Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social

Expediente N° 1461218/11

CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

BUENOS AIRES, 11 de enero de 2012

SEÑORES:
SINDICATO DE LAS BARRACAS DE LANAS CUEROS CERDAS PINCELES LAVADEROS DE LANAS Y PEINADURIAS
DOMICILIO: FLORENTINO AMEGHINO 1060 (CONSTITUIDO)
AVELLANEDA Pcia BUENOS AIRES

Notifico a Ud., con copia debidamente autenticada, la Resolución ST N° 52/11, homologatoria del Convenio Colectivo de Trabajo que ha quedado registrado bajo el N° 1256/12 **"E"** y homologatoria del Acuerdo que ha quedado registrado bajo el N° 5/12. Dirección de Negociación Colectiva - Departamento de Relaciones Laborales N° 1 Av. Callao 114/128 - Ciudad de Buenos Aires.

QUEDAN Uds. DEBIDAMENTE NOTIFICADOS.

ML

Ing. Rodolfo Dell'Immagine
Dirección de Negociación Colectiva
D. N.R.T.

Constancia de notificación:

Firma.....

Aclaración de firma.....ANTONIO ROMERO

Cargo o función: .....SECRETARIO ADMINISTRATIVO

Documento de identidad:.....DNI 13.331.671

Fecha y hora: .....23/1/12 10^15 Hs

GARCIA MIGUEL E.
M.T.E. y S.S.
Legajo 26.553

Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social

52

BUENOS AIRES, 28 DIC 2011

VISTO el Expediente Nº 1.461.218/11 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley N° 14250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, y

CONSIDERANDO:

Que a fojas 3/15 y 16/17 del Expediente Nº 1.461.218/11, respectivamente, obran el Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa y el Acuerdo Salarial celebrados entre el SINDICATO DE LAS BARRACAS DE LANAS, CUEROS, CERDAS, PINCELES, LAVADEROS DE LANAS Y PEINADURÍAS, por la parte trabajadora, y la empresa CURTUME CBR LTDA., por la parte empleadora, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva Nº 14.250 (t.o. 2004).

Que el convenio colectivo precitado es pactado en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo N° 223/93 de la actividad –Obreros de la Rama Cuero- y regirá por el término de tres (3) años contados desde la fecha de su homologación.

Que por su ámbito personal comprende a todo trabajador obrero que presta servicios en los establecimientos que la empresa signataria posea en todo el territorio de la República Argentina con excepción de la Provincia de La Rioja, en los que se procesen cueros vacunos y anexos.

Que es dable indicar que dichos ámbitos de aplicación quedan estrictamente limitados a la coincidencia entre el alcance de representatividad de sus firmantes.

Que las partes acreditaron la representación invocada, con la documentación presentada en autos y ratificaron en todos sus términos y contenido los referidos instrumentos.

D.N.RR.T.

Que en relación a la "retribución no contributiva" prevista en la cláusula primera del acuerdo salarial obrante a fojas 16/17, corresponde dejar expresamente

Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social

52

establecido que no resulta disponible para las partes excepcionar el pago de contribuciones y aportes a la seguridad social toda vez que el concepto acordado es de carácter remunerativo a los demás efectos, tal como ellas mismas lo señalan en la cláusula segunda in fine del mismo acuerdo.

Que la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo de este Ministerio, tomó la intervención que le compete.

Que asimismo, se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004).

Que por último corresponde, que una vez dictado el presente acto administrativo homologatorio, se remitan estas actuaciones a la Dirección Nacional de Regulaciones del Trabajo, a fin de evaluar la procedencia de efectuar el Proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio de las escalas salariales previsto por el artículo 245 de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Que por lo expuesto, corresponde dictar el pertinente acto administrativo de conformidad con los antecedentes mencionados.

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto Nº 900/95.

Por ello,

LA SECRETARIA DE TRABAJO

RESUELVE:

ARTICULO 1º.- Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa obrante a fojas 3/15 del Expediente N° 1.461.218/11 celebrado entre el SINDICATO DE LAS BARRACAS DE LANAS, CUEROS, CERDAS, PINCELES, LAVADEROS DE LANAS Y PEINADURÍAS, por la parte trabajadora, y, por la parte empleadora, la empresa CURTUME CBR LTDA., conforme lo dispuesto por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 2º.- Declárase homologado el Acuerdo Salarial obrante a fojas 16/17 del Expediente N° 1.461.218/11 celebrado entre el SINDICATO DE LAS BARRACAS DE LANAS, CUEROS, CERDAS, PINCELES, LAVADEROS DE LANAS Y PEINADURÍAS, por la parte trabajadora, y, por la parte empleadora, la empresa

D.N. RR. T.

Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social

52

CURTUME CBR LTDA., conforme lo dispuesto por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004) y con el alcance y las limitaciones establecidas en el considerando sexto de la presente medida.

ARTICULO 3º.- Regístrese la presente Resolución en el Departamento Despacho dependiente de la SUBSECRETARÍA DE COORDINACIÓN. Cumplido, pase a la Dirección de Negociación Colectiva, a fin de que el Departamento Coordinación registre el presente Convenio Colectivo de Trabajo y Acuerdo Salarial obrantes a fojas 3/15 y 16/17, respectivamente, del Expediente N° 1.461.218/11

ARTICULO 4º.- Remítase copia debidamente autenticada de la presente Resolución al Departamento Biblioteca para su difusión.

ARTÍCULO 5°.- Notifíquese a las partes signatarias. Posteriormente pase a la Dirección Nacional de Regulaciones del Trabajo, a fin de evaluar la procedencia de elaborar el Proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, de las escalas salariales que por este acto se homologan, de acuerdo a lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. Finalmente procédase a la guarda del presente legajo.

ARTICULO 6º.- Hágase saber que en el supuesto que este MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL no efectúe la publicación, de carácter gratuito del Convenio y Acuerdo homologados resultará de aplicación lo previsto por el tercer párrafo del artículo 5° de la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004).

D.N. RR. T.

ARTICULO 7º.- Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

RESOLUCIÓN S.T. Nº 52

Dra. NOEMI RIAL
SECRETARIA DE TRABAJO

Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social

Expediente Nº 1.461.218/11

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 30 días del mes de Agosto de 2011, siendo las 17,30 horas, en el **MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**, comparecen ante mí, Dr. Adalberto Vicente Dias, Secretario del Departamento de Relaciones Laborales Nº 1 de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, los Sres. Héctor Francisco DE LEON con L.E. 4.889.416 en su carácter de Secretario General, y Alberto José KERSUL con D.N.I. 13.786.369 en su carácter de Secretario Adjunto, Antonio Bartolomé ROMERO con D.N.I. 13.331.691, y Francisco Carlos VILLAGRAN con D.N.I. 13.067.634 manteniendo el domicilio constituido en calle Tucumán Nº1.748 Piso 5º "Of. 11" de la C.A.B.A. (T.E.4222-4086) en representación del **SINDICATO DE LAS BARRACAS DE LANAS, CUEROS, CERDAS, PINCELES, LAVADEROS DE LANAS Y PEINADURIAS**, junto a los Sres. Sergio Gabriel FLORES con D.N.I. 26.090.980, Marcos Antonio AVALOS con D.N.I. 31.511.208 Y Julio Alberto RAMAYO con D.N.I. 22.926.373 **por una parte y por la otra** el Sr. Gustavo Gonzalo SEJAS con D.N.I. 21.022.546 en su carácter de apoderado tal como lo acredita con la copia certificada que adjunta en esta acto, constituyendo el domicilio en calle Santiago del Estero Nº 1295 Piso 5º "A" de la C.A.B.A. (T.E. 03825-15554904) en representación de **CURTUME CBR LTDA.-**

Declarado abierto el acto por el funcionario actuante cedida la palabra a las partes manifiestan que venimos a ratificar en todas sus partes el nuevo convenio colectivo de empresa (rama cuero) el cual consta de 13 fojas. Siendo el mismo establecido dentro del convenio colectivo de trabajo 223/93 de rama cuero que rige la actividad a nivel nacional. Asimismo se adjunta al presente el convenio colectivo arribado como asimismo las escalas salariales, estableciéndose su vigencia desde el día 1 de mayo de 2011. Asimismo se pacta que en relación a las escalas salariales tendrán vigencia hasta el 30 de abril de 2012.-. En este estado las partes ratificamos en todas sus partes el convenio colectivo y lo acordado respecto de las escalas salárialeS, solicitando se proceda a su pronta homologación.-

Sin más, siendo las 18,00 horas se da por finalizado el presente acto, firmando ante mí los comparecientes, que así lo certifico.

Representación Gremial

Representación Empresaria.

Dr. ADALBERTO DIAS
Secretario de Conciliación
Depto. R.L. Nº 1 - D.N.C.
D.N.R.T. - MTE y SS

CCT N° 1256/12

"E"

CONVENIO COLECTIVO POR EMPRESA

CURTUME CBR LTDA. – SINDICATO DE BARRACAS

PARTES INTERVINIENTES: Son partes intervinientes en esta convención colectiva de trabajo por empresa, **CURTUME CBR LTDA** por el sector empleador y el **SINDICATO DE LAS BARRACAS DE LANAS, CUEROS, CERDAS, PINCELES, LAVADEROS DE LANA Y PEINADURAS** por el sector trabajador. Recíprocamente ambas partes reconocen su exclusividad en la representación ejercida.

Ámbito de aplicación

Art. 1 – La presente convención colectiva de trabajo es de aplicación en todos los establecimientos que la signataria CURTUME CBR LTDA. posea en todo el territorio de la República Argentina con excepción de la Provincia de La Rioja y comprende a todo el personal obrero que prestan servicio para dicha empresa que procesen cueros vacunos y anexos. La entrada en vigencia del presente convenio complementa al convenio colectivo de trabajo marco 223/93 rama cuero.

Vigencia Temporal

Art. 2 – Las condiciones Generales de trabajo de este convenio regirán por termino de tres años contados desde la fecha de su homologación. Vencido su plazo, continuará su vigencia hasta que cualquiera de las partes denuncie su resolución con un plazo mínimo de sesenta días.

Personal Incluido

Art. 3 – Operarios de las barracas de cuero, personal de Vigilancia, o personal jornalizado por quincena.

Se entiende por empleados para el presente convenio colectivo, todos aquellos trabajadores de la Empresa Curtume CBR Ltda., que estando bajo relación de dependencia se encuentra enumerados en el articulo 1º, excluyendo los empleados comprendidos en el rango Encargados, Técnicos, Administrativos, jerárquicos y o personal mensualizado.

Interrupción de tareas

Art. 4 – Cuando por disposición de la empresa se pretenda suspender las tareas o reducir la jornadas laborales las partes deberán adecuarse a lo dispuesto por el procedimiento preventivo de empresa en crisis.-

Personal Mensualizado

Art. 5 – Para el personal que percibe sus haberes en forma mensual, el mismo será el resultante de los salarios establecidos para las diversas categorías multiplicado por 200 Horas.

CAPITULO I

CONDICIONES GENERALES

Clasificación de Tareas

Art. 6 – Los trabajadores desarrollaran sus labores teniendo en cuenta los principios del derecho del trabajo, siempre que no exista superposición de tareas y que no se vulnere el principio de indemnidad al trabajador

En este sentido el personal se compromete a realizar todas las tareas propias de su función, técnicas y/o administrativas indispensables para garantizar la eficiencia y continuidad del servicio, ante eventuales necesidades técnicas o administrativas limitadas en el tiempo, de forma tal que los

trabajos se cumplan con la frecuencia y dentro de los plazos y cronogramas establecidos por el empleador.

Instalaciones Sanitarias

Art. 7 – La empresa deberá proveer comedores y vestuarios en los establecimientos, estos deberán ser mantenidos en perfecto estado de higiene y conservación, esta responsabilidad deberá ser compartida con los empleados quienes deberán mantener los mismos comprometiendo su cuidado.

Personal Obrero

Art. 8 – El personal Obrero comprendido en la presente convención percibirá los salarios que se detallan en la planilla anexa, de acuerdo a las categorías que en razón de sus funciones correspondan y que se consignan a continuación.

Categorías por Tareas

Operario Categoría "A"

1. Operario ingresante

Operarios Categoría "C"

1. Operario de Saladero
2. Chofer de Auto Elevador
3. Operario de depósito de Químicos
4. Clasificadores
5. Ayudante de Encargados

Categoría "D1"

1. Personal de Mantenimiento.

NOTA: se estipula que para el personal que ocupa el puesto de clasificador y ayudante de encargados tendrá derecho a percibir un adicional por tareas de mayor responsabilidad que se estipula en tabla anexa.

Categorías anteriores

Art. 9: Los operarios que a la fecha de la firma del presente convenio detenten una categoría mayor a la que por este se especifique la mantendrá, en tanto que el presente cuadro será aplicable para el personal que ingrese en el futuro.-

Remuneraciones superiores

Art. 10 – Todos los trabajadores que al 01/08/11 fecha de ingreso en la presente empresa mantendrán la categoría sueldos o salarios si estos son superiores a las escalas que establece el presente convenio y la mantendrán durante la vigencia del presente, las diferencias numéricas existentes que se adicionarán a las nuevas tarifas establecidas en este Convenio. Los aumentos horarios que en el futuro pudieran establecerse con intervención de serán considerados como a cuenta de futuras convenciones colectivas de trabajo. Quedan exceptuados los acuerdos que pudieran haberse convenido sobre la base de una mayor productividad.

Remuneraciones anteriores

Art. 11 – Las tarifas salariales establecidas en este convenio no absorben los aumentos que pudieran establecerse por las distintas leyes que reglamenten la actividad.

Obligaciones de las partes:

Art. 12 – Las partes se obligan a ajustar su conducta a los principios genéricos de buena fe, preservación de la relación laboral siempre y cuando se cumplan las condiciones para mantenerla, y de mutua colaboración. En especial se obligan:

El Empleador

a) Otorgar efectiva ocupación, acorde a las necesidades operativas y de producción, respetando las categorías profesionales y dando prioridad de ocupación y ascenso a aquellos trabajadores de mejor trayectoria y concepto en el empleo.
b) Abonar con puntualidad e integridad los haberes del personal.
c) Respetar la dignidad del trabajador.
d) La empresa proporcionará a los empleados, dos mudas de ropa anuales y botines de seguridad a aquellos que corresponda, según las necesidades de la actividad que realice. También se entregaran al trabajador todos los elementos necesarios para la seguridad e higiene del trabajo, con la periodicidad que exijan las normas sobre la materia.

El Trabajador

a) Completar y hacer completar a su ingreso una declaración jurada donde se consignen todos los datos relacionados con su registración laboral, su domicilio real y circunstancias personales que devenguen el pago de asignaciones familiares, manteniendo tales datos actualizados. El empleado deberá asumir el compromiso de comunicar en forma fehaciente a la empresa todo cambio de domicilio dentro de las 48 Hs. De ocurrido.
b) Cumplir con dedicación esmero y puntualidad las tareas asignadas.
c) Aceptar la diversificación de tareas conforme al artículo primero del presente convenio.
d) Cumplir fielmente los horarios acordados, presentarse en perfectas condiciones de aseo y salubridad y someterse a los controles personales que instrumente el empleador.
e) Avisar y justificar su inasistencia dentro de las primeras tres horas de su jornada laboral correspondiente al turno de trabajo asignado.
f) Usar la vestimenta y todos los elementos de seguridad provistos y cumplir todas las consignas de higiene y seguridad que instrumente el empleador. Concurrir a los exámenes y capacitaciones implementados por el empleador para reforzar y asegurar la salud e integridad del trabajador.
g) Comunicar inmediatamente a su empleador toda anormalidad en el desarrollo de tareas, funcionamiento de equipos, integridad de las instalaciones, herramientas maquinas o materia prima, presencia de personas ajenas al establecimiento e inspecciones.
h) Observar en todo momento los deberes de fidelidad y reserva a cerca de todos los datos e informes a que acceda con ocasión a su empleo.
i) Someterse o todos los controles médicos que indique el empleador, en especial durante licencias médicas.
j) Notificarse en forma personal de toda comunicación que le imparta el empleador, debiendo recibir en el mismo acto copia firmada de la misma.
k) Asistir a todos los curso de capacitación que imponga el empleador la aseguradora de riesgo de trabajo o autoridad de aplicación.
l) Realizar una declaración de domicilio ante cada mudanza.

CAPITULO II

Irregularidades y sanciones

Art. 13 – El incumplimiento a los deberes declarados en el articulo anterior merecerán las sanciones legales o reglamentarias que en su caso se dispongan, el empleador podrá notificar por nota al trabajador las sanciones aplicadas, en cuyo caso deberá entregar copia al trabajador, debidamente firmada por personal responsable de la empresa.

Se consideran faltas graves o pasibles de sanciones las siguientes conductas:

a) Hacer suscribir documentos de cualquier índole total o parcialmente em Blanco.
b) Eludir los controles personales implementados por El empleador.
c) Emplear La identificación de acceso o de registro ajeno, sea cual fuere su objeto.
d) Omitir total o parcialmente El usos de equipos y aplicación de consignas de seguridad e higiene. No asistir a cursos de capacitación implementados por El empleador, La aseguradora de riesgos de trabajo o La autoridad de aplicación.
e) No someterse o eludir el control médico implementado por El empleador.
f) Reiterados incumplimientos de los horários o El retiro sin autorización antes de finalizar La jornada de labor.
g) Alteraciones Del orden, agresiones verbales, físicas o de cualquier orden, riñas, daños.
h) Permanecer en el establecimiento en horarios o sectores ajenos a su prestación laboral.
i) Negativa injustificada del trabajador o notificarse personalmente de las comunicaciones que imparta el empleador.
j) Omitir acreditar en debido tiempo y forma los requisitos en virtud de los cuales obtenga licencias o beneficios especiales.

CAPITULO III

Salarios

Las escalas salariales básicas de convenio que se acuerden en el futuro se establecerán por anexos que formaran parte del presente CCT.

Igualdad de salarios

Art. 14 – El personal femenino que efectúe trabajos iguales al masculino percibirá igual salario que este último, como así también lo menores de edad.

Salario Mínimo Vital y Móvil

Art. 15 – Se establece por el presente convenio que deberá darse cumplimiento al salario Mínimo Vital y Móvil, de acuerdo con lo que estipula la legislación vigente.

Sueldos

Art. 16 – Los pagos de sueldo que deben percibir los trabajadores de la industria de la rama del cuero y sus afines, deberán efectuarse dentro del régimen que establece la Ley Nº 20.744. Al mismo tiempo los empleadores deberán entregar a su personal en cada pago, un recibo donde conste toda la liquidación que deba percibir por todos los conceptos el trabajador.

Adicional por Zona desfavorable

Art. 17 – El personal obrero que se desempeñe en la zona patagónica (al sur del río colorado) percibirá un adicional al 20% de la remuneración. Se computará para el calculo del adicional por zona desfavorable exclusivamente los rubros: sueldo básico, horas extras, antigüedad, asistencia y puntualidad.

Escalafón por Antigüedad

Art. 18 – Todos los obreros/as percibirán, a partir del primer año de antigüedad en el establecimiento, aparte de lo que corresponde por salario, en concepto de escalafón, el 1% del sueldo bruto, por cada año de antigüedad en forma acumulativa.-

Adicional a la Asistencia:

Art. 19 – Se acuerda una bonificación por asistencia cuyo valor se estipula en las planillas anexas de cada acuerdo salarial y que tendrá como condiciones para ser percibidos las siguientes condiciones:

Habrá una tolerancia máxima y acumulativa por quincena de 10 minutos para no perder este premio en caso de superar este tiempo será perdido en su totalidad.

- Con una inasistencia 50%
- Con dos inasistencias 0%

Premios

Art. 20 – El empleador podrá implementar incentivos o premios que reconozcan circunstancias en las que el desempeño del trabajador supere la base de producción admitida. Estos premios en concordancia con lo previsto en el Art. 81 de la L.C.T. reconocerán circunstancias tales como producción, contracción al trabajo, ausencia de siniestrabilidad, ausencia de sanciones, asistencia, puntualidad, y cuantas mas características resulte conducente para mejorar las condiciones del trabajador en reconocimiento de su buen y eficaz desempeño.

Modalidades contractuales- Jornada de Trabajo- Descanso y Franco

Art. 21 – Personal Eventual: con el fin de satisfacer exigencias de producción extraordinarias y transitorias que no se pueden cubrir con personal estable, el empleador podrá trabajadores a plazo fijo o para tareas determinadas, para aquellos sectores donde las necesidades de trabajo así lo requieran.

Para estos contratos de trabajo eventual, serán de aplicación las normas legales que rijan al momento de su contratación, en especial el Art. 30 de la ley nacional de empleo.

La jornada puede fijarse en turnos fijos o rotativos. En el caso de turnos rotativos, los descansos se programaran al finalizar las jornadas laborables correspondientes a un turno semanal, sin asignación a días y horarios fijos. Las jornadas en este caso deberán diagramarse de tal modo que, computadas cada tres semanas, la extensión promedio no supere las 44hs. Semanales.

Descanso: cuando la jornada diaria sea de 8 horas continuas o más, el trabajador dispondrá de 30 minutos de refrigerio, los que se computaran dentro de la jornada laboral cumplida. Esta media hora será abonada por el empleador.

Horarios: la empresa implementará el régimen horario que mejor se adecue a sus características y necesidades, procurando las partes durante la relación laboral adoptar pautas flexibles que permitan adaptarse a las distintas contingencias que se presentan, siempre resguardando los derechos del trabajador. Para el cálculo del jornal horario, se deberá tomar una jornada de 8 horas.

Los feriados trabajados se pagaran con un recargo de un 100% de la remuneración diaria correspondiente. En caso de remuneraciones variables, el salario será calculado mediante promedio quincenal o mensual, según sea el régimen de liquidación de haberes implementado por el empleador.

Feriados Nacionales y Convencionales

Art. 22 – Comprende los días feriados nacionales y días no laborables establecidos en el régimen legal que los regule y el tercer lunes de septiembre (día del trabajador barraquero rama cuero).

Serán feriados obligatorios y no laborables aun bajo el régimen de turnos rotativos los días 1º de Enero, 1º de Mayo, 25 de Diciembre y el día del trabajador barraquero.

En el régimen de turnos rotativos, las partes podrán acordar que el feriado sea unificado con licencias, francos u otros feriados futuros.

Cuando el trabajador en sistema rotativo se encuentra gozando de un franco y este coincida con días feriados el empleador deberá abonar el día feriado al trabajador.

En el régimen de turnos rotativos los feriados correrán en un periodo de 24 HS. Contadas desde las 0 hs. de comienzo del dia feriado hasta las 0 Hs finalización del día feriado, del mismo día.

En el caso de turnos rotativos, el inicio de las licencias anuales de vacaciones no podrá coincidir con los francos.

En caso de turnos fijos nocturnos el empleador tendrá que abonar un adicional de un 5% más sobre el valor hora total, es decir remuneratorio y No remuneratorio.

Art. 23 – queda establecido que la empresa reconocerá lo que establece la ley sobre horas extras, por lo tanto toda realización de las mismas deberán contar con la aprobación del empleado y el empleador, determinándose en cada caso la cantidad de horas extras a realizarse en cada jornada. Al mismo tiempo se acuerda que el pago de las horas extras deberá efectuarse con el 50% de recargo cuando se trate de días no feriados, con el 100% cuando se trate de días sábados después de las 13:00 horas y días domingos. Si el trabajador labora en días feriados nacionales pagos, el salario se le abonará con el recargo del 100% además del salario que le corresponda por el feriado nacional.

Institúyase día del trabajador barraquero de la rama cuero

Art. 24 – Se instituye el día del trabajador barraquero de la rama cuero, el cual se celebrará el tercer lunes del mes de septiembre de cada año. Este día será abonado y no laborable, quedando instituido dentro del régimen de los feriados obligatorios.

Régimen de aseguración de jornales

Art. 25 – Se acuerda las siguientes condiciones de aseguración de jornales para todo el personal:

Todo obrero que tenga una antigüedad mayor de 6 meses en la empresa, tendrá derecho mientras subsista el contrato de trabajo, a una aseguración mensual de diesiocho (18) días o ciento cuarenta y cuatro (144) horas mensuales.

CAPITULO IV

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO LEY Nº 19.587

RIESGO DE TRABAJO LEY Nº 24.557

Seguridad e higiene en el trabajo Ley Nº 19.587

Art. 26 – La dirección de la empresa entregará a sus obreros/as implementos de trabajo para el desempeño de las tareas o funciones de acuerdo con el reglamento interno.- Asimismo, el empleador hará conocer a su personal y cumplirá las disposiciones vigentes sobre uso de caretas, calzado especial, botas, polainas, delantales, guantes, etc., establecidos por leyes o decretos o resoluciones de la autoridad de Aplicación y/o Ministerio de Salud Pública de la Nación, o servicios médicos de los establecimientos, con el objeto de preservar la salud del trabajador dependiente y prevenirla contra los riesgos de accidente. Estas obligaciones se harán conocer por medio de carteles visibles en los lugares o secciones en que éstos deben ser usados. Si el obrero no cumpliese con estas disposiciones será único responsable ante la empresa y las autoridades competentes por las infracciones cometidas. Además, el obrero será responsable del uso y buena conservación de los implementos de trabajo que se le confían. En caso de no efectuarse la entrega de los elementos arriba señalados, en las oportunidades debidas, salvo casos fortuitos, dentro de las 48 horas hábiles de solicitados dichos elementos, el obrero podrá negarse a realizar el trabajo habitual pasando a cumplir otras tareas que no requieran estos elementos, debiendo retornar a sus tareas habituales inmediatamente de recibir los mismos.

Accidentes de trabajo

Art. 27 – En los casos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales previstas en la Ley de riesgo de trabajo, el trabajador/a percibirá íntegramente el sueldo. En el caso de incapacidad parcial se dará cumplimiento a todo lo que dispongan las Ley que lo reglamenta (Ley Nº 24.557).

Incapacidad parcial

Art. 28 – Se ajustará y reglamentará según lo dispuesto en la Ley Nº de 24.557 de Riesgo de Trabajo.-

Tareas penosas, extenuantes, de agotamiento prematuro y mortificante

Art. 29 – Se formará una comisión de representantes de la empresa y de los trabajadores que estudiará las tareas de la industria que puedan estar comprendidas en este capítulo de acuerdo con la Ley Nº 19.587 de Higiene y Seguridad Laboral sus modificatorias y su reglamentación.

Ropa de trabajo

Art. 30 – El empleador entregará en forma gratuita, sin cargo de devolución, dos equipos de ropa de tela preescogida, que consistirá en una camisa y un pantalón de trabajo para personal masculino y un guardapolvos para el personal femenino. Este beneficio alcanzará al personal con una antigüedad mayor de tres meses en el establecimiento, y su uso será obligatorio dentro del mismo.

Agua Fría

Art. 31 – Todo establecimiento deberá proveer en forma obligatoria a sus trabajadores agua potable y fresca, la que será suministrada en las mejores condiciones de higiene.

Asimismo se establece que deberá haber bebederos en todas las secciones del establecimiento en forma suficiente para proveer sin inconvenientes a todo el personal del turno y sector.

Vestuarios

Art. 32 – Todo establecimiento deberá habilitar vestuarios, los que deberán reunir, los siguientes requisitos:

a) Guardarropas individuales: a cada trabajador se le deberá proveer para su uso un guardarropa (casillero) en perfecto estado e higiene.
b) Duchas y lavados: a fin de que cada trabajador pueda higienizarse, con agua fría y caliente.
c) Jabón y Papel higiénico.

El Personal deberá mantener en buenas condiciones de higiene las instalaciones individuales y colectivas (baños, duchas, guardarropas, etc.) que le sean otorgadas para su uso personal o general.

Los requisitos antes enumerados no modifican las mejoras ya previamente otorgadas a sus trabajadores por los empleadores, las que deberán mantenerse en sus usos y costumbres.

Botiquines

Art. 33 – La empresa deberá habilitar botiquines especiales para auxilio de cualquier accidente que pueda ocurrir dentro de la jornada laboral, también se deberá disponer de camilla para uso en caso de accidente y colocarse en lugar de fácil acceso. En aquellas localidades en que estuviera instalado el establecimiento, donde existan servicios médicos ambulatorios de emergencia, sea que los mismos se presten a través de organismos oficiales o privadas, los empleadores deberán contratar la cobertura necesaria en función del personal ocupado.

Certificados Médicos

Art. 34 – Corresponderá al trabajador la libre elección de su medico pero deberá someterse al control del facultativo que designe el empleador. Será obligación del empleado concurrir a los consultorios médicos del empleador para su debido control, salvo que se encuentre imposibilitado de deambular. En ese caso deberá solicitar la visita médica a su domicilio. Es obligación del empleado estar en su domicilio para permitir la visita médica. En caso que el empleador no efectuare el control medico de las enfermedades denunciadas por su personal, deberá aceptar la validez de los certificados que le presente este. Estos deberán contener como mínimo nombre y matricula del profesional que lo suscriba, diagnostico y prescripción de la imposibilidad del empleado de trabajar y tiempo aproximado de convalecencia.

A solicitud del médico del empleador, el facultativo firmante del certificado, hará conocer a aquel, bajo sobre cerrado, la enfermedad que lo aqueja. En caso de que el trabajador se deba atender fuera de su domicilio, el profesional deberá dejar constancia en el certificado de la hora de atención del paciente y el lugar y el lugar donde se efectúo el mismo.

En caso de que el empleado viva en una zona a la cual el médico laboral no pueda acceder por razones de seguridad, el empleado deberá concurrir a los consultorios médicos designados por el empleador.

CAPITULO V

LICENCIAS ESPECIALES

Licencia por Matrimonio Legal

Art. 35 – A todos los trabajadores/as con una antigüedad mayor a 6 meses que contraigan enlace en el país, se le otorgarán doce días corridos de licencia pagos, el interesado/a podrá optar por tres días más corridos, sin goce de sueldo.

Licencia por Examen prenupcial

Art. 36 – Los trabajadores que deban efectuar el examen prenupcial gozarán de un día de salario pago.

Licencia por casamiento de hijos o hijas

Art. 37 – Los establecimientos concederán al personal, cuyos hijos e hijas contrajeran enlace, un día de permiso pago, siempre que sean jornadas laborales, debiendo presentar el certificado respectivo o su fotocopia.

Licencia por nacimiento de hijo

Art. 38 – En caso de nacimiento de hijo fehacientemente acreditado, o de guarda adoptiva los empleadores otorgarán cuatro días hábiles de licencia pagos.

Licencia por fallecimiento de familiares directos

Art. 39 - El empleador concederá licencia extraordinaria de:

- Tres (3) días por fallecimiento de padre, madre,
- Cuatro (4) días por fallecimiento de hijos, cónyuge o persona con la cual estuviese unida en aparente matrimonio.
- Dos (2) días por fallecimiento de hermanos.

En todos los casos se deberá acreditar vinculo y certificado de defunción.

Licencia por donación de sangre

Art. 40 – Todo trabajador que concurriese a donar sangre, previo certificado del establecimiento oficial o privado donde se efectúa la donación, percibirá el jornal correspondiente a ese día. Este beneficio podrá utilizarse solamente dos veces por año.

Licencia por Mudanza

Art. 41 – Los establecimientos concederán al personal que tuviera que mudarse de domicilio en jornada

laboral el día pago una vez por año como máximo y acreditando tal hecho con certificado policial de cambio de domicilio. No regirá esta cláusula cuando viva en hotel o pensión. Siempre que no existan razones que impidan su otorgamiento.

Licencia paga por exámenes

Art. 42 – Todo obrero que curse estudios que obliguen a rendir exámenes en la enseñanza media o universitaria tendrá derecho a dos días de licencia paga por examen con un máximo de diez días con goce de sueldo por año calendario; los exámenes deberán estar referidos a los planes oficiales de enseñanza o autorizadas por el organismo nacional o provincial competente. El beneficiario deberá acreditar ante la empresa haber rendido examen mediante la presentación de certificados expedidos por la autoridad competente del instituto en que curse los estudios (Ley ver 19.338). En el supuesto en que sea necesario ampliar la licencia antes establecida, el excedente se computará a cuenta de vacaciones anuales.

Licencia por vacaciones convencionales

Art. 43 – Cuando por las características de la empresa las vacaciones anuales se otorguen en el período comprendido entre los meses de mayo y setiembre, la empresa abonará dos días de licencia agregado al período que corresponde por ley.

Permisos por atención de Familia

Art. 44 – en caso de enfermedad de familiares a cargo del empleado (esposa, hijo, y padres) que estén internados y con debida acreditación a través de certificado médico del nosocomio, el empleador deberá justificar su falta.

Subsidios especiales

Art. 45 – A todo trabajador que se acoja al sistema previsional con 25 años o mas de antigüedad en la empresa se le otorgará por única vez dos (2) meses de sueldo convencional, el cual tendrá carácter no remunerativo

Certificados de trabajo

Art. 46 – La empresa deberá extender al trabajador las certificaciones de servicio y remuneraciones que se exijan a los fines previsionales y el certificado previsto en el Art. 80 LCT en el termino de treinta días corridos contados desde la extinción de la relación laboral o de la justificada requisitoria del trabajador.

Contingencias extraordinarias

Art. 47 – Las partes prevén un mecanismo de inmediata negociación propiciada con el objeto de disminuir todo daño que se pudiera generar ante la contingencia de hechos fortuito o de fuerza mayor, tales como catástrofes naturales, alteraciones económicas, políticas , sociales. En forma inmediatazas partes se convocaran para adoptar esquemas transitorios que permitan sobrellevar las novedosas circunstancias, propiciando las flexibilizaciones y mutaciones que las normativas previstas para tiempos de normalidad impongan. A tal fin se evalúan nuevas modalidades contractuales, suspensiones de las prestaciones, asistencias y colaboraciones solidarias y cuanto mas actos resulten pertinentes para concretar de modo inmediato las soluciones necesarias.

CAPITULO V

SEGUROS, AYUDAS SOLIDARIAS y OTROS BENEFICIOS

Subsidio por fallecimiento de trabajador/a

Art. 48 – En caso de fallecimiento de un trabajador con una antigüedad mínima de un año en el establecimiento, el empleador abonará a los derechohabientes, con la finalidad de contribuir a los gastos de sepelio, un seguro de ley obligatorio cuyo monto será fijado y actualizado por la misma, sin perjuicio de lo establecido por la Ley 20.744 y cualquier otro beneficio que pudiere corresponderle.

Gastos de movilidad, traslado y viático

Art. 49 – Al personal que deba ser trasladado circunstancialmente en cumplimiento de tareas fuera de la localidad o ciudad donde habitualmente presta servicios se le abonará los gastos de viaje, alimentos y estadía contra entrega de comprobantes.

Bonificación por título de capacitación

Art. 50 – Todo personal que posea título de escuela secundaria o universitaria nacional o privada oficializada percibirá una bonificación adicional mensual equivalente a dos jornales, siempre que realice tareas que correspondan a los estudios cursados.

Compensación por comida por horas extraordinarias

Art. 51 – En las empresas en que se cumplan tres horas extras o más antes o a continuación de la jornada normal, el trabajador que las realice percibirá, además del pago correspondiente según la legislación vigente, como compensación por comida las siguientes bonificaciones:

De más de tres horas extras: se otorgara una ración mas de comida y se aumentara el lapso de descanso en quince minutos a efectos de consumir la ración extra de comida.-

Capacitación y formación profesional

Art. 52 – La empresa y sus dependientes, con intervención de sus legítimos representantes, podrán suscribir de común acuerdo convenios sobre programas de capacitación técnica y formación profesional de los trabajadores, así como para implantar sistemas de incentivación, con el propósito de elevar el nivel de productividad.

Lugar para comer

Art. 53 – La Empresa habilitará dentro de sus posibilidades un lugar en condiciones adecuadas a los efectos de que el personal, dentro del horario autorizado, pueda ingerir alimentos de su pertenencia, en un ambiente compatible con esa finalidad los que serán determinados por el reglamentado interno de la empresa.

Vacantes

Art. 54 – Para cubrir las vacantes que se produzcan el empleador designará para el cargo, preferentemente, al obrero de más antigüedad dentro de la sección y/o que se considere con mayores aptitudes para el mismo, con conocimiento de la comisión interna.-

Herramientas de trabajo

Art. 55 – Las empresas proveerán a sus operarios las herramientas que necesita el trabajador para realizar su tarea, las que serán renovadas de manera de mantener la eficacia del trabajo, el uso y entrega de las herramientas serán de acuerdo a la reglamentación interna de la empresa.-

CAPITULO VI

PREMIOS E INCENTIVOS

Evaluación de tareas y máxima productividad en los establecimientos

Art. 56 – a) Con referencia a las categorías establecidas para las diversas ocupaciones del presente Convenio de Trabajo empresarial, las partes dejan aclarado que en aquel en que hubieren implantado, tengan en estudio o implantaran en lo sucesivo sistemas técnicos de evaluación de tareas, en forma optativa podrán adecuar las categorías al estudio que realicen y con conocimiento del personal.

b) Los obreros se comprometen a obtener la máxima productividad de acuerdo con las modalidades de los respectivos establecimientos, pudiendo la dirección de los mismos proveer a las mejores normas para el logro de esos fines. A tal efecto ambas partes cooperarán con el fin de alcanzar el máximo rendimiento y mejor aprovechamiento de los elementos técnicos y organizativos del trabajo.

c) Con ese objetivo podrán disponerse desplazamientos de mano de obra originados por la racionalización del trabajo con méritos a la obtención de una mayor productividad sin afectar la estabilidad y remuneración y categoría de los trabajadores.

d) Consecuentemente con lo enunciado, la empresa podrá incentivar a su personal en forma proporcional a los índices de rendimientos obtenidos; asimismo podrán incentivar aquellos casos en que la mayor productividad se traduzca en ahorro de tiempo productivo, combustible, materia prima y todos aquellos factores que signifiquen reaprovechamiento máximo de los elementos constitutivos de los costos, de acuerdo con las modalidades del trabajo, actuales y futuros de cada uno de los establecimientos y a la que los operarios prestaran toda colaboración.

Personal que trabaja con el sistema de básico por hora y premio a la producción o incentivo a la producción

Art. 57 – Las partes acuerdan que de producirse aumentos en la producción de tal manera que estos superen las bases de producción establecidas para cada puesto, se firmara un acuerdo con las correspondientes cláusulas en las cuales se especificara la modalidad y liquidación de premios a la producción los que estarán previa y perfectamente establecidas en el referido convenio. El mismo tomara vigencia e implantación a partir de la firma de dicho acuerdo, previa a que se fijen las bases de producción de cada máquina o sector según corresponda.- Hasta dicho momento se continuara con el sistema actual de pago de adicional que reemplaza el premio a la producción.-

Obreros que trabajan únicamente a destajo puro sin jornal y aquellos que trabajan con salario hora y destajo con tarea fija.

Art. 58 – A los operarios que trabajan únicamente a destajo puro sin jornal y aquellos que trabajan con salario hora y destajo por pieza con tarea fija o sin ella se aplicará el cálculo a fin de fijar el salario de referencia, la cantidad 200 horas mensuales para luego ser dividido por el valor del salario de referencia.-

Opción del trabajo a destajo por hora y creación de una comisión especial para el estudio del sistema de trabajo a destajo

Art. 59 – Los obreros/as que trabajan a destajo puro podrán optar por el trabajo por hora, en cuyo caso les será pagado el salario de acuerdo con las escalas de este convenio. Si el cambio se operase dentro de la misma especialidad a la que estaba dedicado el obrero/a, su producción no podrá disminuir más del quince por ciento (15%) de lo que rendía cuando trabajaba a destajo. Es obligación del trabajador preavisar con quince días de anticipación su decisión de cambiar el régimen de trabajo a fin de programar la producción.

Comisión de estudio

Art. 60 – Se formará una comisión de estudio integrada por representantes de la empresa y del sindicato de Barracas, a fin de considerar la factibilidad de la formación de un fondo de ahorro, seguro de vida y examen anual obligatorio y/o cualquier otro beneficio que se le pueda otorgar a los operarios y empleados comprendidos.

Retroactividad pago aumentos emergentes de esta convención

Art. 61 – Se aclara que los aumentos establecidos en esta convención serán abonados en partes iguales juntamente con el pago de las dos quincenas subsiguientes a la homologación del presente convenio.

Comisión de trabajo

Art. 62 – Se formará una comisión de trabajo integrada por representantes de la empresa y el Sindicato de Barracas para considerar en conjunto los problemas comunes de la industria, la que deberá reunirse a los fines señalados, como mínimo una vez por mes. La misma tendrá también por objeto estudiar las modificaciones que se produzcan en el ámbito socio–económico del país, y su relación con el espíritu del presente convenio.

CAPITULO VII

DERECHOS Y OBLIGACIONES SINDICALES LEY Nº 23.551

Relaciones Colectivas del trabajo

Aporte Solidario

Art. 63 – Las partes en los términos y con los alcances previstos en el Art. 9, segundo párrafo de la ley Nº 14.250 establece un aporte solidario a favor de la organización sindical y a cargo de cada trabajador comprendido en esta convención, consistente en un aporte mensual del 2% calculado sobre los haberes remuneratorios. Estarán eximidos del pago de este aporte solidario, los trabajadores que se encontraren afiliados sindicalmente a la respectiva entidad gremial, en razón de que los mismos contribuyen económicamente al sostenimiento de las actividades tendientes al cumplimiento de los fines gremiales, sociales y culturales de la asociación gremial, a través del pago mensual de la correspondiente cuota de afiliación. Los empleadores actuaran como agentes de retención de los respectivos importes, los que deberán ser depositados en la cuenta que al efecto tiene habilitado el gremio. En las mismas fechas y condiciones que las leyes 23.551 y 24.642 establecen para las cuotas sindicales.

Cuota Sindical

Art. 64 – Las instituciones empleadores procederán a descontar mensualmente y/o quincenalmente a los trabajadores afiliados al sindicato de las barracas de lanas, cueros y anexos, la cuota sindical fijada por esta, actualmente equivalente al 2% (dos por ciento), o la que se fije en el futuro, la cual se calculara sobre su haber remuneratorio que perciba el trabajador. Los empleadores actuaran como agentes de retención de los respectivos importes, lo que deberán ser depositados en la cuenta que al efecto tiene habilitado el gremio. En las mismas fechas y condiciones que las leyes 23.551 y 24.642 establecen para las cuotas sindicales.

Fondo para la Asistencia Social

Art. 65 – La parte empleadora contribuirá con un aporte fijo cuyo monto será estipulado en las planillas anexas de cada acta acuerdo de ajustes salariales de los trabajadores comprendidos en esta CCT-, los que serán destinados a asistir a los trabajadores en los problemas vinculados a la asistencia social en general y lo depositaran en la cuenta que al efecto tiene habilitado el gremio. En las mismas fechas y condiciones que las leyes 23.551 y 24.642 establecen para las cuotas sindicales.

Estabilidad del Delegado Gremial

Art. 66 – Queda establecido en toda la industria de la rama del cuero y afines, que el delegado gremial inviste una función representativa quien se le reconocerá la estabilidad y derechos que la legislación en vigor le acuerde.

Vitrinas o Pizarras Sindicales

Art. 67 – En todos los establecimientos de la industria de la rama del cuero y afines deberá colocarse en lugar visible, vitrinas o pizarras para uso exclusivo de los delegados, o por parte del sindicato, a fin de facilitar a estas la publicidad de las informaciones sindicales a su personal, y estarán colocadas fuera de los sectores de producción y será responsable de lo que se publique en las mismas, los delegados. La publicidad solo podrá ser referida a las actividades del sindicato, estando prohibida la propaganda política o de cualquier otro tipo.

Funciones Sindicales:

Pagos de Salarios por Asuntos Gremiales

Art. 68 – Los empleadores abonaran el salario integro perdido por el delegado o miembros de la comisión directiva, que tenga que concurrir ante el Ministerio de Trabajo, ante los tribunales de trabajo por asuntos vinculados al establecimiento donde trabaja. Asimismo abonaran dicho salario, si es citado por la Secretaria de Salud Publica, por trámites de enfermedad, presentando en casos como estos los correspondientes justificativos.

Las licencias gremiales deberán ser solicitadas con la anticipación de dos días como mínimo, para no perturbar los planes y tareas de producción y no serán mas de diez días por año calendario.

Comisión Paritaria

Art. 69 – Crease una comisión de interpretación y aplicación de este convenio la cual estará representada por tres titulares y un suplente por cada parte y será presidida por el funcionario que designe el Ministerio de Trabajo. La comisión de interpretación intervendrá en todo lo referente a la aplicación de este convenio.

El Ministerio de Trabajo y autoridades similares provinciales serán organismos de aplicación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio, quedando las partes a la estricta observancia de las condiciones fijadas en el mismo.