

**ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS:** En Montevideo, el 9 de diciembre de 2021 se reúne el Consejo de Salarios del Grupo N° 5 "Industria del Cuero Vestimenta y Calzado" sub grupo N° 3 "Prendas de Vestir y Afines" integrado por los delegados del Poder Ejecutivo: Dra. Carolina Vianes y Lic. Danilo Correa, la delegada del sector empresarial: Dra. Sandra Goldflus (en representación de la Cámara de la Vestimenta) y los delegados de los trabajadores: Sra. Flor de Liz Feijoo, Sr Ricardo Moreira y Laura Mezzetti (representantes del SINDICATO ÚNICO DE LA AGUJA, SUA) quienes hacen constar que:

Los delegados de los empleadores y los delegados de los trabajadores del Consejo de Salarios referido luego de conocidos los lineamientos del Poder Ejecutivo para la presente ronda de negociación salarial, presentadas las peticiones de las partes profesionales, efectuadas las negociaciones de estilo, han arribado a un acuerdo, cuya consideración solicitaron al Poder Ejecutivo. Éste, analizado el acuerdo, se abstendrá de acompañarlo por apartarse de los lineamientos propuestos. Por lo dicho, y por unanimidad, se convocó a este Consejo de conformidad a lo establecido en el artículo 14° de la Ley 10.449, a efectos de proceder a la votación del acuerdo alcanzado por los actores sociales que se detalla a continuación:

#### **CAPITULO I.- Disposiciones generales y salariales**

##### **PRIMERO.- Vigencia:**

El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1ero de julio de 2021 y el 30 de junio de 2023, disponiéndose ajustes semestrales.

##### **SEGUNDO.- Ámbito de aplicación:**

Sus normas tienen carácter nacional, y abarcan al personal dependiente de las empresas comprendidas en el Grupo 5, sub - grupo 03 "Prendas de Vestir y Afines".

##### **TERCERO.- Ajustes salariales:**

**I) Ajuste salarial del 1ero. de julio de 2021.** Todo trabajador percibirá a partir del 1° de julio de 2021 sobre sueldos y jornales vigentes al 30 de junio de 2021 un ajuste de **1,8 %** por concepto de inflación esperada del semestre comprendido entre el 1° de julio y el 31 de diciembre de 2021.

**II) Ajuste salarial del 1ero. de enero de 2022.** Todo trabajador percibirá a partir del 1° de enero de 2022 sobre sueldos y jornales vigentes al 31 de diciembre de 2021 un ajuste de **3,7 %** por concepto inflación esperada del semestre comprendido entre el 1° de enero y el 30 de junio de 2022.

**III) Ajuste salarial del 1ero. de julio de 2022.** Todo trabajador percibirá a partir del 1° de julio de 2022 sobre sueldos y jornales vigentes al 30 de junio de 2022 un ajuste de **2 %** por concepto de inflación esperada del semestre comprendido entre el 1° de julio y el 31 de diciembre de 2022.

**IV) Ajuste salarial del 1ero. de enero de 2023.** Todo trabajador percibirá a partir del 1° de enero de 2023 sobre sueldos y jornales vigentes al 31 de diciembre de 2022 un ajuste de **3 %** por concepto de inflación esperada del semestre comprendido entre el 1° de enero y el 30 de junio de 2023.

En Anexo I de este acuerdo y formando parte del mismo se establece la tabla con los salarios mínimos por categoría al 1° de julio de 2021.

En Anexo II de esta acuerdo y formando parte del mismo se detallan las categorías correspondientes a cada nivel salarial.

**CUARTO.- Correctivos de Inflación:**

I) Transcurridos 12 meses de la fecha de vigencia del presente acuerdo (a partir del 1° de julio de 2022) se aplicará si corresponde, un ajuste salarial en más, por la diferencia entre la inflación acumulada durante dicho período (desde el 1° de julio de 2021 al 30 de junio de 2022) y los ajustes salariales otorgados en el mismo por concepto de inflación proyectada, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

II) Al final del acuerdo (a partir del 1° de julio de 2023) se aplicará si corresponde, un ajuste salarial adicional en más, por la diferencia entre la inflación acumulada durante los últimos 12 meses de vigencia del acuerdo (desde el 1° de julio de 2022 al 30 de junio de 2023) y los ajustes salariales otorgados en dicho período por concepto de inflación esperada, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

**QUINTO.- TRABAJO A DOMICILIO:**

El artículo 23 in fine de la Ley N° 18.846 dispone: "Las tarifas mínimas de los talleristas se fijarán de acuerdo con lo establecido en la Ley 18.566, de 11 de setiembre de 2009". Entienden las partes que la remisión a la ley de negociación colectiva implica que es materia de este Consejo de Salarios disponer las tarifas mínimas de prendas de vestir realizadas por los trabajadores a domicilio.

En función de lo antes dicho, las partes adjuntan al presente acuerdo (Anexo III) que suscrito forma parte del mismo, el listado preliminar de prendas de vestir sobre las cuales en un plazo máximo de 180 días a partir del día de la fecha, se comprometen a establecer en acuerdo los precios / tarifas mínimas de confección, los que serán incorporados en acta de consejo de salarios.

**SEXTO.- BOLSA DE TRABAJO:**

A los efectos de contribuir a la cohesión social se acuerda la instalación de una Bolsa de Trabajo a fin de ofrecer inserción laboral a las personas que hayan pasado por Cursos de Capacitación impartidos por el Sindicato. Dichos Cursos están dirigidos a diferentes colectivos vulnerables (Personas privadas de libertad, Mujeres jefas de hogar, personas en situación de calle, colectivos LGTBQ, personas desocupadas en general). El Sindicato comunicará a la

Cámara Industrial de la Vestimenta vía email la calificación obtenida por cada persona con el fin de cubrir vacantes en las empresas. Las empresas comunicarán periódicamente por la misma vía las necesidades de personal y los puestos de trabajo a cubrir.

**SÉPTIMO. - FONDO SOCIAL:**

Las partes sociales declaran que arribaron a un acuerdo para la creación del Fondo Social de la Aguja / Vestimenta para los trabajadores subordinados y titulares de empresas del sector, monotributistas, etc. Comprendidos en el ámbito de aplicación de los Consejos de Salarios del Grupo 05, Subgrupo 03 correspondiente a la Industria de la Vestimenta y Afines. El texto del mismo como proyecto de ley autoejecutable fue presentado al Poder Ejecutivo - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a los efectos correspondientes.

**CAPITULO II.- RELACIONES LABORALES COLECTIVAS**  
**A) ASPECTOS GENERALES**

**OCTAVO.- Cláusula de Paz:**

Las partes se obligan a prescindir, disponer o participar de medidas gremiales que puedan afectar la regularidad del trabajo y el normal desenvolvimiento de la producción, o afectar derechos de los trabajadores, asimismo las partes se comprometen a influir para que sus afiliados prescindan igualmente de tomar tales medidas, dichas previsiones alcanzan a las cláusulas objeto de este acuerdo.

Las partes acuerdan que antes de adoptar medidas que puedan afectar a su contraparte, las mismas apelarán a resolver los diferendos en un ámbito bipartito. De mantenerse los diferendos se suscitará un ámbito tripartito con participación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Se exceptúan de lo establecido además, las medidas de paralización de carácter general convocadas por el PIT-CNT simultáneamente para todas las ramas de la actividad privada.

**B) MÉTODOS PARA DILUCIDAR DIFERENDOS A NIVEL DE EMPRESA Y DE LA INDUSTRIA DE LA VESTIMENTA Y RAMAS AFINES**

**NOVENA. - Criterio general:**

A los efectos de ordenar y regular las discusiones en temas laborales, las partes acuerdan que los planteos y reclamos que se efectúen en las empresas sean canalizados a través de los mecanismos que se establecen o los que se establezcan mutuamente en cada una de ellas.

**DÉCIMO. - Mecanismos de prevención y solución de conflictos:**

Las Comisiones o ámbitos bipartitos actuarán a pedido de cualquiera de las partes y se reunirán dentro de las 48 horas hábiles de recibida la notificación. Deberán concluir sus tareas dentro del plazo de diez (10) días hábiles a partir de la fecha de apertura del procedimiento; pero las partes podrán prorrogar dicho plazo de común acuerdo. Si dentro de ese plazo se obtuviese acuerdo

conciliatorio, se consignará en un acta. Si vencidos los plazos previstos no se hubiese obtenido el acuerdo conciliatorio, las partes producirán un resumen de los trabajos efectuados, y solicitarán la intervención del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

#### DÉCIMO PRIMERA. - Movilidad sindical:

En los lugares donde no existe un sistema de movilidad sindical establecido, las partes acuerdan que el delegado sindical podrá, dentro de su horario de trabajo, salir de su puesto de trabajo previa comunicación a su superior o de la persona designada a tales efectos, ambas partes acuerdan contemplar el proceso productivo de trabajo.

### CAPÍTULO III.- CLÁUSULAS GENERALES

**DÉCIMO SEGUNDA.** - Las partes se comprometen a acordar las Categorizaciones y descripciones de tareas y escalas salariales de los sectores aún no categorizados y cualquier otra situación objeto de interés vinculadas a categorías.

### CAPÍTULO IV - BENEFICIOS

#### DÉCIMO TERCERA. - Beneficios anteriores:

Durante la vigencia del presente acuerdo regirán los mismos beneficios y cláusulas no salariales para todos los trabajadores comprendidos en el presente acuerdo (cláusula segunda) establecidos que a continuación se enumeran:

- i. **LACTANCIA MATERNA** – Durante los cuatro meses posteriores al reintegro de la licencia Maternal, las trabajadoras tendrán derecho a una media hora adicional a las previstas legalmente con goce de sueldo. Asimismo, tendrán derecho a otra media hora adicional a las anteriormente previstas sin goce de sueldo. En todo caso, se coordinará con el empleador la utilización del horario de lactancia. En ningún caso el goce de estos derechos adicionales dará lugar a sanción de especie alguna. (Convenio 2008, cláusula vigésimo primera A).
- ii. **DÍAS PAGOS POR EXÁMENES GINECOLÓGICOS** – Sin perjuicio del día legalmente establecido, las trabajadoras tendrán derecho a un día complementario pago para exámenes ginecológicos cuando el médico ordene la reiteración o ampliación del examen, o cuando no sea posible hacerse los dos exámenes (mamografía y papanicolau) en un mismo día. En todos los casos deberá acreditarse con la constancia médica correspondiente. (Convenio 2008, Cláusula vigésimo primera B).
- iii. **EQUIDAD DE GÉNERO** – Los empleadores promoverán la equidad de género en toda relación laboral. A tales efectos respetarán el principio de igual remuneración a tarea de igual valor y se obligan a no realizar ningún tipo de discriminación a la hora de decidir ascensos o adjudicación de tareas. (Convenio 2008, Cláusula vigésimo quinta).

- iv. **PREVENCIÓN DE SALUD** – Se acuerda analizaren el ámbito de la Comisión Tripartita de Salud y Seguridad lo atinente a afecciones que pudieran ser causadas por tareas repetitivas, promoviendo desde ese ámbito las consultas médicas y técnicas pertinentes para encausar, en su caso, acciones preventivas. (Convenio 2010, Artículo 3).
- v. **ADELANTOS QUINCENALES** - Se acuerda que los trabajadores jornaleros del sector tienen derecho a percibir vales quincenales, los cuales no podrán ser inferiores al 75% de los haberes nominados generados desde el primer día del mes en curso y hasta el tercer día calendario anterior a hacerse efectivo el adelanto, a excepción de aquellas empresas que al día de la fecha dispongan de adelantos superiores a lo acordado. Lo acordado se aplicará sin perjuicio de las retenciones legales que pudieran existir en cada caso. ( Convenio 2010, Artículo 5).
- vi. **REVISIONES PERIÓDICAS** – En cuanto al tema de Género, las partes acuerdan que en aplicación de la regla de no discriminación por razones de género, se efectuarán revisiones periódicas en forma tripartita de las Planilla de Trabajo de las empresas, para determinar si existen diferencias salariales entre hombres y mujeres en el desempeño de trabajos de igual valor. En caso de verificarse irregularidades, se acordarán acciones correctivas. (Convenio 2010, Artículo 6).
- vii. **REGLAMENTOS INTERNOS** – Las partes acuerdan la discusión de criterios generales de Reglamentos Internos sobre la base de las reglas aplicativas en materia de sanciones presentada por la Cámara. (Convenio 2010, Artículo 7).
- viii. **ANÁLISIS DE PRÓSTATA** – Las empresas abonarán un jornal por año para los trabajadores mayores de 54 años a los efectos de la realización de análisis de próstata. En estos casos deberá acreditarse con la constancia médica correspondiente. Convenio 2012, Artículo 12º inciso a).
- ix. **CAPACITACIÓN** – Se acuerda gestionar en forma conjunta ante el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) la elaboración y puesta en práctica de un Programa de Capacitación para el sector, con participación de CTEP UTU a los efectos de la Certificación Conjunta con INEFOP. Asimismo se solicitará la instalación del Comité Sectorial de la Vestimenta en dicho organismo. Convenio 2012- Artículo 17º).
- x. **SILLAS** – Con el fin de prevenir enfermedades profesionales, se acordará un modelo de silla ergonómica para proceder al recambio gradual en las empresas del sector, de las sillas existentes que no cumplan dicho requisito, salvo los casos en que hayan sido previamente aprobadas por el MTSS o tengan características consideradas superiores al modelo determinado por la Comisión Tripartita del sector. (Convenio 2012, Artículo 18º).

- xi. **GUARDERÍAS** – Las partes acuerdan establecer un ámbito tripartito con participación de INAU y MTSS a los efectos de la creación de Centros de Educación Inicial y Cuidado de niños y adolescentes para familiares de las y los trabajadores de la Vestimenta. (Convenio 2012, Artículo 19°).
- xii. **8 DE MARZO** – 8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer Trabajadora- Las partes acuerdan que el 8 de Marzo será tomado por las empresas y todas y todos los trabajadores pertenecientes al Grupo 5 Sub Grupo 3 (Vestimenta y Afines) como un día de conmemoración y difusión de esta fecha histórica que marcó a la mujer trabajadora en la lucha por sus derechos en el mundo del trabajo. Las actividades que se realicen en forma conjunta en las empresas serán tomadas como horas trabajadas, debiéndose acordar previamente el horario de las mismas. Las y los trabajadores que concurren a actividades conmemorativas fuera de las empresas, no perderán el incentivo por presentismo u otros si los hubiera. (Convenio 2015, Artículo 7°).
- xiii. **VIOLENCIA DOMÉSTICA** - En aquellos casos que el/la trabajador/a sea víctima de violencia doméstica, la Comisión de Salud Laboral oficiará de referente, y orientará, asesorará, apoyará en descansos paliativos y dará primaria contención a quienes así lo requieran. Orientará especialmente a la víctima a los efectos de la denuncia policial o penal e incluso solicitar la actuación de un médico Forense. Asimismo, las empresas y el SUA se comprometen a disponer de la formación de personas que podrán dar asesoramiento básico a las víctimas de violencia doméstica. (Convenio 2015, Artículo 8°).
- xiv. **FUERO SINDICAL** – A fin de facilitar la actividad gremial, las y los integrantes de la Dirección Nacional del Sindicato Único de la Aguja podrán disponer su salida de la empresa donde trabaje comunicándolo – salvo situaciones de emergencia- con 48 horas de anticipación para no distorsionar la actividad productiva, y sin límite de horas. Si la organización sindical de cada empresa dispone que esas horas franquicia se descuenten de las horas sindicales que poseen de acuerdo a lo establecido en Convenio Colectivo de fecha 5 de Diciembre de 2006, deberán comunicarlo a las empresas de la misma forma que o hacen con las restantes horas sindicales. Convenio 2016, Cláusula 21ª).
- xv. **25 DE NOVIEMBRE** – Las partes acuerdan que, a fin de contribuir a la eliminación de la violencia doméstica y de género, el 25 de Noviembre de cada año será tomado por las empresas y las y los trabajadores pertenecientes al Grupo 5 Sub Grupo 3, como un día de conmemoración y difusión de esta fecha histórica, para actividades conjuntas en las empresas y una actividad central organizada en conjunto SUA – CIV. Las actividades que se realicen en forma conjunta, dentro o fuera de las empresas, serán tomadas como horas trabajadas y no se perderán incentivos por presentismo u otros si los hubiera, debiéndose acordar previamente los horarios y características de las mismas. (Convenio 2016, Cláusula 27ª).

- xvi. **SALUD LABORAL** – Entre los meses de Junio, Julio y Agosto de cada año, se podrán realizar previa autorización de las empresas, visitas conjuntas de un técnico Prevencionista en representación de cada parte (SUA-CIV) a fin de monitorear los elementos que puedan afectar la salud de las y los trabajadores, y proponer las acciones correctivas requeridas en cada caso. En las empresas que posean certificaciones sobre los puntos objeto de este monitoreo debido a exigencias de sus clientes, las partes en forma conjunta evaluarán la necesidad o no de realizar el monitoreo en forma específica. (Convenio 2016, Cláusula 25ª).
- xvii. **ROPA DE TRABAJO**- En cumplimiento del inciso d) del artículo 12 del Convenio suscrito el 30 de Noviembre de 2012, las empresas comprendidas en el Grupo 5 Sub Grupo 3 proporcionarán sin costo a sus trabajadores una túnica de verano a entregar en el mes de Octubre de cada año, y una túnica de invierno a entregar en Mayo de cada año. Sin perjuicio de ello, las empresas podrán acordar con los delegados de base, equipos de casaca y pantalón de invierno y verano. Las partes acuerdan que las mismas deberán ser confeccionadas totalmente en el país (Industria Nacional). Convenio 2016, Cláusula 26ª).
- xviii. **FERIADOS LABORABLES**- Las partes acuerdan que los feriados laborables 6 de enero y 2 de noviembre las empresas decidirán en base al número de trabajadores si convocan o no a trabajar y si la empresa estuviera abierta las personas que no asistan a trabajar no perderán el presentismo – si dicho incentivo estuviera vigente en la empresa para la que trabaja – debiendo el personal avisar con una antelación mayor a 3 días hábiles si fuera posible. (Acuerdo Consejo de Salarios 15 de diciembre de 2016, Cláusula Vigésima).
- xix. **JORNADA LABORAL SEMANAL DE 44 HORAS O 43:30 HORAS**- El régimen de jornada laboral semanal en la industria quedó establecido en 44 horas semanales o 43:30 (cláusula vigésimo sexta del Acuerdo de Consejo de Salarios suscrito el 15 de noviembre de 2018 y vigésimo séptima del Acuerdo de Consejo de Salarios del 15 de diciembre de 2016).

**DÉCIMO CUARTA. - Turismo Social:**

Atendiendo a los cometidos del Sistema Nacional de Turismo Social (SNTS) que nace con el propósito de hacer accesible al mayor número de personas el disfrute del tiempo libre y la recreación, posibilitando el viaje a lugares turísticos de calidad y a precios accesibles; para que se cumpla esta aspiración, las partes acuerdan que la organización sindical y las empresas consensuarán las fechas para la participación en los paseos que serán organizados por el Sindicato Único de la Aguja.

**DÉCIMO QUINTA. - Comisión de estudio de la productividad del sector.**

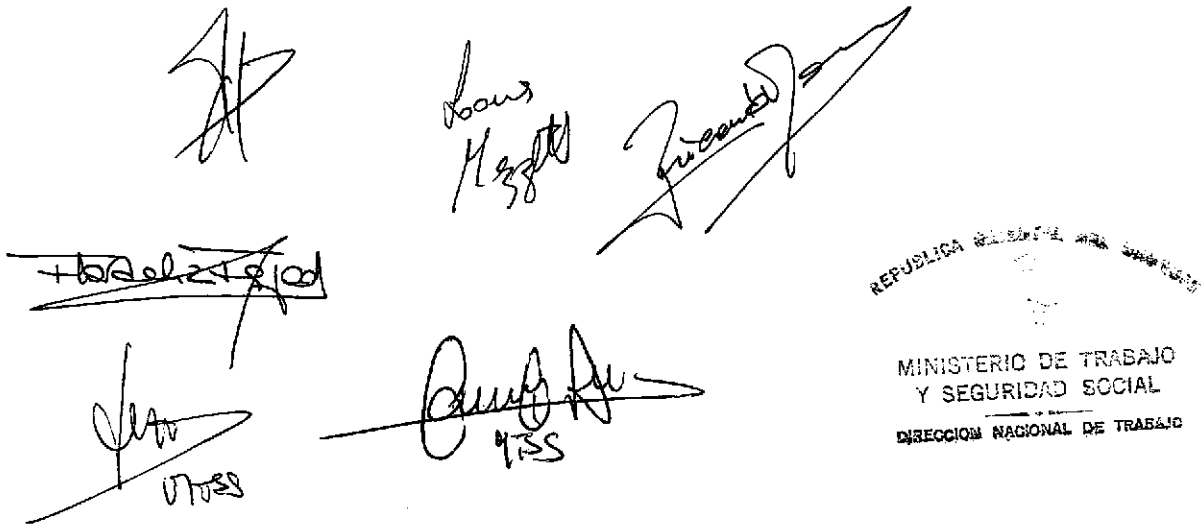
Se acuerda la creación de una comisión en el ámbito de INEFOP para estudiar la productividad en el sector vestimenta y afines, (grupo 5 sub grupo 3). De la misma podrán participar además de los firmantes de este convenio el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Ministerio de Industria Energía y Minería y el

Ministerio de Economía y Finanzas, con el fin de proyectar el sector en el marco de la sustentabilidad y competitividad y de los nuevos desafíos de la revolución tecnológica del siglo XXI. Se monitoreara además con la Unidad de Estadística del MTSS, los diferentes índices económicos del sector para ver su afectación en el mismo.

**DÉCIMO SEXTA.** - Las partes se comprometen a difundir en forma activa la inscripción de las personas habilitadas a tal fin en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad (art 768 de la ley 16.736) a efectos de dar cumplimiento a lo previsto en la ley 19.689.

**DÉCIMO SÉPTIMA.- Votación:** En virtud de lo expresado, sometido a votación el acuerdo presentado por las partes sociales, se aprueba el mismo con los votos afirmativos de las delegaciones de Trabajadores y Empleadores, absteniéndose la delegación del Poder Ejecutivo.

Para constancia, en el lugar y fecha indicados se firman cuatro ejemplares del mismo tenor.



The image shows five handwritten signatures and an official stamp. The signatures are: a stylized signature at the top left; a signature with 'Juan' and 'Hoyos' written below it; a signature with 'Zucumbi' written below it; a signature with 'Hoyos' written below it; and a signature with 'MTSS' written below it. The stamp is circular and contains the text: 'REPÚBLICA ARGENTINA', 'MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL', and 'DIRECCION NACIONAL DE TRABAJO'.



**ANEXO I**

	<b>Ajuste 1° de Julio 2021</b>
	<b>1,8 %</b>
	<b>Valor HORA</b>
<b>Ropa de cuero</b>	
Nivel I:	\$253,42
Nivel II:	\$235,57
Nivel III:	\$208,72
Nivel IV:	\$180,76
Nivel V:	\$164,38
Nivel VI:	\$159,77
Nivel VII:	\$155,90
Nivel VIII:	\$152,14
Nivel IX:	\$151,19

<b>Ropa de tela</b>	
Nivel I:	\$177,31
Nivel II:	\$164,79
Nivel III:	\$156,51
Nivel IV:	\$147,56
Nivel V:	\$138,70
Nivel VI:	\$125,15
Nivel VII:	\$119,07
Nivel VIII:	\$114,11
Nivel IX:	\$106,90

<b>Ropa de cama y afines</b>	
Nivel III:	\$156,51
Nivel IV:	\$147,56
Nivel V:	\$138,70
Nivel VI:	\$125,15
Nivel VII:	\$119,07
Nivel VIII:	\$114,11
Nivel IX:	\$106,90

<b>Bordados y Afines</b>	
Nivel I:	\$171,72
Nivel II:	\$159,60
Nivel III:	\$146,40
Nivel IV:	\$138,02
Nivel V:	\$129,74
Nivel VI:	\$119,13
Nivel VII:	\$114,48
Nivel VIII:	\$109,70
Nivel IX:	\$101,76

<b>Polipropileno, plastillera y afines</b>	
Nivel I:	\$189,26
Nivel II:	\$183,22
Nivel III:	\$155,15
Nivel IV:	\$153,32
Nivel V:	\$150,86
Nivel VI:	\$146,41
Nivel VII:	\$133,23
Nivel VIII:	\$123,94
Nivel IX:	\$116,58



**ANEXO II**

**ROPA DE CUERO**

Nivel I: Diseñadora

Nivel II: Modelista/ Foguista

Nivel III: Muestrista/ Clasificador/ Cortador moldeador/ Moldeador/ Ayudante de modelista/ Oficial/ Mecánico/ Chofer cobrador

Nivel IV: Planchador finalista/ Maquinista I/ Cortador/ Rasador/ Chequeadora/ Control de calidad/ Medio Oficial mecánico/ Rasador/ Chequeadora/ Control de calidad/ Medio Oficial mecánico

Nivel V: Planchador Volante/ Maquinista II/ Cortador de forro/ Cementadora I/ Distribuidora/ Operario de depósito/ Chofer

Nivel VI: Planchador III/ Operario de Mano I/ Maquinista III/ Ayudante de clasificador Cementador/a II/ Portero/a

Nivel VII: Operario/a de mano II/ Peón Práctico

Nivel VIII: Peón Común

Nivel IX: Aprendiz

**ROPA DE TELA**

Nivel I: Diseñadora

Nivel II: Tizador I / Modelista I/ Asistente de producto / Foguista

Nivel III: Muestrista / Cortador I/ Modelista II

Nivel IV: Planchador finalista/ Maquinista especializado/ Control de Calidad I/ Oficial mecánico/ Chofer Cobrador

Nivel V: Planchador Volante/ Repartidor/ Distribuidor/ Maquinista Volante/ Cortador II/ Tizador II/ Control de Calidad II/ Operario de depósito/ Medio Oficial Mecánico

Nivel VI: Planchador Práctico/ Zurcidor/ Operario de Máquina/ Encimador I/ Chofer/ Portero/ Sereno

Nivel VII: Ayudante de Plancha/ Operaria de mano Volante/ Peón Práctico/ Encimador II/ Loteador

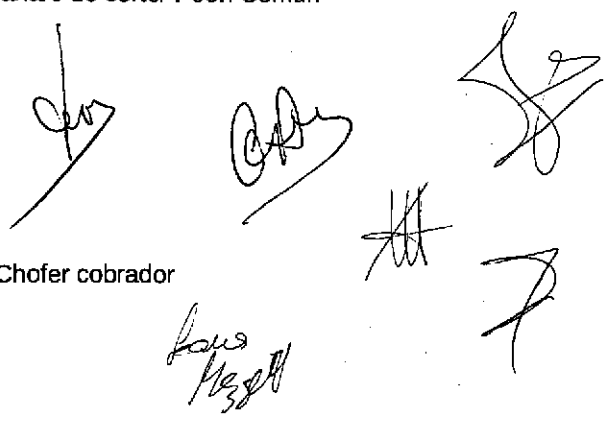
Nivel VIII: Operaria/o de mano práctica/o Operaria/o de corte/ Peón Común

Nivel IX: Aprendiz

**ROPA DE CAMA Y AFINES**

Nivel III: Oficial maquinista/ Tizador/a

Nivel I: Medio Oficial Maquinista/ Cortador/a/ Chofer cobrador



Nivel V: Maquinista III/ Maquinista de Plumas/ Repartidor/a/ Maquinista de capitoneado/ Marcador/a I/ Operario/a de depósito

Nivel VI: Operario/a de Mano I/ Ayudante de capitoneado/ Marcador/a II/ Encimador/a/Portero/ Chofer

Nivel VII: Operaria de mano II/ Peón Práctico

Nivel VIII: Peón Común

Nivel IX: Aprendiz

**BORDADO Y AFINES**

Nivel I: DISEÑADORA/A / ENCARGADO GENERAL O SUPERVISOR

Nivel II: MECÁNICO

Nivel III: ENCARGADO DE MANTENIMIENTO

Nivel IV: BORDADOR/A

Nivel V: GRABADOR-SUBLIMADOR

Nivel VI: AYUDANTE

Nivel VII: OPERARIA/O DE MANO

Nivel VIII: LIMPIADOR/A

Nivel IX: APRENDIZ/A

**POLIPROPILENO. PLASTILLERA Y AFINES**

Nivel I: Impresor I

Nivel II: Impresor II / Encargado de depósito y expedición

Nivel III: Confeccionista I / Impresor III / Encargado de premontado de Clisé

Nivel IV: Maquinista I

Nivel V: Maquiniesta II

Nivel VI: Operario I de depósito y expedición / Confeccionista II

Nivel VII: Maquinista III

Nivel VIII: Auxiliar

Nivel IV: Aprendiz

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a large signature, a smaller signature, the name 'Jans' followed by 'Heg' and '3800', another signature, and a large signature on the right side.

ANEXO III	TRABAJO A DOMICILIO
<b>Ropa de trabajo</b>	camisas
	pantalones
	pantalones cargo
	mameluco
	campera polar
	buzo con cierre
	buzo sin cierre
<b>Ropa quirurgica</b>	tapabocas
	tunicas tnt
	casaca tnt
	pantalon tnt
	casaca de enfermera
	bombachudo
	camisa enfermera
<b>Jeaneria</b>	pantalones
	camperas
	camisas
	short
<b>Ropa deportiva</b>	camperas
	pantalon
	remera
<b>Ropa de cama y baño</b>	sabanas
	toallas
	fundas
	manteles
	cortinas
<b>Ropa de abrigo</b>	camperas
	camperones
	tapados
<b>Mallas de baño</b>	
<b>Mallas de gimnasia</b>	
<b>Ropa de cuero</b>	

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*