

# CONVENIO COLECTIVO 338/75 CUEROS

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 6 días de octubre de 1975, comparecen en el Ministerio de Trabajo, ante el secretario del Departamento de Relaciones Laborales N° 2, de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, Sr. OSVALDO H. LINGERI, en su carácter de presidente de la Comisión Paritaria según resolución 599/1975, obrante a fs. del expediente 576.663/75, a los efectos de suscribir el texto ordenado de la Convención Colectiva de Trabajo para los trabajadores obreros dedicados al curtimiento y/o teñido de pieles y ovinos con su lana, de conformidad a los términos de las leyes 14250 y 20517 y decretos 1012/1974, 1448/1974, 572/1975 y 1865/1975, y como resultado del acta acuerdo final firmada el día 6 de octubre de 1975, los miembros de la Comisión Paritaria, Sres. Alberto Guida, José Paulo Cutronee, Guillermo Rodolfo Seiler, Juan José Ávila, Ricardo Juan Fede, Osvaldo Sofo, Sayja Gild, Federico Enrique Seefeld, en representación de la Asociación Curtidora Argentina de Pieles y Ovinos con su Lana, y Sres. Isaac Rafael Negrete, Julio Manuel Lucero, Manuel Gómez, Hugo Márquez, Alfredo R. Argibay, Raúl Torres, Faustino Altamirano, Rubén Martino, Antonio Reynoso y Juan Paludi, en representación de la Federación Argentina de Trabajadores de la Industria del Cuero y Afines (FATICA), el cual constará de las siguientes cláusulas:

**Art. 1 - VIGENCIA:** A partir del 1 de junio de 1975 hasta el 31 de mayo de 1976.

**Art. 2 - ZONA DE APLICACIÓN:** La presente Convención Colectiva de Trabajo será de carácter nacional y se aplicará sin quitas zonales.

**Art. 3 - PERSONAL COMPRENDIDO:** Trabajadores obreros dedicados al curtimiento y/o teñido de pieles y ovinos con su lana.

**Art. 4 - CONVENCIONES ANTERIORES:** Continuarán en vigencia todas las cláusulas, condiciones generales y beneficios sociales pactados en la Convención Colectiva de Trabajo anterior a la presente que no sean expresamente modificadas por esta Convención Colectiva de Trabajo.

**Art. 5 - EVALUACIÓN DE TAREAS:** Habiéndose confirmado en la práctica las bondades del método de evaluación de tareas aplicado desde el Convenio 104 del año 1960, que ha hecho posible la determinación de salarios que guarden relación con el valor de las distintas tareas que se realizan, las partes se declaran satisfechas con los resultados obtenidos y acuerdan proseguir en el presente convenio con el mismo sistema.

**Art. 6 - ESCALA DE SALARIOS DIFERENCIADA:** Se establecen dos escalas de salarios: LA ESCALA 1 será de aplicación en el caso de que el personal cuente con algún sistema de incentivos y/o premios, y la ESCALA 2 se aplicará únicamente en caso de que el personal no cuente con ningún plan de incentivo y/o premios, percibiendo exclusivamente el jornal básico del convenio. A partir del 1 de octubre de 1975 la diferencia entre los salarios de la Escala 1 y la Escala 2 deberá ser de un 22%.

**Art. 7 - SALARIOS, TAREAS y CATEGORÍAS:** Consecuentemente con lo establecido en el artículo anterior se fijan las siguientes escalas de salarios. En ellas se incluyen todos los aumentos de la legislación de emergencia dictados hasta la fecha (tales como ley 20517, decretos 1012/1974, 1448/1974 y 572/1975) y por lo tanto a partir de la homologación del presente convenio no se liquidará en forma separada.

A) Se establece sobre los salarios básicos de convenio actualizado con los incrementos legales al 31 de mayo de 1975 sobre ambas escalas (con incentivo y sin incentivo), un incremento del 100% (cien por ciento).

Este incremento rige desde el 1 de junio de 1975 hasta el 30 de setiembre del corriente año.

B) A partir del 1 de octubre de 1975 los jornales establecidos para las tareas y categorías son los siguientes:

El oficial múltiple de mantenimiento debe reunir las siguientes condiciones:

- 1) Poseer títulos de escuelas técnicas, oficiales o privadas, reconocidas oficialmente.
- 2) Realizar las tareas de tornero, electricista, foguista y cañista.

Las condiciones indicadas en los dos puntos precedentes son de cumplimiento inexcusable para cumplimentar esta categoría.

C) **RETROACTIVIDAD:** Las sumas correspondientes a la retroactividad, del 1 de junio al 30 de setiembre de 1975, calculadas según lo establecido en el punto A del presente artículo, serán abonadas como máximo, a partir de la primera quincena de octubre y de la siguiente manera: una quincena de retroactividad con cada quincena sucesiva, a partir de esa fecha.

Aclárase que el aumento absorbe la totalidad de los incrementos dados hasta el 1 de octubre de 1975, liquidados o a liquidarse hasta el 30 de setiembre de 1975, (jornales devengados).

**Art. 8 - SISTEMAS DE INCENTIVO:** Para que sea factible la aplicación de la escala de salario N° 1, los sistemas de incentivo deberán posibilitar al trabajador la obtención de un premio mínimo de un 22% (veintidós por ciento) sobre el jornal básico de convenio, correspondiente a su categoría. Las empresas que apliquen la escala N° 1, cada cuatro meses verificará la obtención de un premio mínimo promedio del 22% por parte del personal, tomando como base para dicho cálculo los importes percibidos en los últimos doce meses. En caso de que dicho promedio anual sea inferior al 22% se abonará la diferencia correspondiente.

**Art. 9 - PERSONAL MENSUALIZADO:** El sueldo del Personal Obrero mensualizado se establecerá multiplicando el jornal hora del presente convenio correspondiente a su categoría por 200 horas (doscientas horas).

**Art. 10 - MENORES DE EDAD:** a) Los Empleadores no deberán ocupar menores de 18 años de edad, en tareas de mojado, es decir, Sectores de Curtido y Teñido.

b) Las Remuneraciones, horarios y demás condiciones de trabajo del personal menor, deberán ajustarse a lo que establecen las disposiciones legales vigentes.

**Art. 11 - PROMOCIÓN DE MEDIO OFICIAL Y OFICIAL:** De acuerdo con los planes y categorías establecidas en el convenio anterior, cuando un obrero/a reúna la idoneidad necesaria será promovido de inmediato a la categoría superior que le corresponda. En caso de discrepancia en la idoneidad del obrero/a se remitirá el caso a la Comisión Nacional Paritaria de Interpretación.

**Art. 12 - PROVISIÓN DE LECHE:** Al personal que desempeñe tareas en las secciones de Tintorería, Fulones de Aserrín y secciones donde se manipulen ácidos, se le proveerá de medio litro de leche diaria en estado pasteurizada y fría.

**Art. 13 - VACANTES:** Para cubrir las vacantes que se produzcan en el establecimiento, el empleador designará para el puesto a la persona que considere con mayores atributos, dando preferencia a igual condición al de mayor antigüedad dentro de la sección, siempre y cuando existieran postulantes para el cargo, caso contrario el empleador elegirá la forma para cubrirlo.

**Art. 14 - DESCANSO EN JORNADA CONTINUA:** En la empresa donde las tareas sean continuadas el personal tendrá media hora de descanso en la mitad de la jornada, no incidiendo la interrupción en el jornal básico, entendiéndose que aunque sólo se trabajara siete horas y media, se abonará íntegramente ocho horas.

**Art. 15 - LUGAR PARA COMER:** Los establecimientos habilitarán 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.

**Art. 16 - SUSPENSIÓN DE TAREAS:** Cuando por disposición del empleador se suspendieran las tareas del día en forma imprevista, deberá abonar a los obreros la mitad de la jornada habitual de trabajo. El empleador podrá hacer completar esta media jornada en labores distintas a las habituales del obrero dentro del horario normal.

**Art. 17 - SUSPENSIÓN:** Cuando por razones de fuerza mayor o falta de trabajo hubiera necesidad de suspender al personal, se comenzará por los trabajadores del sector que simultáneamente desempeñen tareas en reparticiones nacionales, municipales, u otros.

**Art. 18 - ROPA DE TRABAJO:** El personal que tenga en el establecimiento una antigüedad mayor de tres (3) meses, tendrá derecho a percibir gratuitamente del empleador por el término de un año, dos pantalones, dos camisas o dos delantales según se trate de personal masculino o femenino respectivamente. Al personal de mantenimiento se le entregarán 3 equipos por año. La provisión de ropa se hará bajo las siguientes condiciones:

- a) Las telas serán preencogidas.
- b) El personal está obligado a usar la ropa de trabajo, provista por el empleador durante su permanencia en el establecimiento.
- c) La ropa de trabajo debe mantenerse en buen estado de limpieza y conservación.
- d) En caso de extravío o grave deterioro producido por negligencia o falta de cuidado del operario, el empleador proveerá de un nuevo equipo cuyo costo correrá por cuenta del operario.

e) Cumplido el término de doce meses, el personal devolverá al empleador la ropa usada, para tener derecho a recibir un equipo nuevo.

f) El personal que egrese del establecimiento debe devolver al empleador la ropa de trabajo que se le hubiere entregado. En su defecto se le deducirá de sus haberes el costo de la misma.

Las empresas que no hayan entregado la ropa correspondiente al año 1975 dispondrán plazo hasta el 31/12/1975 para hacer efectiva dicha entrega. Para la entrega de los equipos correspondientes al año 1976 y en adelante los empleadores tendrán plazo hasta el 31 de mayo de cada año, salvo caso de fuerza mayor. Vencidos los treinta días de la fecha estipulada, el personal podrá adquirir en forma individual dichos equipos a los proveedores que designe la empresa, siendo obligatorio su pago por parte de ésta, en forma inmediata.

Al personal que desempeñe tareas en cámaras frigoríficas se le proveerá de una campera de cuero mientras esté realizando dichas tareas. Del mismo modo cuando algún operario realice tareas a la intemperie en días de lluvia se le proveerá de impermeables.

En sectores húmedos tales como Rebaje y Grasa se proveerá al personal de un par de botines por año; quedando excluidos de este beneficio los sectores mojados y secos. En los sectores mojados se proveerá al personal de botas y delantales y los sectores donde se manipulen ácidos se proveerá además de guantes.

**Art. 19 - SERVICIO MILITAR:** Todo trabajador que deba cumplir con el Servicio Militar Obligatorio, percibirá mientras dure su actuación bajo bandera, un importe mensual equivalente a 48 (cuarenta y ocho horas) calculadas a jornal básico correspondiente a su categoría.

**Art. 20 - DÍA DEL TRABAJADOR DEL CURTIMIENTO Y/O TEÑIDO DE PIELES Y OVINOS CON SU LANA:** Se establece el día 28 de octubre de cada año el "Día del Trabajador del Curtimiento y/o teñido de pieles y ovinos con su lana". Por este motivo los empleadores abonarán a su personal una jornada normal de trabajo a jornal básico, según la categoría que le corresponda a cada uno, siendo dicho día No Laborable.

Este artículo del Convenio regirá a partir del 1 de enero de 1976 y sustituirá en forma definitiva al artículo 26 de la Convención Colectiva anterior.

**Art. 21 - LICENCIA POR MATRIMONIO:** Todos los trabajadores/as que contraigan enlace se les otorgarán 12 días de licencia paga si cuando durante ese período coincidiera un día feriado pago. El trabajador percibirá el pago de dicho día en forma aparte.

**Art. 22 - REMUNERACIONES SUPERIORES:** Todos los trabajadores que al 31/5/1975 perciban sueldos y salarios superiores a las escalas del convenio de trabajo actualizado mantendrán durante la vigencia del presente convenio las diferencias existentes. Las mejoras voluntarias otorgadas por los empleadores sólo serán absorbidas cuando se hubieran dado a cuenta de futuras convenciones colectivas de trabajo o disposiciones de orden público, que se concretasen posteriormente a su otorgamiento. Aclárase que lo expuesto precedentemente no se refiere ni rige para los sistemas de premios o cualquier otra forma de incentivación.

**Art. 23 - ESCALAFÓN POR ANTIGÜEDAD:** Queda fijado en pesos 0,10 por hora y por año de antigüedad.

**Art. 24 - VACACIONES LEGALES:** El trabajador gozará de los períodos de vacaciones fijados por el artículo 164 de la ley 20744. Si durante ese período coincidiera un día feriado pago, el Trabajador percibirá el pago de dicho día en forma aparte.

**Art. 25 - VACACIONES CONVENCIONALES:** 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, agregados al período que corresponda por ley, cuando la antigüedad del trabajador no exceda de cinco años; tres días de licencia agregados cuando la antigüedad sea mayor de cinco años y no exceda los veinte años, cuatro días de licencia agregados cuando tenga más de veinte años de antigüedad.

**Art. 26 - GASTOS DE MOVILIDAD, TRASLADO Y VIÁTICOS:** Cuando por disposición del empleador, el trabajador/a, debiera cumplir su actividad fuera del establecimiento y por tal motivo tenga que incurrir en gastos de movilidad, éstos les serán retribuidos previa presentación de comprobantes. Si por la misma causa tuviera que hospedarse, el empleador designará un lugar acorde y retribuirá el gasto previa presentación de comprobantes. Del mismo modo, en caso de que tuviera que almorzar o cenar, se le abonará previa presentación de comprobantes hasta la suma de \$50,00 (cincuenta pesos), por comida.

**Art. 27 - COMPENSACIÓN POR HORAS EXTRAS:** Cuando el personal, a solicitud del empleador, deba realizar un mínimo de tres horas extras, a continuación de su jornada normal, éste le proveerá de un sándwich y una bebida gaseosa.

**Art. 28 - COMISIÓN DE ESTUDIO:** Créase una Comisión de Estudio constituida por tres representantes del Sector Sindical, y tres representantes empresarios, a fin de que procedan a examinar cualquier problema en la industria del ramo que no esté contemplado en las normas legales y reglamentarias vigentes.

**Art. 29 - PAGO EN CHEQUE:** De mutuo acuerdo entre las partes, se establece que las empresas podrán efectuar los pagos de remuneraciones en cheques, efectivo, o parcialmente en efectivo y en cheque.

Se establece que si la empresa opta por el pago en cheque, concederá quince minutos pagos a jornal básico al personal, cuando el Banco se halle hasta cinco cuadras del establecimiento, y treinta minutos cuando se halle a más de cinco cuadras, salvo que por acuerdo de partes se estableciera otro sistema.

**Art. 30 - PERMISOS PARA GESTIONES GREMIALES:** Las empresas concederán sin goce de sueldo, los siguientes permisos gremiales, debidamente avalados por FATICA:

A) Para concurrir a congresos, seminarios, etc., cinco (5) días por año y por Delegado, cuando fuera en el exterior del país diez (10) días por año y por Delegado.

B) Para concurrir a cursos de capacitación sindical, o técnicos, hasta cien (100) horas en el año, si los mismos tienen lugar en el país. En el supuesto de realizarse dichos cursos en el extranjero, se reconocerán a los Delegados participantes, hasta doscientas (200) horas en el año. En caso de que los plazos de permisos establecidos, sean insuficientes, FATICA solicitará y avalará la correspondiente extensión de los mismos.

**Art. 31 - LICENCIA POR ENFERMEDAD DE FAMILIARES DIRECTOS:** cuando por razones de intervenciones quirúrgicas o enfermedad grave de la esposa, esposo, hijos, hijas y padres en caso de ser hijo/a único/a, éste deba solicitar permiso, se le abonará un día (1) si dicho permiso se excede los cinco (5) días corridos; dos (2) días si el permiso es mayor de cinco (5) días y no excede los diez (10) días corridos; y tres (3) días si el permiso supera los diez (10) días corridos. Para poder gozar de este beneficio, el trabajador deberá justificar en forma fehaciente que no existe otra persona, que pueda dedicarse al cuidado de dichos familiares, adjuntando el comprobante correspondiente, sin perjuicio de ello la empresa podrá constatarlo por medio de su servicio médico o cualquier otro medio que disponga.

**Art. 32 - DADORES DE SANGRE:** Al personal que concurra a donar sangre, el empleador, le abonará la jornada normal de trabajo a jornal básico de convenio, según su categoría. Para tener derecho a este beneficio, el personal deberá presentar un certificado expedido por autoridad oficial competente, no aceptándose certificaciones de médicos particulares.

**Art. 33 - EXAMEN PRENUPCIAL:** Los trabajadores/as, que deban efectuar examen prenupcial, percibirán la jornada normal de trabajo, a jornal básico, el día correspondiente a dicho examen, previa presentación de comprobantes.

**Art. 34 - EXAMEN DE APTITUD FÍSICA PARA SERVICIO MILITAR:** Los trabajadores que sean citados, para efectuar el examen físico de ingreso para incorporarse, gozarán del pago de la jornada normal de trabajo, a jornal básico, del día correspondiente a dicho examen, previa presentación de los comprobantes de citación y presentación.

**Art. 35 - SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO:** En caso de fallecimiento del cónyuge, hijo, padres, hermanos, del obrero/a, el empleador abonará un subsidio de \$ 500,00 (quinientos), siempre y cuando el familiar en el momento del deceso residiera en el país.

**Art. 36 - PRÉSTAMOS POR FALLECIMIENTO:** En caso de fallecimiento de algunos de los familiares considerados a cargo por la ley 18610, el obrero/a, podrá solicitar del empleador un préstamo de hasta \$ 5.000,00 (cinco mil), pagadero en 10 (diez) mensualidades, iguales y consecutivas, sin intereses. Para poder gozar de este préstamo, el obrero/a deberá tener como mínimo una antigüedad de un (1) año en el establecimiento, y el mismo será garantizado por aval de FATICA, estando a cargo del solicitante, el sellado de los documentos.

**Art. 37 - ÚTILES ESCOLARES:** Se entregará al trabajador/a, por cada hijo a cargo en escolaridad primaria, una vez al año y previa presentación del certificado de escolaridad, de los siguientes elementos:

- 1 Cuaderno de 100 hojas de primera calidad.
- 1 Lápiz negro tipo Faber.
- 1 Bolígrafo tipo Birome.
- 1 Goma tipo "Dos Banderas".

**Art. 38 - VITRINA SINDICAL:** En todos los establecimientos, los empleadores colocarán en lugar visible, de fácil acceso para todo el personal, una vitrina o un pizarrón, para uso exclusivo de la Comisión Interna o Delegados. Para la difusión de las noticias gremiales, o

sociales, las cuales deben ser suscriptas por las autoridades de FATICA, siempre que las mismas no sean atentatorias para las empresas, el orden, la disciplina y la paz social.

**Art. 39 - CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL:** Las empresas 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, con el propósito de elevar el nivel de productividad.

**Art. 40 - RETENCIÓN DESCUENTO PARA FATICA:** Previa resolución del Ministerio de Trabajo, todas las firmas empleadoras actuarán como agentes de retención de \$ 200,00 (doscientos) del importe correspondiente del primer mes, de aumento, por aplicación del presente convenio colectivo de trabajo, deduciéndose dicho importe del primer mes posterior a la Resolución del Ministerio de Trabajo, el mismo deberá ser depositado a la orden de FATICA, calle Tte. Gral. Eustaquio Frías 132, de Capital Federal, mediante cheque o giro dentro de los quince (15) días de ser efectuado dicho descuento. La parte empleadora enviará una planilla donde conste nombre y apellido y el descuento efectuado a cada obrero.

**Art. 41 - COMISIÓN NACIONAL PARITARIA DE INTERPRETACIÓN:** Dentro de los sesenta (60) días de la fecha, las partes presentarán una nómina de representantes compuestos por tres titulares y dos suplentes para integrar la Comisión Nacional Paritaria de Interpretación de la presente convención colectiva, la que será presidida por un funcionario que a tal efecto designe el Ministerio de Trabajo. La misma deberá reunirse periódicamente y tendrá las atribuciones y obligaciones que establece la ley 14250, decretos reglamentarios y resoluciones pertinentes emanadas del Ministerio de Trabajo.

**Art. 42 - AUTORIDAD DE APLICACIÓN:** El Ministerio de Trabajo será el organismo de aplicación de la presente convención colectiva de trabajo, las partes intervinientes quedan obligadas a su estricta observancia, y la violación de las condiciones fijadas, será sancionada conforme a las normas legales y reglamentarias vigentes.

**Art. 43 -** El Ministerio de Trabajo a través del Departamento de Relaciones Laborales, expedirá copia debidamente autenticada a cada parte. En prueba de conformidad, previa lectura y ratificación firman las partes por ante los funcionarios actuantes que certifican, quedando su original agregado al expediente de origen.