

**ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS:** En Montevideo, el 9 de octubre de 2025 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", por el Poder Ejecutivo: Dra. Carolina Vianes, Téc. Raúl Marichal, Lic. Danilo Correa y Elizabeth Gonzalez, por la delegación empresarial, el Dr. Rodrigo de León en su calidad de delegado titular del Grupo 05 y la Dra. Sandra Goldflus en su calidad de delegada titular del Grupo 05 y delegada del sector empresarial del Subgrupo 03 "Prendas de Vestir y Afines" y por la delegación de los trabajadores, los delegados titulares del Grupo 05 y del subgrupo 03, los Sres. Flor de Liz Feijoo y Sr Ricardo Moreira, quienes hacen constar que han arribado al siguiente acuerdo:

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

**PRIMERO.- Vigencia:**

El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1ero de julio de 2025 y el 30 de junio de 2027, , disponiéndose que se aplicarán ajustes salariales semestrales en las siguientes oportunidades: 1° de julio de 2025, 1° de enero de 2026, 1° de julio de 2026 y 1° de enero de 2027.

**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) Se aplicarán ajustes nominales diferenciales de acuerdo a las siguientes franjas de salarios nominales, vigentes al 30 de junio de 2025:

	Franjas salariales nominales para el sector (44 horas semanales)
Nivel 1	Hasta \$35.704
Nivel 2	Entre \$35.705 a \$151.459
Nivel 3	Desde \$151.460

II) Estas franjas nominales serán actualizadas a los 12 meses de vigencia de la presente resolución según la variación del Índice de Precios al Consumo (IPC) general publicado por el INE correspondiente al período 1/7/25 – 30/6/26. Los montos consideran salarios base por categoría.

III) Los ajustes salariales previstos en el acuerdo serán los que figuran en la siguiente tabla:

Ajustes salariales nominales				
	1 jul 25	1 ene 26	1 jul 26	1 ene 27
Nivel 1	3.3%	3.6%	2.8%*	3.5%
Nivel 2	2.5%	3.3%	1.9%*	3.2%
Nivel 3	1.6%	2.9%	1.7%	2.7%

\* Estos porcentajes, de corresponder, deberán integrarse con el correctivo intermedio.

IV) Los ajustes salariales se aplicarán sobre los salarios nominales vigentes al 30 de junio de 2025, 31 de diciembre de 2025, 30 de junio 2026 y 31 de diciembre de 2027, respectivamente.

**CUARTO: Correctivos:**

I) Durante el plazo del acuerdo, se aplicarán, en caso de corresponder, dos correctivos. En ambos casos, sólo se aplican en más y para las franjas salariales 1 y 2. En la Franja salarial 3 no se aplicará correctivo alguno.

II) **Correctivo intermedio a los 12 (doce) meses de vigencia de la presente resolución.** Se aplicará, si corresponde, al 1° de julio de 2026, un porcentaje por concepto de correctivo si la variación del Índice de Precios al Consumo con exclusiones (IPCce), publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) -denominada "inflación subyacente"- acumulada durante los 12 meses (1° de julio de 2025 a 30 de junio de 2026), supera la acumulación de los ajustes salariales nominales otorgados en dicho período más un margen de tolerancia. Este correctivo se aplicará sólo por la diferencia en la que la

*[Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin]*

*[Handwritten signature and initials in blue ink on the right margin]*

*[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page]*

variación del IPC con exclusiones supere el acumulado de los ajustes salariales otorgados y el margen correspondiente para cada franja.

**III) Tolerancia en el correctivo intermedio para la Franja salarial 1**

El margen de tolerancia será de **0,5 (cero cinco) puntos porcentuales**. El correctivo intermedio se aplicará para la Franja 1 si la inflación con exclusiones entre el 1° de julio de 2025 y el 30 de junio de 2026 supera los ajustes nominales en dicho período ( $1.033 \times 1.036 = 7.02\%$ ) más un margen de tolerancia de 0.5 p.p. ( $7.02 + 0.5 = 7.52\%$ ). El monto del correctivo será sólo por la diferencia.

**IV) Tolerancia en el correctivo intermedio para la Franja salarial 2**

El margen de tolerancia será de **1 (un) punto porcentual**. El correctivo intermedio se aplicará para la Franja 2 si la inflación con exclusiones entre el 1° de julio de 2025 y el 30 de junio de 2026 supera los ajustes nominales en dicho período ( $1.025 \times 1.033 = 5.88\%$ ) más un margen de tolerancia de 1 p.p. ( $5.88 + 1 = 6.88\%$ ). El monto del correctivo será sólo por la diferencia.

**V) Correctivo final.** Al final del acuerdo, el 1° de julio de 2027, se aplicará, si corresponde, un porcentaje por concepto de correctivo si la inflación acumulada durante los últimos 24 meses (1° de julio de 2025 a 30 de junio de 2027), medida por el IPC general, publicado por el INE, supera los ajustes nominales otorgados en dicho período -e incluyendo el correctivo intermedio en caso de haberse otorgado-. No se aplicará este correctivo si la inflación, en el periodo referido, no supera el total de los ajustes nominales acumulados del mismo.

**QUINTO: Salarios mínimos por categoría:**

En aplicación de lo dispuesto en la cláusula 3 (TRES) los salarios mínimos por categoría al 1° de julio de 2025 y al 1° de enero de 2026 son los que surgen del documento adjunto.

**VI) Salarios mínimos por categoría.** En cada oportunidad en que, según lo establecido en el presente, corresponda la aplicación de actualizaciones salariales los salarios mínimos por categoría se ajustarán según su pertenencia a las franjas de salarios 1, 2 y 3, definidas según TERCERO, I, II y III -y CUARTO. Correctivos - si corresponden - del presente acuerdo.

VII) En cada oportunidad en que, según lo establecido en el presente acuerdo, corresponda la aplicación de actualizaciones salariales (ajustes o correctivos), las partes suscribirán un acta que reflejará el porcentaje del incremento respectivo y actualizarán la planilla de los salarios mínimos por categoría.

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

**SEXTO.- Trabajo a domicilio:**

Las partes han establecido el precio de la tarifa mínima a la fecha de publicación del siguiente acuerdo para una prenda que sea confeccionada a domicilio sin corte en forma industrial :

Remera básica tipo Hering \$ 100

A partir de la 1era. Quincena de febrero de 2026, **se reunirá el Consejo de Salarios** a efectos de traer insumos para avanzar con el establecimiento de los precios para otras prendas cuyo listado abierto se adjunta al presente acuerdo (Anexo III), los que serán incorporados en acta de consejo de salarios oportunamente. Y donde se establecerá la forma de ajuste de los precios establecidos de **Tarifa mínima** y de los que se establezcan.

**SÉPTIMO.- Acceso al empleo:**

- A los efectos de contribuir a la cohesión social se acuerda que empresarios y trabajadores promoverán la 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

*Mano de Juan*  
774

*CP*

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.

- Y Todos los aquellos cursos avalados por el consejo sectorial de inefop que integra la cámara industrial de vestimenta y sindicato único de la aguja-
- Asimismo el sector empleador y trabajador se comprometen a instar a sus afiliados y al conjunto del sector a inscribirse en los registros del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que existen o se creen a efectos de acercar a trabajadores y empleadores respectivamente en el marco de potenciar y cubrir las necesidades de la Industria.

**OCTAVO. - 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**

**NOVENO.- 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

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

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**

**DÉCIMO. - 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 PRIMERO. - 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 SEGUNDA. - 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.

*Almendra J. Gómez*  
17/05/25

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

### CAPÍTULO III .- CLÁUSULAS GENERALES

**DÉCIMO TERCERA.** - 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.

#### **DÉCIMO CUARTA.- Nuevas categorías**

Se crean las siguientes nuevas categorías:

I. **OFICIAL CALIFICADA** es la trabajadora o trabajador que posee las habilidades para realizar la prenda completa y cuyas competencias y desempeño, desde el saber acumulado le permiten trabajar con autonomía en todas aquellas tareas inherentes a un taller de confección  
Se ubica en nivel salarial I de las categorías de ROPA DE TELA

II. **TRIPLISTA** es la trabajadora o trabajador que opera la máquina de coser Triple, **Es la persona que desarrolla una costura triple uniforme y resistente en diferentes tipos de materiales como jean, brean, lona, etc. así como en tela fina utilizando diferentes pies de máquina. Une piezas a partir de una costura triple.**









Se ubica en nivel salarial II de las categorías de ROPA DE TELA

**DÉCIMO QUINTA.- Cuidados en el mundo del trabajo.** Las partes promoverán acuerdos a efectos de que se prioricen los cuidados en los casos de capacitación y trabajo de aquellas personas que tengan menores a cargo en edades de primera infancia. A tales efectos se buscará realizar sinergias y acuerdos - para los horarios de trabajo o capacitación – con Instituciones tales como los integrantes de los Comités Departamentales del PLAN CAIF u otras Instituciones públicas o privados con becas BIS Mides.

### CAPÍTULO IV - BENEFICIOS

**DÉCIMO SEXTA. - 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 12° 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 17°).
- 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 de-





terminado por la Comisión Tripartita del sector. (Convenio 2012, Artículo 18°).

 xi. **CUIDADOS** – Las partes acuerdan establecer un ámbito tripartito con participación de INAU y MTSS a los efectos de la ubicar Centros de Educación Inicial y Cuidado de niños y adolescentes para familiares de las y los trabajadores de la Vestimenta articulados en el territorio, en horario laboral (Convenio 2012, Artículo 19°).

 xii. **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 el mes de marzo en las empresas serán tomadas como horas trabajadas, debiéndose acordar previamente el horario de estas.  
Las y los trabajadores en caso de que lo entiendan pueden NO trabajar el 8M y NO perderán el incentivo por presentismo u otros si los hubiera.

 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 distor-

 *Minibell*  
17/5/25





sionar 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 vigésima séptima del Acuerdo de Consejo de Salarios del 15 de diciembre de 2016).

xx. **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 consensuaran las fechas para la participación en los paseos que serán organizados por el Sindicato Único de la Aguja.

xxi. **Comisión de estudio de la productividad del sector.** Se ha acordado 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 monitoreará además con la Unidad de Estadística del MTSS, los diferentes índices económicos del sector para ver su afectación en el mismo.

**DÉCIMO SÉPTIMA-** 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 OCTAVA. - Pago de retroactividades.** Las partes acuerdan que las retroactividades correspondientes a los salarios correspondientes a los incrementos salariales aplicables por los meses de julio, agosto y setiembre de 2025 se podrán abonar hasta en dos cuotas juntamente con los salarios de octubre y noviembre de 2025.

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

Handwritten signatures of seven individuals, including 'DR. RODRIGO DELEÓN'.

ANEXO I	Ajuste Julio 2025	Ajuste Julio 2025	Ajuste Enero 2026	Ajuste Enero 2026
Nivel 1 hasta				
Valor hora 194,75	Nivel 1 – 3,3 %	Nivel 2 – 2,5 %	Nivel 1 – 3,6 %	Nivel 2 – 3,3 %
38950/200=194,75	Valor HORA	Valor HORA	Valor HORA	Valor HORA
<b>Ropa de cuero</b>				
Nivel I:		\$334,50		\$345,54
Nivel II:		\$310,94		\$321,20
Nivel III:		\$275,50		\$284,60
Nivel IV:		\$238,60		\$246,48
Nivel V:		\$216,97		\$224,13
Nivel VI:		\$210,89		\$217,85
Nivel VII:		\$205,78		\$212,57
Nivel VIII:		\$200,81		\$207,44
Nivel IX:	\$201,11			
<b>Ropa de tela</b>				
Nivel I:		\$234,03		\$241,75
Nivel II:		\$217,52		\$224,70
Nivel III:		\$206,59		\$213,41
Nivel IV:	\$196,29			\$202,77
Nivel V:	\$184,50		\$191,15	
Nivel VI:	\$166,48		\$172,48	
Nivel VII:	\$158,39		\$164,09	
Nivel VIII:	\$151,79		\$157,26	
Nivel IX:	\$142,21		\$147,33	
<b>Ropa de cama y afines</b>				
Nivel III:		\$206,59		\$213,41
Nivel IV:	\$196,29			\$202,77
Nivel V:	\$184,50			\$190,59
Nivel VI:	\$166,48		\$172,48	
Nivel VII:	\$158,39		\$164,09	
Nivel VIII:	\$151,79		\$157,26	
Nivel IX:	\$142,21		\$147,33	
<b>Bordados y Afines</b>				
Nivel I:		\$226,67		\$234,15
Nivel II:		\$210,67		\$217,63
Nivel III:	\$194,75		\$201,76	
Nivel IV:	\$183,60		\$190,21	\$189,66
Nivel V:	\$172,59		\$178,80	
Nivel VI:	\$158,48		\$164,18	
Nivel VII:	\$152,29		\$157,77	
Nivel VIII:	\$145,93		\$151,18	
Nivel IX:	\$135,37		\$140,24	
<b>Polipropileno, plastillera y afines</b>				
Nivel I:		\$249,82		\$258,06
Nivel II:		\$241,84		\$249,82
Nivel III:		\$204,79		\$211,55
Nivel IV:		\$202,37		\$209,05
Nivel V:	\$200,69			\$207,32
Nivel VI:	\$194,77			\$201,20
Nivel VII:	\$177,23		\$183,61	
Nivel VIII:	\$164,87		\$170,81	
Nivel IX:	\$155,07		\$160,66	

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**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 II/ 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 VII: 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: DISEÑADOR/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: Maquinista II

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

Nivel VII: Maquinista III

Nivel VIII: Auxiliar

Nivel IV: Aprendiz

**Anexo III**

Niveles Façon	Ejemplos
NIVEL 1 – Camperas, tapados y abrigos de alta complejidad	tapados, camperas, abrigos con múltiples piezas y detalles
NIVEL 2 – Abrigos y prendas exteriores de complejidad media	chalecos acolchados, parkas simples, camperas livianas
NIVEL 3 – Prendas con mangas formales	chaquetas, blazers, sacos
NIVEL 4 – Vestidos y enterizos formales	vestidos de noche, enterizos de sastrería, vestidos camiseros
NIVEL 5 – Prendas de vestir de sastrería	pantalón de vestir, camisa de vestir, blusas formales
NIVEL 6 – Ropa de trabajo de alta resistencia	overoles, mamelucos, guardapolvos reforzados
NIVEL 7 – Ropa de trabajo estándar	casacas, camisas, túnicas, ambos quirúrgicos
NIVEL 8 – Ropa deportiva de alta complejidad	jogging, buzos, shorts deportivos
NIVEL 10 – Prendas simples	remeras, musculosas, polleras

Handwritten signatures and initials in blue ink, including the name DR. RODRIGO DECEON.