	\$ 49.868	\$ 66.324	\$ 21.000	\$ 74.947	\$ 28.500	\$ 18.000
11A	Revisor y Distribuidor de Talleres	\$ 49.868	\$ 66.324	\$ 21.000	\$ 74.947	\$ 28.500	\$ 18.000
11B	Cortador auxiliar	\$ 47.805	\$ 63.581	\$ 21.000	\$ 71.846	\$ 28.500	\$ 18.000
11C	Encimador	\$ 47.805	\$ 63.581	\$ 21.000	\$ 71.846	\$ 28.500	\$ 18.000
11D	Personal para tareas generales de corte	\$ 47.805	\$ 63.581	\$ 21.000	\$ 71.846	\$ 28.500	\$ 18.000

**FONIVA**

**FAIIA**

## **PROTOCOLO DE ACCIÓN**

### **PARA CASOS DE DISCRIMINACION, ACOSO Y VIOLENCIA HACIA MUJERES Y PERSONAS LGTTTBIQ+ POR RAZONES DE GÉNERO, EN EL AMBITO LABORAL, EN EL MARCO DEL CCT 438/06.**

#### **Artículo 1. Objeto.**

El presente protocolo 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.

#### **Artículo 2. Ámbito de aplicación personal.**

El presente protocolo será aplicable a todas/os las/os trabajadoras/es y todas/os las/os empleadoras/es contenidos en el CCT 438/06, con independencia de cuál sea su relación contractual. Asimismo, será aplicable en los casos que la situación de discriminación, acoso o violencia provenga de aquellos terceros con quienes las/os trabajadoras/es deban interactuar por razón de sus tareas, tales como personal contratado por el mismo empleador, tercerizados, trabajadores pertenecientes a otros gremios, clientes, proveedores, etc.

#### **Artículo 3. Ámbito de aplicación espacial.**

El presente protocolo será de aplicación a todas las situaciones de discriminación acoso y violencia en razón de género que se produzcan contra las/os trabajadoras/es comprendidos en el CCT 438/06, en el ámbito de trabajo tradicional de cualquiera de las ramas de la actividad, pudiendo ser el establecimiento/s donde la/el trabajadora/trabajador desempeñe su tarea, o cualquier otro espacio hacia el que se proyecte el ámbito laboral, tales como reuniones de trabajo dentro o fuera del establecimiento, salón comedor, eventos sociales vinculados a la empresa empleadora, etc.

#### **Artículo 4. Conductas alcanzadas.**

Las conductas alcanzadas serán aquellas que configuren discriminación, acoso o violencia hacia mujeres y personas LGTTTBIQ+ por razones de género, en el ámbito comprendido en el **Artículo 3**, incluyendo todos los tipos de violencia reconocidos en el artículo 5° de la Ley 26.485: física, psicológica, sexual, económica/patrimonial y simbólica, que ocurran en el ámbito señalado y todos los comportamientos que, por acción u omisión, constituyan acoso, discriminación o violencia, conforme las definiciones contenidas en las normas legales vigentes. También dentro de las conductas alcanzadas se encuentran los hechos de violencia sexual descriptos bajo la rúbrica “Delitos contra la Integridad Sexual” ubicados en el Capítulo II, Título III, del Código Penal Argentino y hechos de violencia sexual no descriptos en los términos del artículo 119 y sus agravantes del Código Penal Argentino, y que configuren formas de acoso sexual.

#### **Artículo 5. Definiciones.**

**a. Violencia de Género:** Se entiende por violencia de género contra las mujeres y/o personas pertenecientes al colectivo LGTTTBIQ+, toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada o no, en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal.

**b. Discriminación de Género:** Se considera violencia indirecta a efectos del presente protocolo, toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer o a cualquier persona del colectivo LGTTTBIQ+, en desventaja con respecto al varón.

**c. Acoso Laboral:** Se considera hostigamiento psicológico o acoso laboral a toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente daño físico, psicológico o moral a un/a trabajador/a, sea como amenaza o acción consumada y que puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores.

**d. Acoso Sexual:** Se considera acoso sexual cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital del derecho del/la trabajador/a a decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación.

**e. Violencia Física:** La que se emplea contra el cuerpo de la mujer o a cualquier persona del colectivo LGTTTBIQ+ produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato agresión que afecte su integridad física.

**f. Violencia Psicológica:** La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación, aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.

**g. Violencia Económica y Patrimonial:** La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer o a cualquier persona del colectivo LGTTTBIQ+, a través de:

- 1) La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes;
- 2) La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales;
- 3) La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna;
- 4) La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

**h. Violencia Simbólica:** La que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer o a cualquier persona del colectivo LGTTTBIQ+, en la sociedad.

#### **Artículo 6. De las consultas o denuncias.**

La persona comprendida en el **Artículo 1.** del presente protocolo marco, víctima de discriminación, acoso o violencia de genero podrá realizar la consulta o denuncia, por cualquier medio formal, ante la **COMISION DE GENERO del Sindicato de la Industria del Vestido**, con jurisdicción en la zona del país que corresponda a su empleador. También podrán hacerla aquellas personas que tomen conocimiento de estas situaciones en su ámbito laboral, aunque no sea la persona directamente afectada. En este último caso, la denuncia deberá ser ratificada personalmente por la víctima. En ningún caso la parte empleadora podrá obstaculizar el contacto entre la persona trabajadora víctima de discriminación acoso o violencia y la entidad sindical, sus delegados, inspectores, dirigentes, etc., a los fines de efectuar una consulta o denunciar.

#### **Artículo 7. Principios generales de la intervención sindical.**

La intervención de la Asociación Sindical, deberá ser clara, sin demoras innecesarias, imparcial y confidencial en todo el proceso, promoviendo la conservación del puesto trabajo, la protección de la persona denunciante y de los testigos y el restablecimiento de las condiciones de trabajo previas al comportamiento denunciado. Las entrevistas y reuniones con la persona denunciante deberán llevarse a cabo en presencia de dos personas, como mínimo, que integren la **COMISION DE GENERO** del Sindicato que corresponda. Asimismo se garantizará la confidencialidad por parte de la organización sindical, respecto de la información suministrada y se pondrá a disposición de la víctima, para su firma, el acta compromiso de confidencialidad, si así lo requiere. Específicamente se promoverá:

**a. Asesoramiento:** La persona afectada será acompañada por la organización sindical, que pondrá a su disposición asesoramiento legal y atención adecuada. Será decisión de la persona afectada formular la denuncia pertinente ante su empleador/a, en sede judicial y/u organismo del Estado correspondiente. La organización sindical la acompañará, orientando a la víctima, en todo aquello que resulte necesario.

**b. Respeto y privacidad:** La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia será tratada con respeto, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá resguardar su voluntad en cuanto a las acciones que decida realizar.

**c. No revictimización:** Se evitará el sometimiento de la persona afectada a demoras, derivaciones, consultas inconducentes o innecesarias, como así también a realizar declaraciones reiteradas, careos con la persona denunciada, mediaciones, exposición pública de los hechos, filtración de datos personales que permitan identificarla, responder sobre cuestiones referidas a sus antecedentes o conductas no vinculadas al hecho denunciado, etc.

#### **Artículo 8. Acción sindical.**

La asociación sindical adoptará, previo acuerdo con la persona denunciante, las medidas de acción que considere adecuadas dentro del marco de su competencia, para el restablecimiento de la situación anterior al hecho denunciado y el pleno goce por parte de la persona denunciante de sus derechos laborales.

#### **Artículo 9. Contacto entre persona denunciante y persona denunciada.**

La organización sindical, a instancias de la persona denunciante, promoverá que la/el empleadora/empleador tome las medidas pertinentes para evitar el contacto entre las personas involucradas, ya sea dentro del horario de la jornada laboral, como fuera de ésta. Para el caso que se requiera el traslado del puesto de trabajo, siempre se promoverá el traslado de la persona denunciada, salvo que la/el denunciante manifieste su voluntad expresa de ser trasladada/o.

#### **Artículo 10. Derechos de la entidad sindical.**

Se reconocerá el derecho de la Asociación Sindical:

- 1.- A la representación de cualquier trabajadora/trabajador que así lo solicite en relación con cualquier hecho de discriminación, acoso o violencia, comprendido en el presente protocolo.
- 2.- A proponer las medidas que considere adecuadas para garantizar la integridad psicofísica de la víctima, pudiendo exigir al empleador las acciones pertinentes.
- 3.- A ser consultada, con la debida antelación, respecto de cualquier medida que pretenda adoptar el empleador en relación a la/el denunciante o la/el denunciada/o, pudiendo oponerse expresamente y proponer alternativas.

#### **Artículo 11. Violencia laboral ejercida por un afiliado.**

Cuando las acciones denunciadas hayan sido cometidas por una persona afiliada a la organización sindical, la intervención de ésta, deberá ajustarse a los mecanismos estatutarios y a los principios generales contenidos en las normas vigentes en la materia.

#### **Artículo 12. Prohibición de adoptar represalias.**

En ningún caso la/el empleadora/empleador podrá adoptar represalias contra la/el trabajadora/trabajador por informar o denunciar casos de violencia, hostigamiento o discriminación y/o acoso sexual/laboral.

#### **Artículo 13. Obligaciones de la/el empleadora/empleador.**

En caso que la/el empleadora/empleador tome conocimiento de una situación de violencia, hostigamiento, discriminación y/o acoso sexual/laboral contra una/un trabajadora/trabajador comprendido en el CCT 438/06, deberá cumplir las siguientes obligaciones:

- a) Dar inmediato aviso a la Asociación Sindical que corresponda.
- b) Acordar con la Asociación Sindical, las medidas a adoptar para garantizar la integridad psicofísica de la persona víctima comprendida en el **Artículo 1.**
- c) Garantizar el cumplimiento del contrato laboral y la conservación del puesto de trabajo de la/el trabajadora/trabajador víctima.
- d) Permitir a los dirigentes y/o inspectores de la entidad sindical el cumplimiento de sus funciones, favoreciendo su ingreso al establecimiento, contacto con las/os trabajadoras/trabajadores, control de cumplimiento de las normas de seguridad, privacidad, y las normas laborales en su conjunto.
- e) Asimismo, deberá, con independencia que ocurra o no una situación encuadrada en el presente protocolo, brindar capacitación en forma permanente a todo el personal que se desempeña bajo su dependencia.

#### **Artículo 14. Implantación de la cultura preventiva.**

1.- Con el fin de asegurar que todos las/os trabajadoras/trabajadores disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, las/los empleadoras/empleadores se comprometen a adoptar todas las medidas necesarias para excluir cualquier tipo de hostigamiento, discriminación y/o violencia de género de entre las posibles conductas, tanto provengan de ellos hacia las/los trabajadoras/trabajadores a su cargo, o de las/los trabajadoras/trabajadores entre sí.

2.- Se aplicarán de forma activa políticas que fomenten el buen clima laboral y contribuyan a prevenir aquellas situaciones que pudieran deteriorarlo. Asimismo, se incentivará y potenciará la colaboración, la cooperación y la confianza en las relaciones entre los diversos estamentos y unidades de la empresa y entre las/los diversas/diversos trabajadoras/trabajadores de la misma.

3.- Se reconocerá como una acción de prevención primordial, la implantación, en los diversos estamentos de cada empresa, de conductas éticas y humanizadoras hacia las/los trabajadoras/trabajadores. Se facilitarán e impulsarán todas las acciones encaminadas a la prevención del acoso laboral, la discriminación y la violencia, para propiciar una mejora del clima laboral.

4.- Las/los empleadoras/empleadores tendrán la obligación de mantener el ámbito laboral libre de toda forma de discriminación, acoso sexual, acoso laboral y violencia. La obligación de la/el empleadora/empleador incluye la capacitación de todo el personal que se encuentre a su cargo, en la prevención de estas conductas.

#### **Artículo 15. Formación.**

A los fines de prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación, acoso y violencia de género en el ámbito laboral, las/os empleadoras/es y la entidad sindical implementaran planes de formación a cargo de profesionales especializados en la temática del presente protocolo. La misma estará destinada a trabajadores/as, mandos intermedios y directivos, etc.

#### **Artículo 16. Información y Difusión del Protocolo.**

Con el fin de garantizar una eficaz prevención de los comportamientos aquí descriptos se procederá a la divulgación del contenido del protocolo en todos los niveles de la organización sindical y de la estructura empresarial, facilitando a todos los/as trabajadores/as una copia del mismo y se elaborará y distribuirá información que facilitará el conocimiento de los cauces de actuación cuando se den las conductas alcanzadas por el presente. Asimismo, se informará de manera clara y específica, a todos las/os trabajadoras/trabajadores, acerca de los objetivos que se pretenden alcanzar y de los medios de que disponen para ello, difundiendo por todos los medios disponibles, incluidos medios electrónicos y página web de empleadores y de las Asociaciones Sindicales de la Industria del Vestido, los mecanismos de consulta y/o denuncia y/o de intervención.

#### **Artículo 17. Registro.**

La organización sindical deberá contar con un registro de todos los asesoramientos, asistencias, colaboraciones y/o denuncias donde consten los siguientes elementos:

- a) Datos relevantes de la persona consultante o denunciante, asegurando su privacidad;
- b) Nombre completo de la persona denunciada, asegurando su privacidad;
- c) Descripción de la situación por la cual se consulta o denuncia;
- d) Observaciones, sugerencias, mención de estrategias de intervención;
- e) Tramitación que se le dará a la situación en función de las sugerencias realizadas;
- f) Medidas de acción sindical adoptadas;
- g) Resultados obtenidos.

Tal registro será utilizado, manteniendo la confidencialidad de los datos, para promover diagnósticos sobre la magnitud y características de las situaciones, a fin de elaborar estrategias de visibilización, concientización y prevención de la problemática, como así también la construcción de indicadores y estadísticas.

#### **Artículo 18. Medidas de prevención y publicidad.**

La Asociación Sindical de la Industria del Vestido, promoverá la realización de talleres y charlas sobre prevención de violencia, acoso y discriminación laboral contra mujeres y personas LGTTTBIQ+ por razones de género, así como sobre el marco normativo y los recursos de denuncia e intervención. Deberán realizarse campañas de difusión y promoverse acciones e intervenciones inter-sindicales e inter-sectoriales que cuenten con la participación activa del sector empleador y que estén dirigidas tanto a trabajadoras/es como al personal jerárquico.

#### **Artículo 19. Convenio colectivo.**

La Federación Nacional de la Industria del Vestido y Afines -F.O.N.I.V.A.- y el sector empleador promoverán, por vía de la negociación colectiva, la inclusión de cláusulas de género, que promuevan la igualdad, la no discriminación y la no violencia. En especial aquellas relativas a la prevención y acción frente a la violencia de género. Se propiciará el reconocimiento de las licencias por violencia de género con

goce de haberes, estableciéndose mecanismos de otorgamiento oportunos y ágiles sin requerimiento de denuncia judicial.

#### **Artículo 20. De la atención de la salud integral de la víctima.**

La/el empleadora/empleador procurará que la víctima que lo requiera, reciba atención adecuada brindada por profesionales de la salud idóneos, especializados en la atención de la violencia por razones de género, sean éstos pertenecientes a su ART o contratados al efecto.

#### **Artículo 21. Revisión.**

F.O.N.I.V.A. juntamente con el sector empresario promoverá la revisión anual del presente protocolo, a fin de supervisar su funcionamiento y dinámica de aplicación, para proceder a concretar los ajustes necesarios para su implementación efectiva, en pos del cumplimiento de los objetivos y finalidad establecida en el mismo.

#### **Artículo 22. Marco normativo y reglas de interpretación.**

Las definiciones, conceptos y prescripciones consignadas en este protocolo, en ningún caso pueden interpretarse en sentido restrictivo ni taxativo por otras normas, como excluyentes de hechos considerados como violencia contra las mujeres y/o personas del colectivo LGTTTBIQ+. Para ello deberá interpretarse el presente protocolo de forma armónica y sistemática con lo establecido en el artículo 4º), segundo párrafo de la Ley 26.485 y con lo dispuesto en la Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Convención Sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), los demás Tratados Internacionales de Derechos.

#### **APENDICE:**

**L: LESBIANAS:** Mujer que siente atracción sexual hacia otra mujer.

**G: GAYS:** Es la orientación sexual por la que un individuo siente atracción física, afectiva, sentimental, sexual y emocional hacia individuos del mismo sexo. Esta orientación se encuentra vinculada tanto a hombres como a mujeres. Al hombre homosexual coloquialmente se le denomina GAY, mientras que a la mujer se le denomina LESBIANA.

**T: TRAVESTIS:** Se trata de hombres que sienten deseo de usar vestimentas femeninas por momentos para lograr sólo excitación sexual. El deseo no es permanente y no tienen conflictos con su genitalidad. En el lenguaje cotidiano se utiliza este término para designar a travestis, transgeneristas o transexuales

**T: TRANSEXUALES:** En la persona transexual su identidad sexual no coincide con su sexo biológico.

**T: TRANSGENERO:** El término transgénero hace referencia a las personas cuyas identidades de género son diferentes del sexo que se les asignó al nacer.

**B: BISEXUALES:** Una persona bisexual es aquella que tiene interés romántico o sexual tanto por hombres como por mujeres. Esto quiere decir que alguien bisexual mantiene vínculos heterosexuales y homosexuales.

**I: INTERSEX:** Un ser intersexual es una persona que nace con una combinación de características biológicas masculinas y femeninas, como cromosomas o genitales, que puede impedir a los médicos la tarea de asignarle un sexo distintivamente masculino o femenino.

**Q: QUEER:** La teoría QUEER es un conjunto de ideas sobre el género y la sexualidad humana que sostiene que los géneros, las identidades sexuales, y las orientaciones sexuales no están esencialmente inscriptos en la naturaleza biológica humana, sino que son el resultado de una construcción social, que varía en cada sociedad.

+: Cualquier otra identidad que se quede en el medio de todas ellas o en ninguna parte.

CCT: Convenio Colectivo de Trabajo

### **ANEXO I. LEGISLACION APLICABLE.**

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW-1979). Vigente desde el 14 de agosto de 1985.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem Do Pará). Vigente desde el 5 de marzo de 1995.

Convención Americana de Derechos Humanos.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

Declaración Universal de Derechos del Hombre.

Declaración de Filadelfia de 1944 relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (ap. III).

Convenio de la OIT n° 3 sobre protección de la maternidad (art. 3).

Convenio de la OIT n° 103 sobre protección de la maternidad (arts. 3 y 6).

Recomendación de la OIT n° 95 sobre la protección de la maternidad (art. 4.1).

Convenio de la OIT n° 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Convenio OIT n° 100 sobre igualdad de remuneración.

Convenio OIT n° 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares.

Constitución Nacional, arts. 16, 75 incs. 22 y 23.

Ley de Contrato de Trabajo.

Ley 23.592 Antidiscriminatoria.

Ley 26485. Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Vigente desde el 1 de abril de 2009.

Ley 24417. Protección contra la violencia familiar. Publicada en Boletín Oficial del 3 de diciembre de 1991.

Ley 25673. Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable.

Decreto 1282/2003. Reglamentación de la Ley n° 25673 de Creación del Programa Nacional de Salud y Procreación Responsable. Vigente desde el 21 de octubre de 2002.

Ley 25674. Participación Femenina en las Unidades de Negociación Colectiva de las Condiciones Laborales (Cupo Sindical Femenino). Vigente desde el 28 de noviembre de 2002. -Decreto 514/2003. Reglamentación de la Ley n° 25674 sobre Participación Femenina en las Unidades de Negociación Colectiva de las Condiciones Laborales (Cupo Sindical Femenino). Vigente desde el 7 de marzo de 2003.

Decreto 1282/2003. Reglamentación de la Ley n° 25673 de Creación del Programa Nacional de Salud y Procreación Responsable. Vigente desde el 21 de octubre de 2002.

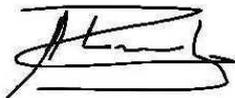
Ley 26171. Aprobación del Protocolo Facultativo de la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptado por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 6 de octubre de 1999. Vigente desde el 6 de diciembre de 2006.

Decreto 1011/2010. Reglamentación de la Ley n° 26485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Vigente desde el 19 de julio de 2010.

Ley 26743. Derecho a la identidad de género de las personas. Vigente desde el 24 de mayo de 2012. -Ley 26.618 de Matrimonio Igualitario (2010).

**FONIVA**

**FAIA**





República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional  
Las Malvinas son argentinas

**Hoja Adicional de Firmas**  
**Informe gráfico**

**Número:**

**Referencia:** Resol 2350-22 Acu 3560-22

---

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 15 pagina/s.