



Ministerio de Trabajo,  
Empleo y Seguridad Social

Expediente N° 1.731.265/16

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 23 días del mes de Agosto de 2016, siendo las 13,00 horas, en el **MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**, comparecen ante mí, Dr. Adalberto Vicente Dias, Secretario del Departamento de Relaciones Laborales N° 1 de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, los Señores Héctor Francisco De Leon con D.N.I. 4.889.416 Secretario General, José Alberto KERSUL con D.N.I. 13.786.369, Cesar Eloy BERTUOL con D.N.I. 13.678.212 y David Alejandro BORDON con D.N.I. 34.080.021, todos en el carácter de paritarios manteniendo el domicilio constituido en calle Lavalle N°1392 (Casillero N°570) 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, por una parte y por la otra** los señores. Carlos Alberto FOWLER con D.N.I. 18.226.547, Miguel Angel ANCONETANI con D.N.I. 8.349.313 y Raúl Ernesto ZAMBONI con D.N.I. 4.841.369, todos en el carácter de paritarios, manteniendo el domicilio constituido en calle 25 de Mayo N° 516 Piso 4º (T.E. 5199-5620) de la C.A.B.A. en representación de la **FEDERACIÓN LANERA ARGENTINA.**-

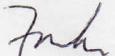
Declarado abierto el acto por el funcionario actuante cedida la palabra a las partes manifiestan de común acuerdo, que venimos en nuestro carácter de paritarios a presentar la documentación requerida para conformar la comisión negociadora y a ratificar en todos y cada uno de sus términos el nuevo convenio colectivo con vigencia desde el 1 de julio de 2016, mediante el cual se deja sin efecto el CCT. 570/09 (rama lana y administrativa) el cual está a fs. 2/19 del Expediente N°1731940/16 que consta de veintiuna fojas, encontrándose agregado a fs. 3 del principal, solicitando se proceda a la pronta homologación.-

Sin más, siendo las 13,30 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  
Dpto. R.L. N° 1 - DMC

## ACUERDO DE PARTES

Reunidos los representantes del **SINDICATO DE LAS BARRACAS DE LANAS, CUEROS, CERDAS, PINCELES, LAVADEROS DE LANAS Y PEINADURÍAS**, Secretario General Héctor Francisco **DE LEON** y por el Secretario Adjunto José Alberto **KERSUL**, con domicilio en la calle Florentino Ameghino 1060, Partido de Avellaneda, Provincia de Buenos Aires, junto a Juan **MAGNINI**, Cesar Eloy **BERTUOL**, David Alejandro **BORDON** y Jose Alfredo **BUSTAMANTE**, integrantes de la comisión interna, **por una parte y por la otra la FEDERACION LANERA ARGENTINA** representada en este acto en su carácter de paritarios por los Sres. Carlos Alberto **FOWLER**, Raúl Ernesto **ZAMBONI**, Máximo Ricardo **GALLIA** y Miguel Ángel **ANCONETANI**, constituyendo domicilio en la calle 25 de Mayo N° 516 piso 4º de la C.A.B.A. con el objetivo de arribar a un acuerdo en el marco del CCT 570/09 (Rama Lana), teniendo en cuenta las siguientes cuestiones y consideraciones:

Se reúnen las partes, en virtud del compromiso asumido en el acuerdo del 27 de mayo de 2016 sobre la necesidad de celebrar un nuevo Convenio Colectivo de Trabajo de la actividad que recepcione las modificaciones que responden a los nuevos beneficios obtenidos para los trabajadores encuadrados bajo el CCT 570/09.-

Que el presente entrara en vigencia a partir del 1 de julio de 2016, quedando derogado consecuentemente el CCT 570/09, dejando a resguardo derechos adquiridos de los trabajadores, en cuyo caso, a colisión de normas, se aplicará la más favorable para el trabajador.-

Asimismo, formaran parte integrante los anexos sobre escalas vigentes a partir del 1 de mayo de 2016.-

Las partes elevarán el presente acuerdo ante la autoridad administrativa del trabajo para su homologación, donde se ratificara el mismo.

En señal de conformidad, en Avellaneda, a los 1 días del mes de julio de 2016, se firman tres ejemplares de un mismo tener y a un solo efecto

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**  
**RAMA LANA: OBRERO Y ADMINISTRATIVO**

**PARTES INTERVINIENTES:** Son partes intervinientes en esta Convención Colectiva de Trabajo: la Federación Lanera Argentina por el sector empleador, y el Sindicato de las Barracas de Lanas, Cueros, Cerdas, Pinceles, Lavaderos de Lana y Peinadurías por el sector trabajador. Recíprocamente ambas partes reconocen su exclusividad en la representación ejercida.

**AMBITO DE APLICACIÓN:** En todo el territorio de la República Argentina. La presente convención colectiva de trabajo es de aplicación en todo el país y comprende a todos los obreros/as y trabajadores que presten servicios en Barracas de Lanas, Lavaderos de Lanas, Peinadurias, y en todo establecimiento donde se acopie lana, cueros lanares, cueros vacunos y se produzca lavado, clasificación de lana, clasificación de cueros lanares y clasificación de cueros vacunos, cardado, peinado, embalaje, enfardelaje y prensado. Además será aplicable a todo establecimiento donde se produzcan y desarrollen procedimientos industriales de fibras lanares y de todo tipo de lana.-

**VIGENCIA:** 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 una antelación mínimo de sesenta días corridos.-

**APLICACIÓN DE LA CONVENCION:** La presente se aplica a todo el personal obrero y administrativo de barracas de lanas, lavaderos y peinadurías, con exclusión de personal jerárquico o aquel que desarrolle tareas no contempladas en el presente. La entrada en vigencia del presente deroga el convenio 570/09, dejando a resguardo derechos adquiridos de los trabajadores, en cuyo caso, a colisión de normas, se aplicará la más favorable para el trabajador.-

## CAPITULO PRIMERO

### AMBITO INDIVIDUAL DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

#### ART.1º- CATEGORIAS:

Los trabajadores desarrollarán sus labores teniendo en cuenta los principios de multifuncionalidad y multiprofesionalidad, siempre que no exista superposición de tareas y que no se vulnere el principio de indemnidad al trabajador. Ello implica que cada trabajador podrá realizar múltiples tareas sin afectación de su remuneración.

Se entiende por tales el desempeño concurrente y simultáneo o alternado de todos los oficios, conocimientos o funciones que correspondan a la eventual denominación del puesto, así como toda otra función complementaria y/o suplementaria que le sea indicada o resulte necesaria para iniciar, proseguir o completar el trabajo asignado, en forma tal que un mismo dependiente pueda llevarlo a cabo íntegramente sin la colaboración de otro, siempre que esté capacitado para realizar dichas funciones.

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:** Los comedores y vestuarios de los establecimientos deberán ser mantenidos en perfecto estado de higiene y conservación. Debiendo las empresas contratar personal exclusivo e idóneo para el mantenimiento de las referidas instalaciones.

Esta actividad queda fuera de la multifuncionalidad.

Se establecen las siguientes categorías:

#### Sección Clasificación:

J  
D  
S  
D  
B  
A  
C  
E  
F  
G  
H  
I  
J  
K  
L  
M  
N  
O  
P  
Q  
R  
S  
T  
U  
V  
W  
X  
Y  
Z

J  
D  
S  
D  
B  
A  
C  
E  
F  
G  
H  
I  
J  
K  
L  
M  
N  
O  
P  
Q  
R  
S  
T  
U  
V  
W  
X  
Y  
Z

J  
D  
S  
D  
B  
A  
C  
E  
F  
G  
H  
I  
J  
K  
L  
M  
N  
O  
P  
Q  
R  
S  
T  
U  
V  
W  
X  
Y  
Z

J  
D  
S  
D  
B  
A  
C  
E  
F  
G  
H  
I  
J  
K  
L  
M  
N  
O  
P  
Q  
R  
S  
T  
U  
V  
W  
X  
Y  
Z

J  
D  
S  
D  
B  
A  
C  
E  
F  
G  
H  
I  
J  
K  
L  
M  
N  
O  
P  
Q  
R  
S  
T  
U  
V  
W  
X  
Y  
Z

J  
D  
S  
D  
B  
A  
C  
E  
F  
G  
H  
I  
J  
K  
L  
M  
N  
O  
P  
Q  
R  
S  
T  
U  
V  
W  
X  
Y  
Z

**Oficial clasificador:** es el trabajador que cumple tareas de clasificación de lanas, por hallarse suficientemente capacitado para tal tarea. Tendrá el sueldo básico de la categoría de OFICIAL

Las tareas de clasificación de lanas podrán ser desarrolladas por personal bajo relación de dependencia o por prestadores independientes. En el caso de clasificadores bajo relación de dependencia, la retribución podrá pactarse en un precio por kilo de lana clasificada, en cuyo caso el valor asignado, comprendiendo un promedio diario normal y habitual según el tipo de lana clasificada, en una jornada de ocho horas netas de labor, no puede ser inferior al salario diario correspondiente a la categoría de Oficial del sector Operario, con más sus adicionales. Se entenderá por promedio diario normal y habitual el de los últimos 6 meses. En las liquidaciones de salarios por producción, es decir, por kilos de lana clasificada, no se liquidarán adicionales de convenio, limitándose a consignar la cantidad de kilos clasificados su valor unitario y el resultado total.

Todo aquel sector de la empresa que no tenga que ver con específica tarea de clasificación se regirá de la siguiente manera:

#### Sección producción:

Operario, Medio Oficial, Oficial, oficial Superior y Encargado

**Operario:** todo personal ingresante hasta cumplir una antigüedad de 2 años.

**Medio oficial:** accederán a dicha categoría el personal entre los 2 años y hasta cumplir 8 años de antigüedad.-

**Oficial:** a partir de los 8 años de antigüedad el personal será recategorizado a oficial.

**Oficial superior:** Revestirán dicha categoría todo el personal que tenga título o certificado habilitante para las siguientes tareas:

Clasificador especializado (finura merino)

Mecánico.

Electricista.

**Encargado:** Se considera encargado, al empleado que es responsable del trabajo que se realiza en un sector de una sección, actuando en calidad de ejecutor, distribuidor y supervisor de las tareas que se cumplan en aquél.-

**Sección Personal de Control y Serenos:**

Operario del sector.

**Sector Administrativo:**

Maestranza - Laboratorista – Administrativo inicial y superior.-

**Administrativo inicial:** con una remuneración básica inicial al de medio oficial hasta cumplir un (1) año de antigüedad, pasado este periodo pasa a la siguiente categoría de administrativo superior.-

**Administrativo superior:** El trabajador que realice tareas generales de administración y que haya cumplido un año de antigüedad en la categoría de ADMINISTRATIVO.-

**ART. 2º- OBLIGACIONES DE LAS PARTES:**

Las partes se obligan a ajustar su conducta a los principios genéricos de buena fe, preservación de la relación laboral y de mutua colaboración. En especial se obligan:

**EL EMPLEADOR:**

- a) otorgar efectiva ocupación, acorde a las necesidades operativas, respetando las categorías profesionales y dando prioridad de ocupación y ascenso a aquellos trabajadores de mayor y mejor trayectoria.
- b) Abonar con puntualidad e integridad los haberes del personal,
- c) Respetar la dignidad del trabajador,
- d) Las empresas proporcionarán a los empleados, en primavera y en otoño, un pantalón, una camisa y botines de seguridad. Las empresas entregarán 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**

José Luis Vado Delcoro  
Towh

Patricia  
Joaquín

- e) Completar o hacer completar a su ingreso una declaración jurada en la que 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.
- f) cumplir con dedicación, esmero y puntualidad las tareas asignadas;
- g) aceptar la diversificación de tareas, especialmente en establecimientos de pequeña envergadura, conforme al artículo primero del presente convenio.
- h) Cumplir fielmente los horarios acordados, presentarse en perfectas condiciones de aseo y salubridad y someterse a los controles personales que instrumente el empleador.
- i) Avisar y justificar su inasistencia dentro de la primera jornada laboral correspondiente al turno de trabajo asignado.
- j) 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 dentro del horario de trabajo.
- k) Comunicar inmediatamente a su empleador toda novedad o anormalidad en el desarrollo de tareas, funcionamiento de equipos, integridad de las instalaciones, herramientas, máquinas o materia prima, presencia de personas ajenas al establecimiento e inspecciones.-
- l) Observar en todo momento los deberes de fidelidad y reserva acerca de todos los datos e informes a que acceda con ocasión de su empleo.
- m) Someterse a todos los controles médicos que indique el empleador, en especial, durante licencias médicas.
- n) Notificarse en forma personal de toda comunicación que le imparta el empleador, debiendo recibir en el mismo acto copia firmada de la misma.
- o) Asistir a todos los cursos de capacitación que imponga el Empleador, la aseguradora de riesgos del trabajo o autoridad de aplicación dentro de su horario de trabajo.
- p) Requerir autorización al encargado de sección para el intercambio transitorio de turnos en la jornada anterior al reemplazo.
- q) Notificar en forma inmediata y por medio fehaciente todo cambio en su condición personal o social que incida en la relación laboral. por ejemplo: cambios de domicilios, números de teléfonos, cambios de obra social, grupo familiar etc.-

*José Alfredo Díaz Gómez -  
Towha*

### ART. 3º- IRREGULARIDADES Y SANCIONES

El incumplimiento a los deberes declarados en el artículo anterior merecerán las sanciones legales que en su caso se disponga. 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 FAULTAS GRAVES y pasibles de sanciones, las siguientes conductas:

- a) el pago fuera de término de los haberes
- b) hacer suscribir documentos de cualquier índole total o parcialmente en blanco.-
- c) eludir los controles personales implementados por el empleador;
- d) emplear la identificación de acceso o de registro horario ajeno, sea cual fuere su objeto;
- e) omitir total o parcialmente el uso de equipos y aplicación de consignas de seguridad e higiene. No asistir a exámenes o cursos de capacitación implementados por el Empleador, la aseguradora de riesgos del trabajo o a la Autoridad de Aplicación Laboral.
- f) No someterse o eludir el control médico implementado por el empleador
- g) reiterados incumplimientos de los horarios, o el retiro sin autorización antes de finalizar la jornada de labor.
- h) Alteraciones del orden, agresiones verbales, físicas o de cualquier orden, riñas, daños.
- i) Permanecer en el establecimiento en horarios o sectores ajenos a su prestación laboral.
- j) Negativa injustificada del trabajador a notificarse personalmente de las comunicaciones que imparta el Empleador.-
- k) Omitir acreditar en debido tiempo y forma los requisitos en virtud de los cuales obtenga licencias o beneficios especiales
- l) Omitir dar noticia de las novedades o anormalidades sucedidas en la jornada de trabajo

  
José Luis Vázquez  
J. L. Vázquez

#### ART. 4º- SALARIOS:

Se acuerda la escala salarial básica de convenio que consta en el Anexo I y II que forma parte del presente.

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

#### **ART. 5º- ADICIONAL POR ZONA DESEAVORABLE**

El personal obrero que se desempeñe en las Provincias de Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz y Tierra del Fuego Antártida e Islas del Atlántico Sur percibirá un adicional por zona patagónica equivalente al **veinte por ciento** (20%) de la remuneración. Se computará para el cálculo del adicional por zona desfavorable exclusivamente los rubros: sueldo básico, antigüedad, asistencia y puntualidad.

#### **ART. 6º- ESCALAFON POR ANTIGÜEDAD:**

Todos los trabajadores percibirán, a partir del primer año de antigüedad en el establecimiento, el adicional en concepto de escalafón por antigüedad.- El mismo será equivalente al 1% (uno por ciento) sobre el sueldo básico por cada año de antigüedad y se computará en forma acumulativa.- En caso de afectar beneficios convencionales adquiridos, será de aplicación la norma más favorable para el trabajador.-

#### ART. 7º- ADICIONAL A LA ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

**ASISTENCIA:** El trabajador que registre puntualidad y asistencia perfecta en el período liquidado recibirá un adicional del VEINTE POR CIENTO (20%) del sueldo básico correspondiente a su categoría, calculado sobre el haber básico.

Ante una inasistencia injustificada este adicional será descontado en un CIEN POR CIENTO 100%

**EN EL CASO DE AUSENCIAS JUSTIFICADAS DEBIDAMENTE, SE REDUCIRÁN DE LA SIGUIENTE MANERA:**

Ante una (1) ausencia justificada cobra el 14% sobre su sueldo básico.  
Ante dos (2) ausencias justificadas cobra el 10% sobre el sueldo básico.  
Ante la tercera (3) ausencia justificada se pierde el 100% del premio.  
Ante cuatro (4) o más inasistencias consecutivas justificadas no sufrirán descuento, por lo que se cobra el 100% del adicional sobre el sueldo básico.  
Ante dos (2) llegadas tardes equivalen a una (1) ausencia justificada.

Quedan exceptuadas de aplicación las reducciones antes acordadas en caso de tratarse de:

- 1.- ACCIDENTES DE TRABAJO-
- 2.- LICENCIAS ESPECIALES enumeradas en el Artículo 15º.
- 3.- ENFERMEDADES INCULPABLES, si la licencia por enfermedad inculpable se extendiere por 4 días consecutivos o más, el trabajador pasará a cobrar el total del adicional estipulado en el presente.-

En el período mensual que comprenda parcialmente licencias ordinarias (vacaciones, etc.) el adicional se liquidará por la cantidad de días efectivamente trabajados.-

Se acuerda que para la asignación del premio por ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD enunciado, se tomaran en cuenta los 3 meses precedentes a la o las inasistencia/s o impuntualidad/es en que incurra el trabajador en el mes a liquidarse.- En el caso de que en el periodo estipulado el trabajador no haya tenido inasistencia o impuntualidades no se aplicara el descuento previsto del artículo.-

**ART. 7º- bis: ASISTENCIA PERFECTA:** Se entenderá configurada la **ASISTENCIA PERFECTA** a favor del trabajador, cuando el mismo no incurra, dentro del mes calendario, en ninguna ausencia al establecimiento. Las únicas inasistencias que permiten el devengamiento de este incentivo corresponden a: a) vacaciones anuales ordinarias; y b) las licencias especiales convencionales reconocidas por el art.15. (Licencias especiales)

El trabajador que goce de ASISTENCIA PERFECTA en los términos antes señalados, se hará acreedor de la suma establecida en el ANEXO III.-

Los factores y condicionantes que dan lugar a la **ASISTENCIA PERFECTA** deberán ser tomados en cuenta por bimestre, aunque el pago del incentivo se realizará en forma mensual de acuerdo al siguiente esquema:

- Si el trabajador incurriera en **ASISTENCIA PERFECTA** en ambos meses del bimestre computable, se liquidará para el primer mes del bimestre en curso un incentivo equivalente del 35% (TREINTA Y CINCO POR CIENTO) y para el segundo mes, la suma equivalente al 65% (SESENTA Y CINCO POR CUENTO) del valor fijado en el ANEXO III.-
- Si se perdieran las condiciones establecidas para la configuración de la **ASISTENCIA PERFECTA** en uno de los meses del bimestre computable, el trabajador percibirá el incentivo sólo por aquel período en el que haya efectivamente ocurrido en **ASISTENCIA PERFECTA** y este ascenderá al 35% (TREINTA Y CINCO POR CIENTO) del adicional fijado.-

Los bimestres se computan de la siguiente manera: 1º bimestre: enero/febrero; 2º bimestre: marzo/abril; 3º bimestre: mayo/junio; 4º bimestre: julio/agosto; 5º bimestre: septiembre/octubre; 6º bimestre: noviembre/diciembre.

#### ART. 8º- PREMIOS:

El empleador podrá implementar incentivos o premios que reconozcan circunstancias en las que el desempeño del Trabajador supere la media 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 siniestralidad, ausencia de sanciones, asistencia, puntualidad, y cuantas más características resulte conducente para mejorar las condiciones del Trabajador, en reconocimiento de su buen y eficaz desempeño. Estos premios se aplicarán por sobre la remuneración convencional devengada.

#### ART. 9º- MODALIDADES CONTRACTUALES - JORNADA DE TRABAJO – DESCANSOS Y FRANCOS:

Considerando la estacionalidad que caracteriza a la zafra lanera, se considerará normal la vinculación de las partes mediante contratos de temporada bajo el estricto cumplimiento de las exigencias legales que corresponden. La jornada se regirá

por las normas insertas en la ley de contrato de trabajo, siendo su tope cuarenta y cuatro horas semanales.

Los contratos celebrados bajo esta modalidad deberán efectuarse por escrito y en tres ejemplares, una copia será remitida a la entidad sindical signataria dentro del plazo de diez días de su celebración.

La jornada puede fijarse en turnos fijos o rotativos. En el caso de turnos rotativos, los descansos se programarán 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 48 hs. semanales.

El personal que desempeñe tareas en turnos fijos cumplirá cuarenta y cuatro (44) horas semanales de labor.

Cuando la jornada diaria sea igual o superior a ocho horas continuas, el trabajador dispondrá de treinta minutos de refrigerio, los que se computarán dentro de la jornada laboral cumplida.-

Cada empresa implementará el régimen horario que mejor se adegue a sus características, procurando las partes durante la relación laboral adoptar pautas flexibles que permitan adaptarse a las distintas contingencias que se presenten, siempre resguardando los derechos del trabajador.

En el régimen de turnos rotativos o por equipo, los horarios serán: de 06 a 14 hs; de 14 a 22 hs, y de 22 a 06 hs.

Los feriados trabajados se pagan con un recargo del cien por ciento 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.

#### ART. 10º-LICENCIA POR MATERNIDAD:

La trabajadora gozará de la licencia por maternidad establecida en la ley de contrato de trabajo. En caso de parto múltiple, se adicionarán cinco días por cada hijo.

*José Luis Rodríguez*

*Towh*

*Juan*

En caso de muerte del hijo por nacer, la trabajadora tendrá derecho a completar la licencia por maternidad ordinaria. Las contingencias en la salud de la madre se regulan por la normativa de enfermedad inculpable. La trabajadora adoptante gozará de una licencia de tres meses contados desde la recepción en guarda con fines de adopción.-

#### **ART. 11º-FERIADOS NACIONALES Y CONVENCIONAL:**

Serán feriados nacionales aquellos que sean incluidos dentro el calendario de feriados inamovibles, trasladables, turísticos y no laborables religiosos publicados por el Ministerio del Interior, Obras Públicas y Vivienda.- Igualmente será considerado el Día del Trabajador Barraquero.-

Serán feriados obligatorios y no laborables aún bajo el régimen de turnos rotativos el 1º de Enero, el día 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 coincide con días feriados el empleador deberá abonar el día feriado al trabajador.-

En el régimen de turnos rotativos, los feriados correrán en un período de 24 hs. contadas desde la finalización del turno que se estipule como último trabajado (ejemplo: desde las 06 hs. o desde las 22 hs.).-

El trabajador que se encuentre gozando de su licencia anual de vacaciones y, durante el período de licencia recayere un día feriado se le abonará el día feriado que se acumulará al cobro de las vacaciones.

El inicio de la licencia anual de vacaciones no podrá coincidir con los francos.



### ART. 12º- INSTITUYESE EL DIA DEL TRABAJADOR BARRAQUERO:

Se instituye el Día del Trabajador Barraquero, 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.

### ART. 13º- REGIMEN DE ASEGURACION DE JORNALES:

Se acuerdan las siguientes condiciones de aseguración de jornales para todo el personal:

Todo obrero que posea una antigüedad de seis meses en la empresa tendrá derecho mientras subsista el contrato de trabajo, a una aseguración mensual como mínimo de diecinueve (19) días o ciento cincuenta y dos (152) horas mensuales, con excepción de los trabajadores contratados bajo la modalidad Contrato de temporada.-

### ART. 14º- VACACIONES:

En atención a que el período de mayor actividad se registra en época estival, las partes acuerdan que las vacaciones podrán otorgarse, durante todo el año calendario. Cuando la cantidad de días de vacaciones sea equivalente o superior a 21 días, podrán otorgarse de manera fraccionada en no más de dos períodos. Rige la obligatoriedad de conferir licencia anual en período estival cada tres años calendarios. La homologación del presente releva de la autorización prevista en el párrafo segundo del art. 154 L.C.T. Los períodos de licencia no usufructuada en un período anual podrán acumularse sólo hasta un 50% al período vacacional del año siguiente.- Los acontecimientos ocurridos durante el período vacacional (fallecimiento de familiares, enfermedad o accidente, etc.), que contemplen licencias especiales en este convenio, suspenderán durante su extensión el período vacacional en curso. En tales casos, el Trabajador se encuentra obligado a denunciar inmediatamente con notificación por medio fehaciente el acontecimiento, a acreditarlo y/o someterse a los controles que le indique el Empleador.

Considerando que la retribución del trabajador se compone de conceptos fijos y de otros que son variables, las partes acuerdan que la licencia vacacional se liquide de la siguiente manera:

- a- la remuneración que se compone de conceptos variables, tomando el promedio de los últimos 6 meses, dividido por 25 (horas extras, premios, gratificaciones, etc.)
- b- la remuneración que se compone de conceptos fijos divididos por 25 (sueldo básico, asistencia, puntualidad, zona)

#### ART. 15º- LICENCIAS ESPECIALES:

Permisos con goce de haberes. Por sucesos familiares se otorgarán a los trabajadores los permisos que se detallan a continuación:

- a) **Por Matrimonio del trabajador:** Quince (15) días corridos.
- b) **Por examen prenupcial:** un (1) día.-
- c) **Por Matrimonio del hijo del trabajador:** Un (1) día.
- d) **Por Nacimiento de hijos o guarda adoptiva:** Cuatro (4) días corridos
- e) **Por fallecimiento del cónyuge, o de la persona con la que sostiene una unión convivencial registrada, e hijos:** Cuatro (4) días corridos.
- f) **Por fallecimiento de padres:** Tres (3) días corridos.
- g) **Por fallecimiento de hermanos:** Dos (2) días corridos.
- h) **Por donación de sangre:** Un (1) día, debiendo el trabajador acreditar el acto de donación con certificado médico dentro de la jornada inmediatamente posterior al día de donación
- i) **Por mudanza:** Dos (2) días por año, siempre que no existan razones de servicio que impidan su otorgamiento.

José Luis  
Towle



j) **por exámenes:** Dos días por examen y hasta quince días por año, no acumulables.-

k) **por internación u operación de familiar directo:** Dos (2) días (cónyuge o conviviente en unión registrada e hijos): independientemente de en qué condición se presente dicha situación (intempestiva o programada) la empresa autoriza al empleado a realizar cambios de turno de hasta un máximo de 7 días, a fin de que el empleado en ninguna de las dos situaciones sufra descuentos de su adicional por asistencia. La notificación del empleado al empleador deberá ser realizada por el interesado en un mínimo de dos horas antes de su ingreso normal y habitual a la empresa, y en el supuesto de cambio de turno deberá contar además con todos los datos del compañero que lo cubrirá en dicha licencia, siendo necesaria además que la persona que cubra al interesado también se ponga en contacto con la empresa con la misma antelación.

Cualquiera fuera el caso deberán ser debidamente justificadas mediante certificado médico y de internación, solicitado y tramitado en la institución en donde se realice la intervención o internación.

En los casos de los incisos c, d, e, f, g y k se otorgarán 2 días más de licencia especial cuando suceso familiar ocurra a 400km o más del domicilio del trabajador.-

Los permisos que anteceden comprenden y absorben, hasta su concurrencia, los reconocidos por la legislación vigente en la actualidad o la que la sustituya.

#### ART. 16º- SUBSIDIOS ESPECIALES:

Se reconocen subsidios que cubren las siguientes contingencias:

a) **Por fallecimiento del Trabajador:** Consiste en una suma estipulada para el trabajador que a la fecha de deceso reúna menos de un año de antigüedad, y una cifra superior para el trabajador que reúna más de un año de antigüedad, casos de 2 o más trabajadores, familiares entre si, a quienes les fallece un mismo familiar, se harán acreedores de una cifra total que según se detalle el anexo III.

*Jesús M. Rodríguez  
Towles*

*CDJ*

b) **Gastos de Sepelio:** por fallecimiento de padres, cónyuge o conviviente en unión registrada, o hijos del trabajador con una antigüedad mínima de seis meses en el empleo, una suma fija establecida en la escala salarial, según detalle del anexo III.

c).**Subsidio por jubilación:** Se reconoce para los trabajadores al momento de acceder al beneficio previsional y CESEN en sus servicios un subsidio único y no remunerativo equivalente a UNA REMUNERACION mensual normal y habitual (RMNH) que le corresponde a quienes cuenten al momento de acceder al beneficio con una antigüedad de 5 años o más y de DOS REMUNERACIONES (RMNH) a quienes cuenten con una antigüedad de 10 años o más.

#### ART. 17º- CERTIFICADOS DE TRABAJO:

La empresa deberá extender al trabajador las certificaciones de servicios y remuneraciones que se exijan a los fines previsionales, y el certificado previsto en el art. 80 L.C.T. en el término de treinta días corridos contados desde la extinción de la relación laboral o de la justificada requisitoria del trabajador.

#### CAPITULO SEGUNDO:

#### ART.18º- CONTINGENCIAS EXTRAORDINARIAS

Las partes prevén un mecanismo de inmediata negociación propiciada con el objeto de disminuir todo daño que se pudiere generar ante la contingencia de hechos fortuitos o de fuerza mayor, tales como catástrofes naturales, alteraciones económicas, políticas, sociales. En forma inmediata, las partes se convocarán 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 cuantos más actos resulten pertinentes para concretar de modo inmediato las soluciones necesarias.

#### CAPITULO TERCERO:

José Luis Jofre  
Towle

Stew  
Gómez

## RELACIONES COLECTIVAS DEL TRABAJO

## ART.19º- CUOTA SINDICAL:

Las instituciones empleadoras procederán a descontar mensualmente y/o quincenalmente a los trabajadores afiliados al Sindicato de las barracas de lanas, cueros, cerdas, pinceles, lavaderos de lanas y peinadurias, la cuota sindical fijada por ésta, actualmente equivalente al 2% (dos por ciento), o la que se fije en el futuro, la cual se calculará sobre su haber básico que perciba el trabajador. Los empleadores actuarán como agentes de retención de los respectivos importes, lo que deberán ser depositados Banco Nación Argentina sucursal Avellaneda, cuenta corriente Nº 155734/17, en las mismas fechas y condiciones que las leyes 23.551 y 24.642 establecen para las cuotas sindicales.

## ART. 20º- APORTE SOLIDARIO:

Las partes, en los términos y con los alcances previstos en el Art. 9, segundo párrafo de la ley N° 14.250 establece – por el plazo de vigencia del presente acuerdo- 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 su haber básico. 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 organización gremial, a través del pago mensual de la correspondiente cuota de afiliación. 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 el Banco Nación Argentina sucursal Avellaneda, cuenta corriente N° 155734/17, en las mismas fechas y condiciones que las leyes 23.551 y 24.642 establecen para las cuotas sindicales

#### ART. 21º. CONTRIBUCIÓN EMPRESARIA: FONDO PARA LA ASISTENCIA SOCIAL

Los empleadores de todos los establecimientos de la rama lana obrero y administrativo contribuirán 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 convención, los que serán destinados a asistir a los trabajadores en los problemas

vinculados a la asistencia social en general, y lo depositaran en el Banco Nación Argentina sucursal Avellaneda, a nombre del Sindicato de las Barracas de Lanas, Cueros, Cerdas, Pinceles, Lavaderos de Lanas y Peinadurias, bajo el Nº 155734/17(cuenta corriente)

#### **ART. 22º- FUNCIONES SINDICALES:**

El Empleador autorizará una cantidad de horas mensuales destinadas a la reunión de los Delegados con sus representados, debiendo diagramarse sólo en los casos en que resulte imposible su tratamiento fuera del horario y lugar de trabajo y de modo tal de causar la menor detracción en el desarrollo de las tareas del establecimiento, como así también para el caso que tenga que concurrir ante el Ministerio de Trabajo, ante los Tribunales de Trabajo por asuntos vinculados al establecimiento donde trabaja y/o cualquier contingencia eventual que haga a la función propia del delegado.- A los fines indicativos se considera apropiado un crédito mensual de hasta ocho (8) horas mensuales.

Las licencias gremiales deberán ser solicitadas con la anticipación de dos días como mínimo, para no perturbar los planes y tareas de producción.-

#### **ART. 23º-COMISION PARITARIA:**

Crease una comisión paritaria nacional de interpretación y aplicación de este convenio, la cual estará representada por tres (3) titulares y un (1) suplente por cada parte y será presidida por el funcionario que designe el Ministerio de Trabajo. La Comisión Paritaria Nacional de Interpretación intervendrá en todo lo referente a la interpretación y aplicación de esta convención nacional.

El Ministerio de Trabajo y autoridades similares provinciales serán los organismos de aplicación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio nacional, que dando las partes obligadas a la estricta observancia de las condiciones fijadas en los mismos.

