

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 125/75

Industria del cuero y afines. Empleados, encargados y capataces de la industria de curtiembre.

Buenos Aires, 25 de julio de 1975

Partes intervinientes: Cámara de la Industria Curtidora Argentina (Belgrano 3978, Capital), Cámara Comercial e Industrial del Cuero y Afines de Rosario, Santa Fe (Córdoba 1868, Rosario), y Federación Argentina de Trabajadores de la Industria del Cuero y Afines (Tte. Gral. Eustaquio Frías 132, Capital).

Lugar y fecha de celebración: Buenos Aires, 25 de julio de 1975.

Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere: empleados, encargados y capataces de curtiembres.

Cantidad de beneficiarios: 5.000.

Zona de aplicación: todo el país.

Período de vigencia:

- Salarios: desde el 1/6/75 hasta el 31/5/76.

- Condiciones generales: desde el 1/6/75 hasta el 31/5/76.

En la ciudad de Buenos Aires, a los 25 días del mes de julio del año 1975, comparecen en el Ministerio de Trabajo, ante el secretario del Departamento de Relaciones Laborales Nº 2, de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, señor Osvaldo M. Lingeri, en su carácter de presidente de la Comisión Paritaria, según Res. 467, obrante a fs. 26/27 del Expte. 576.667/74, a los efectos de suscribir el texto ordenado de la convención colectiva de trabajo para los empleados, encargados y capataces de curtiembres, de conformidad a los términos de las Leyes 14.250, 19.220, 19.043, 19.598, 19.871 y 19.872 y Dto. 3.054/70, y como resultado del acta acuerdo final firmado el día 25 de julio de 1975, los miembros de la Comisión Paritaria, señores: Daniel L. Collado, Luis Fabrello, Antonio Pascutto, Ernesto Martín, Dr. Hugo Klinger, Pedro José Timo, Hugo R. Díaz y Dr. Carlos S. Odriozola, en representación de la Cámara de la Industria Curtidora Argentina y Cámara Comercial e Industrial del Cuero y Afines de Rosario, Santa Fe (Córdoba 1868, Rosario); y los señores Isaac Rafael Negrete, Manuel Gómez, Oscar Pesce, Alfredo Ferreiros, José Torres, Guillermo Aguilera, Jorge Montaña, Orlando Hisgen y Rosendo Zequín, en representación de la Federación Argentina de Trabajadores de la Industria del Cuero y Afines (FATICA), el cual constará de las siguientes cláusulas:

Zona de aplicación

Art. 1 - En todo el territorio de la República Argentina, sin quitas zonales.

Vigencia

Art. 2 – Salarios y cláusulas económicas: desde el 1/6/75 hasta el 31/5/76; condiciones generales de trabajo: desde el 1/6/75 hasta el 31/5/76.

Convenciones anteriores

Art. 3 – Continuarán en vigencia todas las cláusulas, condiciones generales y beneficios sociales pactados en las convenciones colectivas de trabajo anteriores a la presente que no sean expresamente modificados por esta convención colectiva de trabajo.

Personal excluido

Art. 4 – Técnicos, profesionales, jefes, personal superior, corredores, vendedores y cobradores a comisión y operarios.

Art. 5 – Salarios Todo personal incluido en la presente convención colectiva de trabajo percibirá los salarios establecidos en la misma.

SALARIO DE REFERENCIA: *El salario de referencia estará integrada por la remuneración básica y adicionales convencionales, así como por conceptos voluntarios o premios que las empresas otorguen. Los sistemas de incentivos o premios deberán permitir que, de cumplimentarse los requisitos de los mismos, se acceda, como mínimo a dicho salario de referencia. Las empresas que no abonen sistemas de premios o incentivos deberán implementarlos de modo tal que el cumplimiento de los requisitos para acceder a los mismos permita acceder a dicho salario. De no implementarlos deberán abonar la diferencia hasta el salario de referencia. Queda únicamente excluido a los efectos de la determinación del salario de referencia todo lo referido a jornada extraordinaria y lo que las empresas abonen por vales alimentarios o de la canasta familiar. En estos dos últimos supuestos las empresas podrán transformar el vale no remunerativo en remuneración y, de esa forma, podrán incluirlo dentro del salario de referencia o acordar con la entidad gremial el mantenimiento total o parcial de esos vales y su cómputo a los efectos de dicho salario (Artículo 9 del Acta acuerdo 21 de enero de 2004). Considerando dicho valor de referencia para el personal que cumpla como mínimo 200 horas mensuales. Es decir que en los supuestos de cumplimiento de un número menor de horas mensuales, tal valor de referencia será proporcional a las horas que se cumplan (Acta Acuerdo del 6 de junio de 2005, Expte Nro. 1.104.121/05 M.T.E.S.S.)*

A partir del 1/1/2007 a los efectos de la determinación del salario de referencia no deberá considerarse para su cálculo, el rubro antigüedad modificándose en tal sentido el art. del acta de fecha 21/1/2004

Art. 6 – CATEGORIAS : Se fijan las siguientes escalas mínimas para las distintas categorías a partir del 1º de junio de 1975 y hasta el 31 de mayo de 1976; debiéndose consignar en los recibos de liquidación (Ley 20744) la categoría y la letra correspondiente, según el siguiente detalle:

AREAS ADMINISTRATIVAS y SERVICIOS (modifica desde el artículo 7 a 19 del Convenio Colectivo del año 1975)

CATEGORIA A: *Quedan comprendidos en esta categoría los empleados que realizan tareas que requieran conocimientos elementales de los trabajos administrativos y de servicios y además necesiten supervisión para el desarrollo de las mismas.*

CATEGORIA B: *Quedan comprendidos en esta categoría los empleados que desempeñen sus tareas con autonomía en las siguientes áreas de actividad: Recepción y Despacho de Mercaderías Interno, Administración de Ventas, Créditos y Cobranzas, Cuentas Corrientes, Tesorería, Facturación, Liquidación de Sueldos y Jornales, Telefonista, Recepción, Conducción de vehículos internos, Pañol, Vigilancia Cocina, Limpieza, Trámites Internos.*

CATEGORIA C: *Quedan comprendidos en esta categoría los empleados que desempeñen sus tareas con autonomía y que por sus conocimientos y aptitudes estén en condiciones de reemplazar ocasionalmente a su superior inmediato, en las siguientes áreas de actividad: Enfermería con Título Habilitante, Auxiliar Principal del Departamento Administrativo-Contable, Auxiliar de Exportación e Importación, Laboratorista con Título Habilitante.*

AREA DE PRODUCCION

ENCARGADOS A: *Quedan comprendidos en esta categoría el personal que realice tareas dentro de una sección con esfuerzo personal manual, con dos (2) operarios a su cargo como mínimo. Deberá velar por la calidad y cantidad de la producción, siendo ésta la base para su formación técnica.*

ENCARGADOS B: *Quedan comprendidos en esta categoría el personal que por su idoneidad y conocimiento, realicen tareas con esfuerzo personal manual, con personal a su cargo, velando por la calidad y cantidad de producción y esta capacitado para suplantar a su inmediato superior o sea supervisor "A".*

SUPERVISOR A: *Quedan comprendidos en esta categoría el personal que ejerza tareas de supervisión que, teniendo encargados a su cargo, colaboraren en las tareas de otros supervisores de categorías superiores y otras áreas de actividad.*

SUPERVISOR B: *Quedan comprendidos en esta categoría, el personal que ejerza tareas de supervisión y que por su idoneidad y conocimientos técnicos, de organización, de productividad, y de metodología del trabajo del trabajo esté en condiciones de conducir con autonomía el área de actividad a su cargo con dependencia directa del Jefe de Planta o Sector.*

CLASIFICADORES: *Quedan incluidos en esta categoría siempre y cuando sean mensualizados, los clasificadores de pickelados, cueros en verde, semiterminados y terminados, que requieran esfuerzo personal, criterio propio y responsabilidad con personal o no su cargo; con supervisión o no velando por la calidad y cantidad de producción.*

TAREAS ESPECIALES- PERSONAL NO INCLUIDO

Con relación a las categorías de personal de vigilancia, cocina, limpieza, trámites externos, las partes acuerdan que si bien dichas tareas que se realizan dentro de las instalaciones de cada empresa las mismas pueden ser realizadas por personal propio de la empresa, también pueden ser contratadas con una empresa de la especialidad.

Lo expuesto en el punto anterior en modo alguno implica que resulte obligatorio para cada empresa la realización con personal propio de los servicios de vigilancia, cocina, limpieza o trámites externos, definidos en el párrafo anterior, ya que las partes son contestes en sostener que tal actividad no es la principal ni propia de del establecimiento y por ende, debe ser considerada como accesorio y pasible de contratación de terceras empresas.

Sin perjuicio de ello, las partes también reconocen que, para el caso que la empresa quisiera tener personal propio desarrollando las tareas aquí enunciadas, se establecen las categorías y remuneraciones de dicho personal que será aplicable únicamente cuando las empresas tengan personal propio, pero no serán aplicables, ni las categorías ni las remuneraciones, cuando las tareas se desarrollen con empresas de servicios de vigilancia o seguridad, cocina, limpieza o trámites externos contratadas para prestar algunos de estos servicios, los cuales regirán sus categorías y remuneraciones y demás obligaciones convencionales por las que dichas empresas establezcan dentro de su propio marco legal o convencional.

Asimismo queda expresamente acordado que cualquier empresa que tenga personal propio afectado a tareas de vigilancia, cocina limpieza o tramites externos, podrá contratar dicho servicio con una empresa especializada o viceversa, así como también podrán coexistir servicios realizados con personal propio y con el realizado con las empresas contratadas y sin que ello implique en modo alguno la obligatoriedad de las empresas de tener personal propio para la realización de las referidas tareas.

Disposiciones generales:

Se deja constancia de que el detalle de las tareas previstas en la presente convención colectiva tiene, en cada categoría, sólo carácter enunciativo, ya que se han tomado las tareas tipo y bajo ningún concepto dicho detalle tendrá carácter limitativo.

Para proceder a la clasificación de empleados cuyos trabajos no están previstos en esta convención se procederá a estudiar sus tareas con otras análogas a las previstas en la presente convención de trabajo.

Notificación de categorías

Art. 20 – Dentro de los treinta días de la fecha de homologación de la presente convención de trabajo, la dirección de los establecimientos entregará a la Comisión Interna de delegados de esta organización una planilla con el detalle de las categorías correspondientes al personal.

El personal que reemplace a otro de categoría superior será remunerado con el sueldo de dicha categoría, siempre que el reemplazo fuera superior a los días fijados por período de vacaciones del reemplazado y se realizare en forma continuada. Ningún empleado podrá negarse a realizar una tarea que figure en la categoría superior o inferior, en forma transitoria, siempre que éste fuere de la naturaleza física o intelectual que acostumbrare a desempeñar. Esta remuneración especial no supondrá antecedentes en cuanto a categoría y sueldo futuros. Cuando un empleado realice tareas de una categoría superior a la habitual, y el tiempo de desempeño sea superior a los noventa días al año, automáticamente se le otorgará la categoría superior correspondiente.

Tareas simultáneas

Art. 21 – Toda vez que al personal se le asignaren tareas simultáneas comprendidas en distintas categorías en forma permanente, dicho personal percibirá la remuneración correspondiente a la categoría superior.

Promociones

Art. 22 – Los nuevos cargos que se crearen, así como también las vacantes que se produjeran en los establecimientos, corresponderá llenarlos de preferencia con el personal de las empresas, siempre y cuando reúnan las exigencias de la tarea. La administración tendrá en cuenta la capacitación y la antigüedad de los empleados que actuaron en las empresas para cubrir las posibles vacantes.

Nota aclaratoria:

Se entiende que todo el personal cuya categorización se está definiendo en estas reuniones de Comisión Paritaria deberá percibir sus haberes de acuerdo con lo especificado en el convenio en forma de pago mensual.

Art. 23- Escalafón (modificado por acta acuerdo de fecha 14/7/2008. Expte. Nro. 1.273.225/08)

<i>Desde cumplido</i>	<i>Del básico de la categoría</i>	<i>Desde cumplido</i>	<i>Del básico de la categoría</i>
<i>1 año</i>	<i>1%</i>	<i>26 años</i>	<i>13,5%</i>
<i>2 años</i>	<i>1,5%</i>	<i>27 años</i>	<i>14%</i>
<i>3 años</i>	<i>2%</i>	<i>28 años</i>	<i>14,5%</i>
<i>4 años</i>	<i>2,5%</i>	<i>29 años</i>	<i>15%</i>
<i>5 años</i>	<i>3%</i>	<i>30 años</i>	<i>15,5%</i>
<i>6 años</i>	<i>3,5%</i>	<i>31 años</i>	<i>16%</i>
<i>7 años</i>	<i>4%</i>	<i>32 años</i>	<i>16,5%</i>
<i>8 años</i>	<i>4,5%</i>	<i>33 años</i>	<i>17%</i>
<i>9 años</i>	<i>5%</i>	<i>34 años</i>	<i>17,5%</i>
<i>10 años</i>	<i>5,5%</i>	<i>35 años</i>	<i>18%</i>
<i>11 años</i>	<i>6%</i>	<i>36 años</i>	<i>18,5%</i>
<i>12 años</i>	<i>6,5%</i>	<i>37 años</i>	<i>19%</i>
<i>13 años</i>	<i>7%</i>	<i>38 años</i>	<i>19,5%</i>
<i>14 años</i>	<i>7,5%</i>	<i>39 años</i>	<i>20%</i>
<i>15 años</i>	<i>8%</i>	<i>40 años</i>	<i>20,5%</i>
<i>16 años</i>	<i>8,5%</i>	<i>41 años</i>	<i>21%</i>
<i>17 años</i>	<i>9%</i>	<i>42 años</i>	<i>21,5%</i>
<i>18 años</i>	<i>9,5%</i>	<i>43 años</i>	<i>22,5%</i>
<i>19 años</i>	<i>10%</i>	<i>44 años</i>	<i>22,5%</i>
<i>20 años</i>	<i>10,5%</i>	<i>45 años</i>	<i>23%</i>
<i>21 años</i>	<i>11%</i>	<i>46 años</i>	<i>23,5%</i>
<i>22 años</i>	<i>11,5%</i>	<i>47 años</i>	<i>24%</i>
<i>23 años</i>	<i>12%</i>	<i>48 años</i>	<i>24,5%</i>
<i>24 años</i>	<i>12,5%</i>	<i>49 años</i>	<i>25%</i>
<i>25 años</i>	<i>13%</i>	<i>50 años</i>	<i>25,5%</i>

Diferencias

Art. 24 – Los sueldos que al 31 de mayo de 1975 excedieran las escalas básicas conformadas del convenio anterior, según resulte de la cláusula precedente, mantendrán esa diferencia, la cual debe ser trasladada a las nuevas escalas básicas fijadas por este convenio.

Art. 25 – La correspondiente al mes de junio con los haberes de agosto. La correspondiente al mes de julio antes del 15/9/75.

Art. 26 – SUPERVISORES Y ENCARGADOS CATEGORIA B: Su remuneración no podrá ser bajo ningún concepto inferior del jornal normal, sin horas extras, del operario mejor pago, exceptuando el oficial americanista de la sección en donde se desempeña. La diferencia que pudiere producirse se determinará anualmente y en tal caso se reajustará

su retribución hasta llegar a ese límite para el nuevo período anual sin aplicación retroactiva. Se computará a los efectos del promedio el año calendario. Este artículo será de aplicación únicamente respecto de los supervisores y encargados categoría B con cinco años de antigüedad en cargo.

Gastos de movilidad, traslado y viático

Art. 27 – Al personal que deba ser trasladado circunstancialmente, en cumplimiento de tareas fuera de la localidad o ciudad donde habitualmente presta servicios, se le abonarán los gastos de viaje, alimentos y estadía contra entrega de comprobante.

Compensación por jornadas extraordinarias

Art. 28 – En las empresas en que se cumplan dos horas extra o más a continuación de la jornada normal, el empleado que las realice percibirá, además del pago correspondiente según la legislación vigente, como compensación por comida, las siguientes bonificaciones: *(modificado por acta acuerdo del 1/5/207. Expte. Nro. 1.214.379/2007 M.T.E.S.S.)*

De una a tres horas extra	\$ 3,50
De más de tres horas extra	\$ 6,00

Recibos y otros comprobantes de pago

Art. 29 – El empleador está obligado a entregar duplicado de comprobante de pago de salarios y otros beneficios en los términos establecidos en la Ley 20.744. Podrá confeccionar recibo único para el pago de las remuneraciones ordinarias y los demás pagos a que se refiere el art. 155 de la Ley 20.744.

Permiso para gestiones gremiales y/o actividades sindicales

Art. 30 – Las empresas abonarán el ciento por ciento (100%) de los jornales que correspondan al secretario general o su reemplazante y al delegado general por los permisos gremiales y/o actividad sindical, debidamente avalados por FATICA o la organización sindical afiliada a la misma. Los permisos indicados no podrán exceder de diez días por año, excepto cuando los mismos correspondan a cursos o becas en el extranjero, en cuyo caso el límite se extenderá a veinte días.

Comisión de estudio (TRABFATICA)

Art. 31 – Se formará una comisión de estudio integrada por representantes de la Cámara de la Industria Curtidora Argentina y de FATICA a fin de considerar la factibilidad de creación de un Banco sindical y la formación de un fondo de ahorro, seguro de vida y examen anual obligatorio.

Vacaciones convencionales

Art. 32 – Cuando por las características de la empresa las vacaciones anuales se otorguen en el período comprendido entre los meses de mayo y siempre, la empresa abonará tres días de licencia agregados al período que corresponda por ley.

Servicio militar obligatorio

Art. 33 – Todo trabajador que deba cumplir con el servicio militar percibirá, mientras esté cumpliendo con esta obligación, el veinte por ciento (20%) del monto del salario vital mínimo móvil legal en vigencia en concepto de viático. Dicho importe le será liquidado mensualmente al titular o a la persona que éste designe o autorice ante la empresa.

C.C.T. Nro. 125/75 – Empleados, Capataces y Encargados de Curtiembre

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 34 – La dirección de la empresa entregará a sus empleados/as los implementos de trabajo para el desempeño de sus tareas o funciones de acuerdo con el Dto. 4.414/43. 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, decretos o resoluciones por la Dirección General de Higiene de la provincia de Buenos Aires, Ministerio de Salud Pública de la Nación o servicios médicos de los establecimientos, con el objeto de preservar la salud del trabajador dependiente y prevenirlo 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 empleado/a no cumpliera con estas disposiciones será único responsable ante la empresa y las autoridades competentes por las infracciones cometidas. Además, el empleado será responsable del uso y buena conservación de los implementos de trabajo que se le confíen. En caso de no efectuarse la entrega de los elementos arriba señalados en las oportunidades debidas, salvo casos fortuitos, dentro de las cuarenta y ocho horas hábiles de solicitados dichos elementos, el empleado podrá negarse a realizar el trabajo habitual, pasando a cumplir otra tarea que no requiera estos elementos, debiendo retornar a sus tareas habituales inmediatamente de recibir los mismos.

Descanso en jornada continua

Art. 35 – En los establecimientos con jornada continua, al promediar la misma se otorgará al personal treinta minutos de descanso.

Licencia por casamiento de hijos e hijas

Art. 36 – Los establecimientos concederán al personal cuyos hijos o hijas contrajeran enlace un día de permiso pago, siempre que sean jornadas laborables, debiendo presentar el certificado respectivo o su fotocopia.

Mudanza

Art. 37 – 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.

Licencia por matrimonio

Art. 38 – A todos los empleados/as que contraigan enlace en el país se les otorgarán diez días hábiles de licencia pagos; el interesado podrá optar por cinco días más corridos, sin goce de sueldo.

Accidentes de trabajo

Art. 39 – En los casos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales previstas en la Ley 9.688, el trabajador/a percibirá íntegramente el sueldo. En el caso de incapacidad parcial se dará cumplimiento a todo lo dispuesto en la Ley 20.744.

Ropa de trabajo

Art. 40 – El empleador entregará en forma gratuita, sin cargo de devolución, dos equipos de ropa de tela preencogida, que consistirán en dos camisas y dos pantalones de trabajo del personal masculino y dos guardapolvos al personal femenino.

Dadores de sangre

Art. 41 – Siendo éste un acto voluntario del empleado, y en mérito a los fines humanitarios del mismo, los empleadores abonarán una bonificación de ocho horas, a

jornal básico, según la escala de este convenio. Se aclara que la donación de sangre deberá ser con destino a padres, hijos, hermanos, cónyuge, familiares directos, operarios del establecimiento y siempre que la misma se limite, como máximo, a dos veces por año.

Examen prenupcial

Art. 42 – Los empleados que deban efectuar el examen prenupcial gozarán de un día de licencia paga.

Examen de aptitud física para servicio militar

Art. 43 – Los empleados que sean citados para efectuar el examen físico de ingreso para incorporarse al servicio militar gozarán de un día de licencia paga.

Subsidio por fallecimiento de trabajador/a

Art. 44 – Las partes convienen en establecer un nuevo valor para el subsidio por fallecimiento del trabajador, el mismo será de \$ 1.800;00 (pesos un mil ochocientos) y con vigencia a partir del mes de marzo de 2010 (*Modificado por acta Acuerdo del 25/8/10. Expte. Nro. 1.363.883/2009*)

Subsidio y licencia por fallecimiento de familiares directos

Art. 45 – a) Todo empleador concederá a su personal mensualizado un subsidio equivalente al treinta por ciento (30%) del salario vital, mínimo y móvil por fallecimiento de padres, madres, cónyuge o hijos, debidamente acreditado.

b) Todo empleador concederá licencia extraordinaria de tres días por fallecimiento de padre, madre, cónyuge o de la persona con la cual estuviera en aparente matrimonio, hijos o hermanos.

Cuota social

Art. 46 – Todos los empresarios retendrán a los trabajadores beneficiados en el presente convenio el importe correspondiente a la cuota sindical, previa resolución ministerial, establecida por cada organización afiliada a FATICA. Los importes por este concepto deberán enviarse mediante cheque a la orden de la organización afiliada a FATICA, juntamente con la nómina del personal involucrado en la presente convención colectiva de trabajo y sus domicilios dentro de los cinco días de efectuado dicho descuento.

Vitrina sindical

Art. 47 – Los empleadores facilitarán a su personal una vitrina sindical para la fijación de comunicados de carácter gremial y/o social, siempre que los mismos no sean atentatorios contra la empresa, la libertad de trabajo y/o autoridades nacionales, provinciales o municipales, debiendo en todos los casos ser suscriptos por autoridades legales del sindicato o de FATICA.

Capacitación y formación profesional

Art. 48 – 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, así como para implantar sistemas de incentivación con el propósito de elevar el nivel de productividad.

Personal ocupado

Art. 49 – Los empleadores quedan obligados a remitir a FATICA un listado completo del personal que tenga bajo relación de dependencia y en lo sucesivo deberán remitir mensualmente las altas y bajas de trabajadores que se produzcan.

Evaluación de tareas y máxima productividad en los establecimientos

Art. 50 – a) Con referencia a las categorías establecidas para las diversas ocupaciones de la presente convención colectiva de trabajo, las partes dejan aclarado que en aquellas empresas en que hubieren implantado, tengan en estudio o implantarán 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 objeto 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 anunciado, las empresas podrán incentivar a su personal en forma proporcional a los índices de rendimiento 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 prestarán toda colaboración.

e) En caso de diferendo deberá entender en el mismo la Comisión Paritaria Nacional de Interpretación.

Día del curtidor

Art. 51 – Se establece el 28 de octubre de cada año "Día del curtidor"; dicha jornada no será laborable y los empleadores abonarán a todos los empleados una bonificación de ocho horas, según promedio de los seis meses anteriores al día señalado. Las partes acuerdan el traslado del "Día del Curtidor" del 28 al 27 de octubre de cada año, acordándose asimismo su traslado al primer lunes subsiguiente (*Modificado por acta Acuerdo del 29/8/2013. Expte M.T.E.S.S. Nro. 1.560.690/2013*)

Delegados gremiales

Art. 52 – La Federación, a través de sus sindicatos, comunicará a la patronal la nómina de delegados gremiales de la comisión interna legalmente electos en los respectivos establecimientos, y sus jornales serán abonados por la empresa si prestan servicios; la empleadora convendrá con los delegados gremiales el horario de reclamaciones y se celebrarán dos reuniones mensuales, como mínimo.

Licencia paga para exámenes

Art. 53 – Todo empleado/a 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 autoridad competente del instituto en que curse los estudios (Ley 19.338). En el supuesto

de que sea necesario ampliar la licencia antes establecida, el excedente se computará a cuenta de vacaciones anuales.

Licencia por nacimiento de hijo

Art. 54 – En caso de nacimiento de hijo fehacientemente acreditado, los empleadores otorgarán dos días hábiles de licencia pagos –Ley 20.744, art. 172, inc. a)–. En e caso de que el nacimiento se produzca por un parto por cesárea, debidamente acreditado, se incrementará en un un día hábil la licencia actualmente vigente (*Modificado por acta acuerdo del 25/8/10. Expte. Nro. 1.363.883/2009 M.T.E.S.S.*)

Controles personales del trabajador

Art. 55 – Los sistemas de controles personales del trabajador, destinados a la protección de los bienes del empleador, deberán siempre practicarse con discreción.

Los controles del personal femenino deberán estar reservados exclusivamente a personas de su mismo efecto. Los sistemas podrán acordarse con los representantes de la empresa del sindicato correspondiente.

Horas extraordinarias

Art. 56 – A todo aquel personal que realizare horas extraordinarias después de la jornada normal de trabajo se le liquidará tomando como base doscientas horas.

Mensualización de empleados, administrativos e industrias

Art. 57 – A los sesenta días de la vigencia de esta convención, el haber de todo el personal incluido en la misma estará constituido por una suma fija y mensual, no pudiéndose liquidar por hora efectiva trabajada ni por día jornalizado. La suma total podrá ser abonada en forma quincenal o mensual; si se adopta el primer sistema se abonará en la primera quincena el cincuenta por ciento (50%) de su haber, y en la segunda quincena el otro cincuenta por ciento (50%) con sus beneficios sociales.

Comisión de trabajo

Art. 58 – Se formará una comisión de trabajo integrada por representantes de la Cámara de la Industria Curtidora Argentina (CICA) y FATICA para considerar en conjunto los problemas comunes de la industria, la que deberá reunirse a los fines señalados, como mínimo, una vez por mes.

Retención descuento para FATICA

Art. 59 – Previa resolución del Ministerio de Trabajo, todas las firmas empleadoras actuarán como agente de retención de doscientos pesos (\$ 200) o deducir de la retroactividad del aumento por aplicación del presente convenio colectivo de trabajo. El mismo deberá ser depositado a la orden de FATICA, calle Tte. Gral. Eustaquio Frías N° 132 de Capital Federal, mediante cheque o giro, dentro de los diez días de ser efectuado dicho descuento. La parte empleadora está obligada a enviar una planilla donde consten nombre y apellido, domicilio y descuento efectuado a cada empleado.

Comisión Paritaria de Interpretación

Art. 60 – Dentro de los sesenta días de la fecha de la firma de la presente convención colectiva de trabajo las partes propondrán una nómina de representantes compuesta por tres titulares y dos suplentes cada una de ellas para integrar la Comisión Paritaria Nacional de Interpretación de la misma, la que será presidida por un funcionario que a tal efecto designe el Ministerio de Trabajo.

Autoridades de aplicación

Art. 61 – El Ministerio de Trabajo será el organismo de aplicación de la presente convención colectiva de trabajo. Las partes intervinientes quedan obligadas a su entera observancia de la Ley 14.250. La violación e inobservancia serán sancionadas conforme a las normas legales y reglamentarias vigentes.

S.E.C.E.I.C.