

ITEM	CATEGORÍAS	Básicos Base Salarial	Básicos 01/10/2021 al 31/12/2021 25%	SUMA NO REMUNERATIVA 01/10/2021 AL 31/12/2021	Básicos 01/01/2022 al 31/03/2022 7%	SUMA FIN DE AÑO NO REMUNERATIVA 01/01/2022 AL 31/03/2022	Básicos 01/04/2022 al 30/09/2022 9%	10% SUMA NO REMUNERATIVA 01/07/2022 AL 30/09/2022	OBSERVACIONES TC= Título CETIC
1	Diseñador/a	58.402.-	73.003.-	\$ 2.920.-	78.113.-	\$ 3.000	85.143.-	\$ 8.514.-	TC Ad 10%
2	Modelista	53.791.-	67.239.-	\$ 2.690.-	71.945.-	\$ 3.000	78.420.-	\$ 7.842.-	TC Ad 10%
3	Asistente de Diseño	49.891.-	62.364.-	\$ 2.495.-	66.729.-	\$ 3.000	72.735.-	\$ 7.274.-	TC Ad 10%
4	Cortador de Prendas de Medidas	47.940.-	59.925.-	\$ 2.397.-	64.120.-	\$ 3.000	69.891.-	\$ 6.989.-	TC Ad 10%
5A	Ayudante de Modelista	44.796.-	55.995.-	\$ 2.240.-	59.915.-	\$ 3.000	65.307.-	\$ 6.531.-	TC Ad 10%
5B	Operador de Equipo Computarizado	44.796.-	55.995.-	\$ 2.240.-	59.915.-	\$ 3.000	65.307.-	\$ 6.531.-	TC Ad 10%
6A	Control de Calidad	44.664.-	55.830.-	\$ 2.233.-	59.738.-	\$ 3.000	65.115.-	\$ 6.511.-	
6B	Probador de Sastrerías y Casas de Moda	44.664.-	55.830.-	\$ 2.233.-	59.738.-	\$ 3.000	65.115.-	\$ 6.511.-	
6C	Tizador	44.664.-	55.830.-	\$ 2.233.-	59.738.-	\$ 3.000	65.115.-	\$ 6.511.-	TC Ad 10%
7	Cortador de Todo Tipo de Cueros y Pielés	45.282.-	56.602.-	\$ 2.264.-	60.564.-	\$ 3.000	66.015.-	\$ 6.602.-	
8	Cortador con Equipo Computarizado	43.865.-	54.831.-	\$ 2.193.-	58.669.-	\$ 3.000	63.949.-	\$ 6.395.-	TC Ad 10%
9A	Cortador con Máquina o a Mano	43.337.-	54.171.-	\$ 2.167.-	57.963.-	\$ 3.000	63.180.-	\$ 6.318.-	TC Ad 10%
9B	Cortador de Muestras y Uniformes	43.337.-	54.171.-	\$ 2.167.-	57.963.-	\$ 3.000	63.180.-	\$ 6.318.-	TC Ad 10%
10	Clasificador de Todo Tipo de Cueros y Pielés	34.206.-	42.758.-	\$ 1.710.-	45.751.-	\$ 3.000	49.868.-	\$ 4.987.-	
11A	Revisor y Distribuidor de Talleres	34.206.-	42.758.-	\$ 1.710.-	45.751.-	\$ 3.000	49.868	\$ 4.987.-	
11B	Cortador Auxiliar	32.791.-	40.989.-	\$ 1.640.-	43.858.-	\$ 3.000	47.805.-	\$ 4.781.-	TC Ad 10%
11C	Encimador	32.791.-	40.989.-	\$ 1.640.-	43.858.-	\$ 3.000	47.805.-	\$ 4.781.-	
11D	Personal Para Tareas Generales de Corte	32.791.-	40.989.-	\$ 1.640.-	43.858.-	\$ 3.000	47.805.-	\$ 4.781.-	

**TAREAS EVENTUALES:** El empleador abonará al trabajador la diferencia entre la tarea que realiza conforme a su categoría y la que realice eventualmente, en forma proporcional por los días que le haya tomado realizar tal tarea, considerando para ello el sueldo de la categoría más elevada.

**TAREAS MÚLTIPLES:** Cuando un trabajador realice dos o más tareas, siempre y cuando las mismas sean de dos categorías distintas del presente CCT, percibirá un adicional del 10% por tareas múltiples. Tal adicional será aplicable en empresas en que el plantel de corte este compuesto por HASTA DOS (2) personas.

**CALIFICACIÓN MÍNIMA EN EMPRESAS DE HASTA 4 TRABAJADORES:** En este tipo de empresas, las partes acuerdan que el plantel de corte estará compuesto como mínimo por un **Tizador**, excepto en las empresas de la **Rama Cuero** (compuesto de hasta tres personas), donde en el plantel debe haber como mínimo un **Cortador de todo tipo de Cueros y Pielés**.

**SUBSIDIO POR HIJO/A DISCAPACITADO/A:** El monto a pagar por parte del empleadora a partir del 1° de Octubre 2021, será de \$2.060.-

**PRODUCTIVIDAD:** En aquellas empresas que tengan establecidos adicionales remunerativos en concepto de *Premio por Producción, productividad, eficiencia* o en virtud del artículo 4° Bis de la CCT. 166/91, y no hubieren establecido un sistema de incentivos y como consecuencia de ello estuvieren abonando el 22%, los mismos se tomarán indefectiblemente como válidos a los efectos del cumplimiento del presente artículo.

**DÍA DEL CORTADOR:** Se celebrará el tercer domingo de julio de cada año, el personal comprendido en la presente CCT, tendrá derecho a percibir además de la remuneración normal y habitual, una gratificación de carácter remunerativo que tendrá la siguiente forma de cálculo: Sueldo Bruto, Dividido 25, Multiplicado por el 150%.

**ROPA DE TRABAJO:** Cuando se verifique que la empresa no la otorgue a sus operarios, el sindicato proveerá de las mismas con el costo a cargo de la empresa. Esto se aplica en las empresas de hasta 5 personas.

**LICENCIA CON GOCE DE SUELDO (PATERNIDAD):** Le corresponderán al trabajador una licencia de 7 (SIETE) días corridos desde la fecha de nacimiento de su hijo/a.

**HORA POR LACTANCIA:** Toda trabajadora, madre lactante, dispondrá de dos descansos de media hora para amamantar a su hijo/a en el transcurso de la jornada de trabajo hasta que el niño/a cumple un año, salvo que por razones médicas sea necesario extender este beneficio por un lapso más prolongado. Si el bebé no está cerca o no te lo pueden traer hasta donde trabajás, puedes sumar esos descansos y trabajar una hora menos por día por el período indicado.

**ARTICULO 48: Agregado:** Se permitirá el ingreso, previa concertación de cita, de los Representantes ó Directivos de las Organizaciones Sindicales, con el fin de realizar sorteos, entrega de cajas navideñas, útiles escolares y/o cualquier otro motivo que sea en beneficio del trabajador.

**GRATIFICACIÓN ESPECIAL POR ANTIGÜEDAD:** Los empleadores abonarán a los trabajadores, al cumplir 10, 15, 20, 25, 30, 35 y 40 años de antigüedad en las empresas, una gratificación especial por dicho concepto equivalente a un (1) Salario Mínimo Vital y Móvil. Esta gratificación será considerada una suma de carácter remunerativo.

**PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA:** Consiste en un adicional que se debe aplicar sobre los sueldos básicos del personal y sobre el total de las horas trabajadas en el mes. Se abona un 20% al trabajador que no supere los 4 puntos.

El computo de dicho premio se realizará por quincena, quedando establecido el 10% para el período del 1 al 15, para la primera quincena y el 10% desde el 16 al último día del mes, para la segunda quincena.

Al personal se admitirá una tolerancia quincenal de como máximo, 2 puntos.

\* Por cada inasistencia, se computarán 3 puntos.

\* Por cada jornada incompleta, se computarán 2 puntos.

\* Por cada llegada tarde al taller de hasta 5 minutos, se computara 1 punto.

\* Los ingresos fuera de hora, mayores a 5 minutos y las omisiones de registro de ingreso, se considerarán, jornada incompleta y se computarán 2 puntos.

**IMPORTANTE:** El personal que registre **UNICAMENTE** como incumplimiento, una (1) inasistencia y una (1) llegada tarde de **HASTA 5 minutos, en TODO EL MES, PERCIBIRÁ EL 20%**.

**PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA PERFECTA:**

Los trabajadores que durante el mes lograran asistencia y puntualidad PERFECTA serán acreedores además de un adicional del 5% MAS sobre su respectivo sueldo básico y sobre el total de las horas trabajadas del mes.

**PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA SEMESTRAL:**

Independientemente del premio previsto en el Art. 18°, los trabajadores percibirán un 30% sobre el importe que pudiera corresponderles en concepto de aguinaldo, el cual deberá hacerse efectivo por recibo dentro de los 10 (diez) días hábiles posteriores al vencimiento del pago semestral del aguinaldo. El cobro del mismo se estipula según los puntos acumulados de acuerdo a la asistencia en el semestre, con un máximo de 24 puntos.

**ESCALAFÓN POR ANTIGÜEDAD:** Todos los trabajadores comprendidos en la siguiente convención, percibirán en concepto de escalafón por antigüedad, un adicional sobre los sueldos básicos, conforme a la siguiente escala:

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

**REFRIGERIOS:** Los empleadores otorgarán diariamente a su personal, un refrigerio (interpretándose como refrigerio mínimo y razonable un sandwich acompañado de una bebida sin alcohol, la que podrá ser reemplazada en época invernal por una infusión caliente). El empleador podrá optar por reemplazar este refrigerio por una suma de **\$ 177 (CIENTO SETENTA Y SIETE PESOS)** por día trabajado **REMUNERATIVO** a partir del 01/10/2021 al 31/12/2021. A partir del 01/01/2022 al 31/03/2022, el **REFRIGERIO**, pasa a tener un valor de **\$188 (CIENTO OCHENTA Y OCHO PESOS)** de carácter **REMUNERATIVO**, por día de trabajado. A partir del 01/04/2022 al 30/06/2022, el **REFRIGERIO**, pasa a tener un valor de **\$199 (CIENTO NOVENTA Y NUEVE PESOS)** de carácter **REMUNERATIVO**, por día de trabajado. Y a partir del 01/07/2022, el **REFRIGERIO**, pasa a tener un valor de **\$219 (DOSCIENTOS DIECINUEVE PESOS)** de carácter **REMUNERATIVO**, por día de trabajado.

**VIÁTICOS:** Sin necesidad de presentar comprobantes, se establece un monto de **\$246 (DOSCIENTOS CUARENTA Y SEIS PESOS)** por día trabajado **NO REMUNERATIVO** a partir del 01/10/2021 al 31/12/2021. Quedan excluidas del cumplimiento del presente aquellas empresas que cubrieran el beneficio, contratando transportes, entrega de bonos o pases para traslado del personal, siempre y cuando sea esto sin cargo alguno para el trabajador. A partir del 01/01/2022 al 31/03/2022, el **VIÁTICO**, pasa a tener un valor de **\$266 (DOSCIENTOS SESENTA Y SEIS PESOS)**, manteniendo el carácter **NO REMUNERATIVO**, por día Trabajado. A partir del 01/04/2022 al 30/06/2022, el **VIÁTICO**, pasa a tener un valor de **\$282 (DOSCIENTOS OCHENTA Y DOS PESOS)**, manteniendo el carácter **NO REMUNERATIVO**, por día Trabajado. Y a partir del 01/07/2022, el **VIÁTICO**, pasa a tener un valor de **\$310 (TRESCIENTOS DIEZ PESOS)**, manteniendo el carácter **NO REMUNERATIVO**, por día Trabajado.

**DESCANSO DIARIO:** Los trabajadores que realicen horario continuo, gozarán de treinta minutos para merienda y/o almuerzo que no serán descontados de los haberes, ni recargados a su jornada habitual de trabajo, aclarándose que lo aquí dispuesto no se antepone a aquellos descansos que ya tuvieran establecidos en las empresas y que fueran más beneficiosos para el personal. En los establecimientos con horario discontinuo, el descanso será de quince minutos por la mañana y quince minutos por la tarde.

**BASE MÍNIMA IMPONIBLE PARA OBRA SOCIAL:** Las partes acuerdan, que se modifica el valor de la Base Mínima Imponible para la Obra Social de los Cortadores de la Indumentaria, establecido en el Artículo 11° Bis. La misma será a partir del 1° de Octubre de 2021 de **\$ 5.740.- (cinco mil setecientos cuarenta pesos)**. A partir del 1° de Enero de 2022, será de **\$ 6.140.- (seis mil ciento cuarenta pesos)**. A partir del 1° de Abril de 2022, será de **\$ 6.690.- (seis mil seiscientos noventa pesos)**.

**SUBSIDIO POR SEPULIO DEL TRABAJADOR:** Las partes signatarias de la presente C.C.T. establecen que a partir de Octubre de 2021 hasta Diciembre de 2021 los empleadores contribuirán con un aporte especial de **\$ 675.- (Seiscientos setenta y cinco pesos)** por cada trabajador comprendido en el CCT 614/10, destinados a solventar los gastos de sepelio en caso de fallecimiento del empleado de corte en relación de dependencia, afiliado o no a la entidad sindical y al grupo familiar primario declarado por el trabajador a los efectos de los beneficios de la obra social de UCI o a la que se hubiere adherido. Dejándose establecido que los empleadores quedarán eximidos a partir de la fecha de vigencia del presente aporte de cualquier otra obligación, compromiso, o modalidad, etc. que hubieran asumido al mismo efecto. Dicho importe deberá depositarse, dentro de los plazos de las leyes 23.551 y 24.632, en una boleta especial creada a tal fin y en la cuenta Banco de la Nación Argentina, Cuenta N° 93/314/72. A partir de Enero 2022 hasta Marzo 2022 el importe será de **\$ 720.- (Setecientos veinte pesos)**. A partir de Abril 2022 el importe será de **\$ 790.- (Setecientos noventa pesos)**.

**APORTE SOLIDARIO:** En función de las gestiones que UCI ha venido desarrollando en las sucesivas negociaciones colectivas a favor del conjunto de los trabajadores de la industria de la indumentaria y los beneficios que la organización brinda a todos sus convenionados a través de su Centro de Estudios CETIC, se estipula una Contribución de Solidaridad con destino al CETIC del 2,5% (DOS Y MEDIO POR CIENTO) mensuales a todos los trabajadores encuadrados en la CCT 614/10. No será aplicable este aporte a aquellos trabajadores que estén aportando la cuota sindical correspondiente.

**NOTA:** La ampliación de los Artículos de este folleto se encuentran en la CCT 614/10, que puede ser solicitada en nuestra Administración.



## Unión Cortadores de la Indumentaria

Fundada el 21 de Julio de 1907 - Con personería Gremial N° 14

Adherida a IndustriALL Global Union



### SEDE CENTRAL

México 1275 - C1097AAY CABA  
Teléfono 4382-7666 Líneas Rotativas  
e-mail: gremiales21@hotmail.com  
gremiales@uci.org.ar

### FILIAL FLORES

Terrada 599 - C1406AH I CABA  
Tel: 4613-3962 / 3830  
e-mail: flores@uci.org.ar

## CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO N° 614/10 VIGENCIA 01/10/2021 AL 30/09/2022

### PARITARIAS 2021/2022

Para el período comprendido desde el 1° de Octubre de 2021 al 31 de Diciembre de 2021 se logra un **incremento del 25%** sobre el salario vigente al 30 de Septiembre de 2021 y se mantendrá el 50% de la Suma No Remunerativa conseguida en la reapertura de la paritaria 2020.

En la segunda etapa que comenzará el 1° de Enero de 2022 hasta el 31 de Marzo de 2022, **se obtendrá un 7% más** sobre la base salarial de Diciembre (acumulativo), más el pago del **bono de fin de año de \$9.000.-**, que se abonará en 3 cuotas consecutivas con los meses de Enero, Febrero y Marzo 2022.

Desde el 1° de Abril de 2022 hasta el 30 de Septiembre 2022, habrá un **incremento del 9%** sobre la base salarial vigente de Marzo 2022.

De este modo se logra obtener la totalidad del aumento en los primeros siete meses. Hasta ese período **el aumento acumulado es de un 45.79%**. A este valor se agrega para el período que comprende desde el 1° de Julio 2022 hasta el 30 de Septiembre 2022, una Suma de carácter No Remunerativo equivalente al 10% del último aumento salarial.

Con los aumentos obtenidos sobre los básicos, más las dos Sumas No Remunerativas del primer período y el último período más el bono de Fin de Año, **estamos promediando el 50% de aumento anual**, dejando la posibilidad de una apertura para el año 2022 que reajuste los salarios de acuerdo al desarrollo de la economía.

