

## **CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO Nro.433/05**

### **Unión Cortadores de la Indumentaria**

#### **Disposiciones Generales**

**PARTES INTERVINIENTES:** Federación Argentina De La Industria De La Indumentaria y Afines (F.A.I.I.A), y La Unión Cortadores de la Indumentaria, (U.C.I).

**LUGAR Y FECHA DE CELEBRACIÓN:** Buenos Aires, 31 de Agosto de 2005.

**ACTIVIDAD Y CATEGORÍA DE TRABAJADORES A QUE SE REFIERE:** Trabajadores de Corte de la Industria de la Confección de Indumentaria y Afines.

**CANTIDAD DE BENEFICIADOS:** 5.000 Trabajadores/as.

**ZONA DE APLICACION:** Ámbito de actuación de UCI. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Avellaneda, Lanús, Lomas de Zamora, Quilmes, Almirante Brown, Esteban Echeverría, La Matanza, Cañuelas, Monte, Lobos, Navarro, Luján, General Rodríguez, Malvinas Argentinas, Merlo, Moreno, Pilar, Morón, Marcos Paz, Tres de Febrero, San Martín, Vicente López, San Isidro, San Fernando, Tigre, San Antonio de Areco, Exaltación de la Cruz,, La Plata, Berisso, Ensenada, José C. Paz, San Miguel, Ezeiza, Hurlingham, Ituzaingo, Presidente Perón, Florencio Varela. Berazategui, San Vicente, Zárate, Mercedes, Campana, Coronel Brandsen, Escobar, General Las Heras,

En Buenos Aires a los 2 días del mes de Setiembre de dos mil cinco, se reúnen por una parte en representación de la FEDERACIÓN ARGENTINA DE LA INDUMENTARIA Y AFINES, los Señores: Oscar Pérez Larumbe, Mauricio Naiberger, Héctor Kolodny, Diego Adamovsky, Mario Abad, Víctor Hugo Benyakar, Jorge Lacaria, Erika Varela, María Marta Buratti y además los Señores, Marcelo Sanginetta, Norberto Santeriano, Graciela Guerrieri y Antonio Ludovsky y en representación de la UNIÓN CORTADORES DE LA INDUMENTARIA los Señores: Herald Mage, Alfredo Smith, Héctor G. Fernández, Roberto Blasi, Arnaldo Narmona, Mabel Escobar, Zulema Arce, Aurora Benitez, Walter Cáceres Juan D. Vargas, Gilberto López y el Dr. Gustavo Spota, quienes expresan:

Que en representación de las entidades negociadoras, encuadradas dentro de las normas establecidas por la ley 14.250 (t.o.108/88), obrante en el Expte. Nro. 16289/95 para la actualización del Convenio Colectivo de Trabajo Nro. 166/91, para la actividad de corte de la Industria de la Confección de Indumentaria y Afines, quienes deciden en este acto suscribir el texto ordenado de la Convención Colectiva de Trabajo antes mencionada, acuerdo al que se ha llegado, con fecha. 30 de Agosto de 2005.

**ARTÍCULO 1º. VIGENCIA:** La presente Convención Colectiva de Trabajo regirá desde el día 1º de Agosto de 2005.

Cualquiera de las partes queda facultada a denunciar la presente Convención Colectiva de Trabajo, en cuyo caso se procederá a la constitución de la Comisión Paritaria para la realización de las tratativas.

La denuncia de la Convención Colectiva de Trabajo podrá hacerse en forma total o parcial, dentro de los términos precitados.

**ARTÍCULO 2º. ZONA DE APLICACIÓN:** La presente Convención Colectiva de Trabajo es de aplicación en la Zona actuación UCI, conforme lo establecido en lo referido al Ambito de Aplicación, debiendo en consecuencia liquidarse los sueldos básicos y adicionales aquí establecidos, dentro de dicha zona de actuación.

**ARTÍCULO 3º - PERSONAL COMPRENDIDO:** La presente Convención Colectiva de Trabajo comprende a todos los trabajadores EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA de ambos sexos, mayores y menores de edad, de las distintas especialidades de Corte, Moldería y Diseño, de Confecciones y Medidas de la Industria de la Indumentaria y Afines según se especifican en los respectivos Artículos de la misma.

En los Talleres y Fábricas de Corte y Diseño, de Confecciones, Medidas y Afines, en todas las etapas que elaboran prendas de Indumentaria en General, Cortinas, Muñecos, Adornos, Blanco, Toldos, Lonería, Carpas, Paraguas, Sombrillas, Parasoles, Guantes y Gorras, Corbatas, Mochilas, Ropa de Seguridad, Costuras en General, fundas de cuero en general o en cualquier tipo de material o cualquier accesorio afín a la moda cortadas y/o confeccionadas a máquina, a mano o por cualquier otro procedimiento, y a las tareas de soldaduras, terminado de prendas por distintos procedimientos, vulcanización, pegado, encolado sobre telas en general, fibras sintéticas, plásticas, papel, cuero o cualquier elemento que se utiliza en la Industria de la Confección o Actividades Anexas.

### **CAPÍTULO SUELDOS**

#### **1º) DISEÑADOR** **\$ 1.400.00**

Es la persona que crea y/o diseña los modelos de acuerdo a la línea de cada empresa. Participa en el desarrollo de los prototipos en todas sus fases.

**Nota:** Percibirá un adicional por título del C.E.T.I.C. equivalente al 10% sobre el sueldo básico.

#### **2º) MODELISTA** **\$ 1.290.00**

Es la persona que interpreta el diseño, desarrolla el producto, las muestras y los prototipos, realiza los moldes y las progresiones, establece las normas de crecimiento para su incorporación a los sistemas CAD, todo según indicaciones de las empresas.

**Nota:** Percibirá un adicional por título del C.E.T.I.C. equivalente al 10% sobre el sueldo básico.

#### **3º) CORTADOR DE PRENDAS DE MEDIDAS** **\$ 1.150.00**

Es la persona calificada que tiza y corta prendas de medida en general y también sobre la moldería que la empresa entrega, aplica las modificaciones que los pedidos indican de acuerdo al rubro de la empresa.

#### **4º) AYUDANTE DE MODELISTA** **\$ 1.075.00**

Es la persona calificada que ayuda al Modelista a reformar y recortar moldes o hacer progresiones, pudiendo al mismo tiempo tizar, cortar prototipos y muestras.

No podrá calificarse al trabajador en esta categoría donde no exista el Modelista del inciso 2º

**Nota:** Percibirá un adicional por título del C.E.T.I.C. equivalente al 10% sobre el sueldo básico.

**5º) CONTROL DE CALIDAD \$ 1.065.00**

Es la persona especializada con conocimientos técnico - profesionales que controla la calidad de todos los trabajos inherentes al corte.

**6º) PROBADOR DE SASTRERIAS Y CASAS DE MODA \$ 1.040.00**

Es la persona calificada que labora directamente en la atención al público, probando y corrigiendo las confecciones vendidas.

**7º) TIZADOR \$1.040.00**

Es la persona calificada que además de ejercer la tarea de tizado manual puede realizar tareas de corte en general, procurando hacer un máximo aprovechamiento del material.

**8º) OPERADOR DE EQUIPO COMPUTARIZADO \$ 1.070.00**

Es la persona especializada que ingresa la moldería, las progresiones y las normas de crecimiento al equipo computarizado, mediante el digitalizado. Efectúa correcciones a la moldería, realiza las tizadas y el ploteo, y/o aplica los diseños de modas y gráficos.

**Nota:** Percibirá un adicional por título del C.E.T.I.C. equivalente al 10% sobre el sueldo básico.

**9º) CORTADOR DE TODO TIPO DE CUEROS Y PIELES \$ 1.035.00**

Es la persona calificada que corta todo tipo de prendas de cuero y pieles. Además corta fundas para vehículos, sillas, sillones y afines, cumpliendo normas de calidad y consumo de la materia prima que el rubro requiera.

**10º) CORTADOR CON EQUIPO COMPUTARIZADO \$ 1.000.00**

Es la persona calificada que opera el robot computarizado, carga las tizadas en el sistema y controla su funcionamiento en forma integral. Levanta los cortes y carga los encimados.

**NOTA:** Recibirán un adicional del 5 % sobre sus respectivos salarios básicos, aquellos trabajadores que planifiquen el mantenimiento de los equipos y determinen la solución a las fallas en el proceso de corte.

**11º) CORTADOR CON MAQUINA O A MANO \$ 960.00**

Es la persona que corta con máquinas rectas, circular, sierra sin fin, a mano con tijeras, troqueladoras, cúter y cualquier elemento adecuado para el corte en todo tipo de Indumentaria y afines.

Los trabajadores que corten uniformes, muestras o indumentaria de seguridad, percibirán un adicional del 5 % sobre el salario básico del cortador con máquina o a mano.

**12º) CLASIFICADOR DE TODO TIPO DE CUEROS Y PIELES \$ 820.00**

Es la persona calificada con conocimiento de todo tipo de cueros y pieles que realiza su clasificación atendiendo normas de calidad requerida.

**13º) REVISADOR \$ 725.00**

Es la persona responsable de revisar las prendas cortadas y/o confeccionadas en cualquier tipo de material. Revisa las telas y avíos atendiendo las normas de calidad requerida

**14º) CORTADOR AUXILIAR \$ 720.00**

Es la persona que colabora con el cortador, tiza y corta la forrería, avíos y escota y troquela el material de acuerdo al rubro de la empresa. No habrá cortador auxiliar donde no haya Cortador Titular.

**15º) ENCIMADOR \$ 690.00**

Es la persona que encima todo tipo de telas, a mano o a máquina encimadora. Los trabajadores que operen máquinas encimadoras computarizadas percibirán un adicional del 10 % más sobre su respectivo salario básico.

**16º) PREPARADOR \$ 670.00**

Es la persona que prepara los cortes y los avíos para las prendas a confeccionar.

**17º) RECIBIDOR \$ 665.00**

Es la persona responsable de recibir telas, avíos y/o prendas confeccionadas, sin responsabilidad sobre la calidad.

**18º) MARCADOR DE DIBUJO \$ 590.00**

Es la persona calificada que de acuerdo a los diseños y modelos que suministra la empresa, imprime distintas prendas con los elementos adecuados a la fijación. Ej. Sublimado por máquina de calor, transfer rotativo, pintado a mano, termofijado de piedras en las prendas y otras tareas análogas.

**19º) FUSIONADOR \$ 585.00**

Es la persona que fusiona y prepara las partes para las órdenes de producción, traslada las prendas cortadas al sector de costura o de despacho.

**20) NUMERADOR DE CORTE \$ 584.00**

Es la persona que en la mesa de corte numera las partes de las prendas cortadas, antes de ser enviadas al taller de costura.

**21º) AUXILIAR PARA TAREAS GENERALES DE CORTE \$ 570.00**

Es la persona que en las diferentes tareas del sector de corte, colabora con los trabajadores en las tareas inherentes a este sector.

**Nota:** Los trabajadores así calificados permanecerán en esta calificación profesional por un lapso no mayor a 12 meses, transcurrido dicho plazo deberán ser encuadrados conforme a la tarea específica que realicen.

## EQUIVALENCIAS DE CATEGORIAS

A LOS EFECTOS DE LA ACTUALIZACION DE LA C.C.T. DETALLAMOS LAS EQUIVALENCIAS CORRESPONDIENTES

CATEGORIAS C.C.T. ACTUAL	CATEGORIAS DE LA C.C.T. ANTERIOR
1 DISEÑADOR/A	1
2 MODELISTA	2
8 OPERADOR DE EQUIPO COMPUTARIZADO	6
3 CORTADOR DE PRENDAS DE MEDIDAS (*)	3 y 7
4 AYUDANTE DE MODELISTA	4
5 CONTROL DE CALIDAD	5
6 PROBADOR	11
7 TIZADOR	8 y 9
9 CORTADOR DE CUERO	10
10 CORTADOR DE EQUIPO COMPUTARIZADO	-----
11 CORTADOR CON MAQUINA O A MANO (=)	7 -12-14
12 CLASIFICADOR DE CUEROS	13 - 22
13 CORTADOR AUXILIAR Y/O FORRADOR	16 -17- 23
14 REVISADOR DE MATERIAS PRIMAS	15 - 24
15 ENCIMADOR	18
16 PREPARADOR	19 - 25 - 26
17 RECIBIDOR	20 - 21 - 29
18 MARCADOR DE DIBUJO	27 - 28
19 FUSIONADOR	30
20 NUMERADOR DE CORTE	31
21 AUXILIAR PARA TAREAS GENERALES DE CORTE	-----

(\*) De la Categoría 7 comprende la tarea de Cortador de Especiales

(=) De la Categoría 7 comprende las tareas del Cortador de Uniformes , Muestras e indumentaria de seguridad

LA CATEGORIA 10 NO TIENE EQUIVALENCIA RETROACTIVA

LA CATEGORIA 21 NO TIENE EQUIVALENCIA RETROACTIVA - SE USARA CON INGRESOS NUEVOS DESDE EL 01/08/2005 Y NO PODRA SUPERAR LOS 12 MESES SIN PASAR A ALGUNA CATEGORIA SUPERIOR

**ARTÍCULO 4º. SUELDOS:** En esta Convención Colectiva de Trabajo se detallan los sueldos básicos y clasificación de tareas de todas las ramas correspondientes al sector de corte de indumentaria y afines.

Los sueldos establecidos en esta C.C.T. son básicos y mínimos y se incrementarán con los adicionales aquí establecidos y responderán a producciones obtenidas conforme a calidad y eficiencia normal y habitual, registrada en la Empresa, realizada con criterio de diligencia y colaboración e independientemente de los beneficios que puedan corresponderles a los trabajadores por los demás artículos comprendidos en la misma.

**ARTÍCULO 5º. JORNADA DE TRABAJO:** Los sueldos básicos fijados son establecidos para una jornada de trabajo conforme a la L.C.T., la que comprenderá una duración en todo el país que no podrá exceder las 9 horas normales diarias, hasta 48 horas semanales pudiendo trabajarse el sábado hasta las 13 horas.

Para el cálculo de las horas extras el sueldo básico se dividirá por 200 horas.

Las remuneraciones deben establecerse en forma mensual y en ningún caso podrán determinarse por hora o por jornada.

Las empresas podrán acordar directamente con su personal la compensación de horas para cubrir aquellos días hábiles que estén comprendidos entre un feriado y un día no laborable, o para compensar el día no laborable cuando la empresa acuerde que no se presten servicios en tales días.

En este sentido podrán establecer tal compensación, dentro de los límites máximos previstos en el régimen legal de jornada de trabajo, hasta cubrir las horas necesarias, todo ello dentro del marco de la organización del trabajo y goce efectivo en condiciones óptimas laborales.

**ARTÍCULO 6º. ENCUADRAMIENTO:** A los efectos de la aplicación de esta C.C.T., la calificación profesional de los trabajadores la verificará UCI mediante acta de constatación y se clasificarán las tareas de todos los trabajadores, la que se adecuará a las nuevas categorías del presente convenio colectivo de trabajo.

Deberá permitirse el ingreso a estos efectos a los representantes o directivos de la organización sindical.

A los fines de la aplicación de esta CCT la calificación de los trabajadores se hará como mínimo teniendo en cuenta las tareas que realizaban estos a la fecha de la homologación de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

**ARTÍCULO 7º. CALIFICACIÓN MÍNIMA EN EMPRESAS CON UN SOLO TRABAJADOR** En las empresas donde el plantel de corte este compuesto por una sola persona, las partes acuerdan que la categoría de este trabajador será la de Tizador, excepto en las empresas de la Rama Cuero donde el plantel de corte este compuesto por una sola persona, la categoría de este trabajador será la de Cortador

**ARTÍCULO 8º. TRABAJADORES NO ENCUADRADOS.** Los sueldos de los trabajadores, que por modalidad o sistema de trabajo no se encuadren en los establecidos en la presente C.C.T., serán fijados en cada caso por la Comisión Paritaria, a cuyo efecto se tendrán en consideración los existentes en esta.

**ARTÍCULO 9º. IGUAL SALARIO POR IGUAL TRABAJO.** Las partes mantienen el principio de "igual salario por igual trabajo", cualquiera fuere la denominación de la calificación de las categorías y sus respectivos sueldos rigen indistintamente y sin variación alguna, tanto para los hombres como para las mujeres y viceversa.

**ARTÍCULO 10º. DIFERENCIAS SALARIALES:** En los reclamos que se formulen por incumplimiento de la presente C.C.T., en cuanto a las nuevas calificaciones profesionales, a partir de su vigencia, los trabajadores tendrán derecho a los beneficios de las mismas, desde la fecha en que la Organización Sindical haya presentado el correspondiente reclamo formal y fehaciente ante la Comisión Paritaria Nacional o ante la respectiva autoridad de aplicación en cada jurisdicción.

**ARTÍCULO 11º. BASE MÍNIMA IMPONIBLE PARA JORNADAS REDUCIDAS:** La base salarial mínima imponible para la determinación de los aportes del trabajador y las contribuciones empresarias a considerar con respecto a las obligaciones derivadas de los artículos: 45, 46 y 47 del presente C.C.T. y las determinadas con destino a la Obra Social de Unión Cortadores (Artículo 18 de la Ley 23.660), será equivalente al básico de la categoría que reviste, más un adicional del 20 %, con independencia de la cantidad de horas mensuales que trabaje.

**ARTÍCULO 12º. SALARIOS POR UNIDAD DE OBRA** En las empresas donde exista remuneración a destajo, los valores de dicho sistema de producción se ajustarán como consecuencia de la presente C.C.T. de acuerdo al siguiente procedimiento:

Por acuerdo directo entre el empleador y el personal.

En caso de desacuerdo, actuará una Comisión Mixta integrada por igual número de representantes FAIIA, UCI.

De no arribar esta Comisión Mixta a un acuerdo, se dará traslado a la Comisión Paritaria, la que resolverá en definitiva.

Se deja expresa constancia que el personal que perciba remuneraciones mediante este sistema no podrá percibir sueldos y sus adicionales inferiores a los básicos de sus respectivas categorías y considerando la jornada normal de trabajo.

Nota: Será nulo y sin valor todo acuerdo que suprima o reduzca los derechos previstos para el trabajador por esta Convención Colectiva de Trabajo.

## **CAPÍTULO ADICIONALES REMUNERATIVOS**

**ARTÍCULO 13º. TÍTULOS DEL CETIC.** Los empleadores reconocerán todos los Títulos y Certificados de Estudio otorgados por CETIC a todos los trabajadores que culminaron satisfactoriamente su capacitación en dicha institución otorgándoles a los mismos un adicional del 10% sobre los sueldos básicos en la medida que esté desarrollando dentro de la empresa las tareas para las que se ha capacitado.

**ARTÍCULO 14º - PREMIO POR PRODUCTIVIDAD:** Las partes signatarias de la presente C. C. T. con la intención de mejorar la productividad y eficiencia en las empresas, así como la retribución salarial y condiciones laborales de los trabajadores, a través de una de las herramientas que la posibilita, y que se extrae del espíritu y contenido del artículo 4º Bis de la CCT 166/91, establecen obligatoriamente una remuneración accesorio denominada **Premio por Productividad** para todos los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo, las que se ajustará a las siguientes condiciones:

**1º)** En aquellas empresas que tengan establecidos adicionales remunerativos en concepto de Premio por Producción, Productividad, Eficiencia, o en virtud del artículo 4º Bis de la CCT.166/91, y no hubieren establecido un sistema de incentivos y como consecuencia de ello se estuviere abonando el 22%, los mismos se tomarán indefectiblemente como válidos a los efectos del cumplimiento del presente artículo.

**2º)** Aquellos acuerdos entre empleadores y trabajadores que hubieren establecido un porcentaje menor al mínimo determinado por el 4º bis de la CCT.166/91 serán oponibles y válidos únicamente con relación a aquellos que hayan sido presentados a Unión Cortadores de la Indumentaria hasta el 31 de julio de 2005 inclusive.

**3º)** Las bases de Producción podrán ser modificadas de común acuerdo, cuando la incorporación de nueva tecnología, métodos de trabajo o maquinarias así lo justifiquen. Estos cambios en ningún caso podrán producirle al trabajador un perjuicio económico.

**4º)** Para el establecimiento de este premio, se acordarán criterios de remuneración por rendimientos y se considerarán para la determinación de los métodos de trabajo y los estudios de tiempo que fuesen necesarios, las remuneraciones resultantes, las recomendaciones y sistemas establecidos por la Organización Internacional de Trabajo (O.I.T.), con el criterio de a mayor resultado, mayor remuneración.

**5º)** El premio se liquidará de acuerdo a los sistemas y términos que fijen las partes. Se recomienda informarlo diariamente y se abonará mensualmente de acuerdo a la modalidad de la empresa.

**6º)** El trabajador será acreedor a esta remuneración accesorio, denominada Premio por Productividad cuando alcance los rendimientos convenidos.

Este Premio será considerado Remuneración Accesorio a todos los efectos, debiendo liquidarse en forma separada, tomándose en cuenta para el pago de todas las licencias legales, y/o convencionales, y para efectuar el cálculo se establecerá el promedio de lo efectivamente percibido por este concepto durante los últimos 6 meses.

**7º)** Los sistemas que las partes acuerden para el pago del Premio por Productividad deben contemplar la posibilidad que permita al trabajador acceder a esta remuneración mensualmente.

No se tendrán como válidos aquellos acuerdos en los que al trabajador nunca le sea posible acceder a esta remuneración accesorio.

**8º)** En aquellos casos particulares en que se susciten discrepancias entre las partes, con tiempo suficiente, serán giradas para su interpretación, consideración y resolución a la Comisión Nacional Paritaria de Interpretación prevista en el Art. 50 la presente CCT.

La aplicación del presente artículo no podrá considerarse justa causa de despido.

**9º)** Las empresas deberán enviar la documentación referida a los nuevos acuerdos o sus respectivas modificaciones respecto de la remuneración accesorio a la que se ha denominado por medio del presente artículo "Premio por Productividad", a la FAIIA y a la UCI dentro de los 60 días de suscripto a los efectos de su vigencia.

**ARTÍCULO 15º. PENALIDAD.** Las empresas que no establezcan sistemas de incentivos sobre la base de producción, productividad o eficiencia y no abonen adicionales por este concepto, tendrán –constatado este hecho - un plazo de 60 días corridos para establecerlo.

Vencido el mismo y si no lo hubieran determinado, deberán abonar al trabajador, desde el momento que se constató el incumplimiento, en concepto de penalidad por falta de aplicación de la obligación de fijar este incentivo, un adicional, equivalente al monto que el trabajador perciba por el concepto de Premio de Asistencia y Puntualidad, con carácter remuneratorio y periodicidad mensual.

**ARTICULO 16º. ESCALAFON POR ANTIGÜEDAD.** Los trabajadores comprendidos en el presente C.C.T., percibirán en concepto de "Escala Por Antigüedad" un adicional sobre los sueldos básicos conforme a la siguiente escala:

Al Cumplir 2 Años, 4 % 3 años 8 %; 5 años 10 %; 8 años 14 %; 10 años 16 %; 15 años 18 %; 20 años 20 %, 25 años 22 %; 30 años 25%; 35 años 28 % y a los 40 años 35 %.

**ARTICULO 17º GRATIFICACION ESPECIAL POR ANTIGÜEDAD.** Los empleadores abonarán a los trabajadores, al cumplir 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 años de antigüedad en las empresas, una gratificación especial por dicho concepto equivalente a un (1) Salario Mínimo Vital y Móvil

En aquellos casos en que el trabajador beneficiario de esta Gratificación la perciba una sola vez será considerada como Gratificación Especial No Graciable por Única vez, en consecuencia esta tendrá carácter No Remunerativo.

**ARTICULO 18º. PREMIO ESTIMULO POR PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA.** Los trabajadores percibirán mensualmente, con carácter de remuneración accesorio, un Premio Estímulo a la Puntualidad y Asistencia equivalente al 20 % de su respectivo sueldo convencional básico y se otorgará de acuerdo a las siguientes bases:

Al personal se le admitirá una tolerancia mensual de 4 puntos.

Cómputos:

Por cada inasistencia, se computarán 3 puntos.

Por cada jornada incompleta, se computarán 2 puntos.

Por cada llegada tarde al taller de hasta 5 minutos, se computarán 2 puntos.

Los ingresos fuera de hora mayores a 5 minutos y las omisiones de registro de ingreso, se considerarán una jornada incompleta.

Las jornadas incompletas deberán ser justificadas fehacientemente en tiempo y forma por el trabajador.

Lo mismo rige para los casos cuya jornada sea discontinua.

No se computarán como inasistencias o llegadas tarde las motivadas por la decisión de la empresa por exámenes o controles médicos y/o medicina preventiva.

Los empleadores que tengan establecidos estímulos iguales, sean por institución unilateral del empleador, acuerdos de partes, etc., cuyo monto fuere superior al que se instituye por el presente artículo, serán absorbidos hasta su concurrencia, percibiendo en más la diferencia que subsista.

Queda perfectamente determinado que el régimen de estímulo conformado por el presente artículo no es acumulativo con respecto a los sistemas existentes en las empresas, que por los conceptos de Puntualidad y Asistencia quincenal o mensual, tienen instituidos en las mismas. En tales supuestos los trabajadores afectados deberán optar por el régimen de este artículo o continuar con los sistemas existentes en las empresas en caso de porcentajes mayores.

No se computarán como inasistencias aquellas ausencias motivadas por actividades sindicales, exclusivamente justificadas por la U.C.I., ni tampoco las que correspondan por goce de licencias previstas por el Artículo 21 de la presente C.C.T.

En los casos de suspensiones dispuestas por la empresa con motivo de Falta de Trabajo o Fuerza Mayor, estas ausencias no serán tenidas en cuenta a los efectos del cómputo, percibiendo proporcionalmente el trabajador dicho Premio, por el período efectivamente trabajado.

**ARTICULO 19º. PREMIO ESTIMULO POR PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA PERFECTA.** Los trabajadores que durante el mes, logran asistencia y puntualidad PERFECTA serán acreedores a un adicional del 5% más sobre su respectivo sueldo básico convencional. Se considerarán ausencias a los efectos del presente adicional todas las inasistencias en que incurra el trabajador, incluidas las dispuestas en el artículo 21 de la presente CCT.

**ARTICULO 20º. PREMIO POR PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA SEMESTRAL.** Los trabajadores percibirán en concepto de Premio por Asistencia y Puntualidad SEMESTRAL, un treinta por ciento (30%), sobre el importe que pudiera corresponderle por el concepto de aguinaldo.

Este premio será abonado a los diez días (10) hábiles posteriores al vencimiento del pago semestral del Aguinaldo.

Dicho Premio por Puntualidad y Asistencia se debe abonar de acuerdo a las siguientes bases:

Se admitirá una tolerancia semestral como MAXIMO de 24 puntos.

Cómputos:

Por cada inasistencia se computarán 3 puntos.

Por cada jornada incompleta se computarán 2 puntos.

Por cada llegada tarde de hasta 5 minutos al taller se computarán 2 puntos.

Los ingresos fuera de hora mayores a 5 minutos y las omisiones de registro de ingreso, se considerarán jornada incompleta.

Los empleadores que tengan establecidos Premios Estímulos iguales, sean por institución unilateral del empleador o acuerdo de partes, cuyo monto fuere superior al que se instituye por el presente Artículo, serán absorbidos hasta su concurrencia, percibiendo en más la diferencia que subsista.

Queda perfectamente determinado que el régimen de estímulo conformado por el presente artículo no es acumulativo con respecto a los sistemas existentes en las empresas, que por los conceptos de Puntualidad y Asistencia Semestral tienen instituidos en las mismas.

En tales supuestos los trabajadores afectados deberán optar por el régimen de este artículo o continuar con los sistemas existentes en las empresas, en caso de porcentajes mayores.

A los efectos de esta bonificación no serán computadas como inasistencias los puntos que están determinados en el pago del Premio por Puntualidad y Asistencia del Artículo 18 de esta Convención Colectiva.

Este premio corresponde al personal que tenga como mínimo seis (6) meses de antigüedad a la percepción del mismo.

## **CAPITULO LICENCIAS CON GOCE DE SUELDO**

**ARTICULO 21º. LICENCIAS CON GOCE DE SUELDO.** Se otorgarán al trabajador las que se indican a continuación y las mismas serán de cumplimiento efectivo:

1.- Por matrimonio, diez (10) días corridos, sin obligación de agregarlos a la Licencia Anual, debiendo el trabajador notificar al empleador con no menos de 8 días de anticipación.

2.- Por nacimiento de hijo, cuatro (4) días corridos, de los cuales tres (3) por lo menos serán hábiles.

3.- a) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona que conviva con el trabajador y reciba el mismo y ostensible trato familiar, padres, hijos o hermanos, cuatro (4) días corridos.

b) Cuando estos familiares fallezcan a más de quinientos (500) kilómetros del domicilio del trabajador, esta licencia se extenderá dos (2) días corridos más.

c) Por fallecimiento de abuelos o padres políticos, dos (2) días corridos.

En las circunstancias previstas en el Inciso 3 a), b) y c) del presente artículo el trabajador afectado deberá acreditar fehacientemente, ante el empleador, su concurrencia en término al lugar del sepelio.

e) Por casamiento de hijos del trabajador un (1) día.

4.- Por examen, en la enseñanza Media o Universitaria, dos (2) días, hasta un máximo de diez días por año calendario.

Nota: Los exámenes, a que alude este punto, están referidos a los planes de estudio oficiales o autorizados por los organismos nacionales, provinciales o municipales correspondientes, o los referidos al centro de formación profesional, C.E.T.I.C. para exámenes finales, complementarios y/o previos.

Los beneficiarios deberán acreditar haber concurrido al examen, mediante la presentación del certificado expedido por la autoridad competente, del lugar en que cursa los estudios.

5.- Por mudanza un (1) día.

Nota: Para hacer uso de este beneficio, los trabajadores deberán solicitarlo con no menos de cinco (5) días de anticipación, con la obligación de acreditarlo fehacientemente. La referida licencia se otorgará, como máximo, una (1) vez por año.

6.- Para concurrir al examen médico prenupcial: un (1) día.

7.- Por donación de sangre, se abonarán las remuneraciones correspondientes por los días necesarios para cumplir con esta finalidad, siempre que se acredite con certificados expedidos por la autoridad sanitaria competente.

8.- Por adopción: la mujer trabajadora que reciba la guarda judicial de un menor, en el marco de un expediente judicial de adopción, tendrá derecho a treinta días (30) de licencia paga.

El trabajador varón gozará de idéntica licencia a la establecida para el supuesto de nacimiento de hijo.

En el supuesto que la adopción ocurriera a una distancia superior a los Cuatrocientos Kilómetros (400) del sitio de trabajo, los términos de las licencias se ampliarán a DOS (2) días más.

NOTA: Para poder percibir las remuneraciones correspondientes a las licencias mencionadas en los incisos precedentes el trabajador deberá acreditar en forma fehaciente, las situaciones que dieron origen a la petición de las mismas.

Los trabajadores dispondrán de 18 horas anuales de permiso con goce de sueldo a fin de cumplir con lo establecido en el artículo 41 inciso a) y b)

## **ARTICULO 22º. DIA DEL CORTADOR DE LA INDUSTRIA DE LA INDUMENTARIA.**

Se celebrará el Tercer Domingo de Julio de cada año el Día del Cortador de la Industria de la Indumentaria. El personal comprendido en la presente C.C.T. tendrá derecho a percibir además de la remuneración normal y habitual, la remuneración básica de ese día, con más un 50 %.

**ARTICULO 23º. LICENCIA SIN GOCE DE SUELDO.** Se le otorgarán a los trabajadores que lo soliciten, permisos sin goce de sueldo, cuando así lo soliciten en función de razones de fuerza mayor, debidamente comprobada. Esta licencia se otorgará por un máximo de treinta (30) días por año calendario, estableciéndose un mínimo de 5 días corridos al mes y no más de 3 veces al año. Esta licencia se extenderá treinta (30) días más, cuando el trabajador lo solicite para viajar al exterior, fuera de los países limítrofes

Las empresas deberán informar a la Obra Social, si durante el plazo que dura la licencia, los empleadores y el trabajador realizarán los aportes y contribuciones y así poder determinar la prestación médica durante dicho período.

## **CAPITULO BENEFICIOS SOCIALES NO REMUNERATIVOS**

### **ARTICULO 24º. BENEFICIOS SOCIALES. (No remunerativos)**

#### **Inciso 1º) REFRIGERIOS:**

Los empleadores otorgarán diariamente a su personal un refrigerio. Se interpreta como refrigerio mínimo y razonable, un sándwich acompañado por una bebida sin alcohol, la que podrá ser sustituida por una infusión caliente en la temporada invernal o de baja temperatura. (De optar por esta opción será de cumplimiento efectivo bajo condiciones de calidad e higiene)

El empleador podrá optar por reemplazar este refrigerio por una suma diaria de Dos pesos (\$ 2.00) por cada jornada de desempeño efectivo del trabajador.

Dicho monto no tendrá en ningún caso carácter remunerativo por constituir un beneficio social.

Una vez establecida la opción, la misma podrá ser modificada solo por acuerdo de las partes.

#### **Inciso 2º) VIATICOS**

Las partes signatarias de la presente Convención Colectiva de Trabajo establecen el pago de un viático diario de Dos Pesos (\$ 2.00) por cada jornada de desempeño efectivo del trabajador, de carácter NO REMUNERATIVO y sin presentación de comprobantes a resultar de la aplicación del Art. 106 de la LCT 20.744 y sus decretos reglamentarios y de la jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

El empleador podrá establecer un reajuste de este valor, sin que este beneficio pierda su carácter NO REMUNERATIVO, en los casos que crea necesario, considerando los mayores gastos en que incurra el trabajador.

En tal instancia deberá notificarlo a la Entidad Gremial y conjuntamente será presentada, la modificación efectuada al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su registro correspondiente.

Quedan eximidas del presente inciso, las empresas que cubrieran este beneficio de alguna manera a saber: contratando micro - ómnibus sin cargo para los trabajadores, entrega de bonos, pases, u otro tipo de mecanismo que compensara este beneficio permitiéndole al trabajador trasladarse hasta su lugar de trabajo.

**3º) SUBSIDIO POR SEPelio DEL TRABAJADOR:** La/s persona/s que determine el trabajador afectado a esta convención colectiva, o sus derechohabientes en el orden establecido en la ley 24241, mientras está vigente el contrato de trabajo, percibirá un subsidio por sepelio, de \$ 1.700 (un mil setecientos pesos), sin límite de edad, independientemente de cualquier otro beneficio que pudiera corresponderle.

El pago de este subsidio será a cargo del empresario.

La fecha de pago será a los cinco días hábiles posteriores a la presentación de la documentación correspondiente.

Estos BENEFICIOS SOCIALES. Incisos 1) 2) y 3) del presente artículo se liquidarán en forma mensual según corresponda la liquidación de los sueldos respectivos.

NOTA: La representación empresaria deja expresa constancia que acepta mantener estos BENEFICIOS SOCIALES por su carácter no remunerativo, considerado así oportunamente por el MTESS de la Nación la homologación del CCT 204/93 y por la Comisión Técnico Asesora de Productividad y Salarios en su resolución DNRT 1.165/92 para el CCT 72/89.

**ARTICULO 25º. ROPA DE TRABAJO.** Todos los trabajadores, deberán ser provistos obligatoriamente de dos equipos por año.

La asignación será de la siguiente manera: dos (2) guardapolvos para las mujeres, o dos (2) pantalones, una (1) chaquetilla y una (1) camisa para los hombres, de colores y calidad corriente, conforme a las especificaciones y características que la empresa determine.

La conservación, lavado y planchado las prendas, como asimismo la reposición de las mismas en caso de pérdida o destrucción, por causas imputables al trabajador, corren por cuenta de los mismos. Se exceptúan de este supuesto las prendas que se utilicen en tareas con pinturas, solventes u otro material. En tales casos la reposición y el lavado serán responsabilidad de la empresa.

Las prendas de trabajo serán entregadas bajo constancia escrita y su uso será obligatorio dentro del establecimiento. Si el trabajador egresara de la empresa, deberá proceder a su devolución.

La entrega de prendas podrá ser compensada, si el empleador así lo dispusiere, por una orden de compra o suma de dinero equivalente a su valor, para ser adquiridas por los trabajadores en las firmas proveedoras que la empresa designe y dentro de las características que ésta haya fijado en lo que se refiere a su precio, tipo de prenda, color, etc.

La entrega de los equipos de trabajo podrá ser en forma simultánea o, un equipo en el mes de Abril y otro en el mes de Octubre de cada año.

## **CAPITULO LEGISLACION VIGENTE**

**ARTICULO 26°. CONTRATO DE TRABAJO A PRUEBA.** Se celebrarán de conformidad a lo establecido en la Ley 25877 que sustituyó el artículo 92 bis de la ley 20744 y sus modificatorias.

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, a excepción del contrato de trabajo caracterizado en el artículo 96 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (texto según ley 24.013), se entiende celebrado a prueba durante los primeros tres(3) meses.

**ARTICULO 27°. ACCIDENTES DE TRABAJO.** Todo trabajador que sufriera un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, prevista en la Ley 24.557 ó las que se establezcan en el futuro, recibirá los beneficios allí establecidos.

Las empresas deberán informar a los trabajadores la ART que corresponde en caso de accidentes y los teléfonos donde comunicarse.

**ARTICULO 28°. VACACIONES.** Los empleadores otorgarán las vacaciones anuales según lo dispuesto por la Ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones. En todos los casos las vacaciones comenzarán un día lunes o el día siguiente al descanso compensatorio.

En los casos de incrementos de remuneraciones producidos durante el goce de las vacaciones, los trabajadores percibirán la diferencia remunerativa por tal concepto al reintegrarse a sus tareas, únicamente por los días de vacaciones a partir de la fecha que entra en vigencia la referida modificación.

Sin perjuicio de lo establecido en la LCT las partes podrán convenir el desdoblamiento de las vacaciones anuales de acuerdo con las siguientes condiciones:

Los períodos de Vacaciones de 14 días se otorgaran ineludiblemente conforme a la L.C.T 20744.

Los períodos de Vacaciones con 21, 28, 35 días, se otorgarán de la siguiente manera; 14 días en los meses de Enero y Febrero, salvo que el trabajador solicite los mismos en otra época del año y el empleador acepte dicho pedido; y los restantes días que excedan aquellos 14 días, mediante un acuerdo entre el empleador y el trabajador, se otorgarán en cualquier época del año.

**ARTICULO 29° MATERNIDAD.** Durante el embarazo, la futura madre podrá solicitar un cambio provisional de tareas, en caso que su ocupación habitual perjudicara el desarrollo de la gestación, acreditándolo con certificación médica.

Este cambio de tareas será procedente siempre y cuando las condiciones del proceso productivo dentro del establecimiento así lo permitan. En caso contrario deberá otorgar una licencia por enfermedad con goce de haberes.

En caso de prescripción médica y con posterioridad al nacimiento, la trabajadora podrá gozar de una licencia sin goce de sueldo no mayor de 90 días sin pérdida de su puesto de trabajo, en tanto lo solicite, para la atención de su hijo lactante.

La trabajadora no podrá hacer uso de este beneficio, si ha utilizado el plazo del estado de excedencia previsto en el artículo 183 de la L.C.T.

**ARTICULO 30° RECONOCIMIENTO GREMIALY DELEGADOS.** Se reconoce como único representante de los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo a Unión Cortadores de la Indumentaria.

Las empresas reconocen a los delegados de su personal previa comunicación en forma fehaciente, dichos delegados deberán pertenecer al personal de la empresa, éstas otorgarán a los representantes gremiales legalmente reconocidos, una licencia con goce de sueldo que puede ser continua ó discontinua, hasta un máximo de noventa (90) horas por año calendario, como licencia especial para poder asistir a las reuniones, asambleas, congresos, seminarios, que convoquen las autoridades de la Organización Sindical.

## **CAPITULO ORDEN INTERNO**

**ARTICULO 31°. DESCANSO DIARIO.** Los trabajadores que realicen horario continuo, gozarán de veinte (20) minutos para merienda y/o almuerzo, los que no deberán ser descontados de los haberes, ni recargados a su jornada habitual de trabajo, aclarándose que lo aquí dispuesto no se antepone a aquellos descansos que ya tuvieran establecidos en las empresas y que fueran más beneficiosos para el personal.

En los establecimientos con horario discontinuo, el descanso será de diez (10) minutos por la mañana y diez (10) minutos por la tarde.

**ARTICULO 32°. DESPLAZAMIENTO TRANSITORIO DEL TRABAJADOR:** Todo trabajador está afectado a su puesto de trabajo, pero a solicitud del empleador, ante eventuales necesidades de la empresa, con un máximo de como por ejemplo: cuestiones relacionadas con mayor demanda de producción en que se encuentran involucradas ó mermas de la misma, falta de trabajo en su tarea específica normal y habitual etc., el trabajador podrá desempeñar tareas de mayor o menor jerarquía, donde se le indique dentro del establecimiento. Las causas de organización, nuevos métodos o sistemas de trabajo que implicaran o hicieran necesario a criterio de la empresa desplazamientos del personal, en ningún caso serán motivo de despido, directo o indirecto, reservándoseles lugar de trabajo en otra sección, situación ésta que deberá ser tratada de común acuerdo.

**Nota:** En todos los casos de traslados por cualquier motivo a la persona se le respetara la categoría y el convenio colectivo que tenía hasta ese momento, el tiempo de desplazamiento tendrán un máximo de TREINTA DIAS (30) SEMESTRALMENTE, y el trabajador estará obligado a realizar solo tareas de producción.

**ARTICULO 33°. MODIFICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO:** El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades del Contrato de Trabajo, ni causen perjuicio, material ni moral al trabajador.

Cuando un trabajador realice dos o más tareas, percibirá su sueldo considerando la mejor remunerada de ellas y un adicional por tareas múltiples.

**ARTICULO 34°. VENTA A LOS TRABAJADORES.** La empresa se compromete, a pedido del trabajador de su establecimiento, efectuar una venta al año, de los artículos que produce, al precio de salida de fábrica o con un descuento adecuado.

Se deja perfectamente establecido que la compra se refiere exclusivamente para uso personal, de su cónyuge y de sus hijos.

**ARTICULO 35º. CAPACITACION.** Todo trabajador que ingrese a una empresa, sin formación previa de la especialidad de la categoría para la cual es contratado, cumplirá con un período de formación, que le permitirá al novato obtener la formación indispensable para desempeñar tareas en su puesto de trabajo con eficiencia y calidad, adquiriendo el conocimiento de las operaciones productivas de la empresa y de esta manera acceder a la categoría que corresponda conforme a las tareas que realice.

**ARTICULO 36º. PRUEBA Y CAMBIOS DE CATEGORIA.** A los efectos de pasar un trabajador de una categoría a otra, se establece un período de prueba y capacitación que durará sesenta (60) días corridos, el que se realizará de común acuerdo con el trabajador constando por escrito.

Durante los primeros treinta (30) días de prueba, el trabajador percibirá la remuneración correspondiente a su categoría. Transcurrido este término, si el trabajador permaneciera en la nueva categoría percibirá un aumento igual al Cincuenta por ciento (50%) de la diferencia entre su sueldo y el que le corresponda en el nuevo puesto, percibiendo la remuneración íntegra de su nueva categoría al vencimiento de los últimos treinta (30) Días o período de capacitación.

Esta prueba podrá ser realizada por la misma persona cada seis (6) meses. Las empresas considerarán el cumplimiento de los standard de producción establecidos a los efectos de las promociones de las categorías profesionales. En caso de que el trabajador, transcurridos quince (15) días de prueba, realice las tareas y rinda la eficiencia y calidad de la categoría para la cual es probado, a criterio de la empresa, pasará automáticamente a la calificación de la misma, percibiendo ese sueldo o salario.

**ARTICULO 37º. IMPLEMENTOS DE TRABAJO.** En los establecimientos, todos los elementos de trabajo, serán provistos por los empleadores. Las empresas entregarán estos elementos a cargo del trabajador, quien será responsable de su extravío y/o pérdida. En tales casos, deberá abonar el costo de reposición.

**ARTICULO 38º. NORMAS INTERNAS.** Los trabajadores en sus relaciones con sus empleadores y éstos con sus respectivos trabajadores, se ajustarán a las siguientes cláusulas:

- a) Ningún superior podrá reconvenir, por razones disciplinarias, a sus subalternos, en presencia de otros subalternos.
- b) Los horarios se cumplirán de modo que, a la hora de ingreso, los trabajadores se encuentren en sus puestos de trabajo, el que no abandonarán hasta la hora fijada para la salida, salvo casos justificados.
- c) Cuando el trabajador deba ausentarse, dará aviso anticipadamente.
- d) Por razones de mutua seguridad, no debe fumarse dentro del establecimiento, donde exista tal prohibición.
- e) Los procedimientos de producción y trabajo no podrán ser revelados por los trabajadores, como tampoco sacar pruebas o muestras.
- f) Los trabajadores respetarán, en los lugares de trabajo, las normas de disciplina indispensables para el normal funcionamiento de la producción, no interrumpiendo sus tareas con actos innecesarios o ajenos al trabajo mismo.
- g) Cada trabajador mantendrá debidamente acondicionado, tanto los materiales como los elementos de trabajo.
- h) El cambio de domicilio deberá ser denunciado por el trabajador fehacientemente, en tiempo y forma. Asimismo deberá notificar al empleador las modificaciones producidas en su estado civil o las referidas a las cargas de familia. Las trabajadoras embarazadas deberán notificar fehacientemente de su estado.

En todos los casos el empleador entregará constancia formal de los avisos del trabajador, dados conforme este artículo.

i) Las empresas abonarán, al trabajador, los salarios correspondientes cuando estos, deban comparecer ante el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad de la Nación, otros organismos de Trabajo en las distintas jurisdicciones, citados por la Comisión Paritaria Nacional de Interpretación ó las citaciones judiciales a las que se refiere el Art.136 del Decreto Ley 32.147/44 ratificado por la Ley 12.948.

j) Queda establecido que ningún trabajador de corte estará obligado a efectuar trabajos de limpieza, tampoco estará obligado a llevar, traer o cargar piezas, excepto dentro de los sectores de corte.

k) Los moldes hechos durante las horas de trabajo pertenecen a la empresa, salvo los que se hubieren realizado durante el periodo de prueba, los que en tales casos pertenecerán al modelista, si no quedara efectivo en dicha empresa.

**ARTICULO 39º PREAVISO.** El trabajador que durante el período de preaviso, dispuesto por el empleador, obtuviera durante el mismo un nuevo empleo, podrá renunciar a dicho período antes de la finalización del mismo, percibiendo las remuneraciones hasta el último día efectivamente trabajado.

**ARTICULO 40º HIGIENE Y SEGURIDAD.** De conformidad con las leyes vigentes o las que se dicten en el futuro, con el adelanto Técnico-Científico y Social de la época, y teniendo en cuenta las recomendaciones de la OIT al respecto, los establecimientos se comprometen a mantener los lugares de trabajo en condiciones reglamentarias de higiene y seguridad, atento a las siguientes cláusulas:

- a) Asiento con respaldo: Para el personal en tareas de mesa en posición fija como ser: limpieza de prendas, trabajo de mano y en otras tareas similares que así lo requieran, la empresa los proveerá de banquetas con respaldo.
- b) Propiciar la implementación sobre seguridad en general, conformando en cada establecimiento, un comité mixto de seguridad y/o cuando sea necesario un comité de incendio.
- c) Conforme a las reglamentaciones en vigencia, la luz en los lugares de trabajo, deberá ser preferentemente natural o en su defecto en condiciones que no perjudiquen la vista de los trabajadores.
- d) La ventilación en los lugares de trabajo deberá ser adecuada a la índole de las tareas que se realizan, debiendo en casos necesarios dotarse de aspiradores de aire. Los lugares de trabajo deberán contar con los elementos necesarios para mantener una temperatura uniforme y apropiada.

Deberá proveerse al trabajador de agua fresca en condiciones de potabilidad y salubridad adecuada.

e) En los casos en que los niveles de ruido existentes en los establecimientos así lo requieran las empresas deberán adoptar con la colaboración de los trabajadores, las medidas necesarias para reducirlos.

Los trabajadores deberán cumplir las prescripciones de la empresa en la materia y utilizar los elementos de seguridad que se les provean.

f) El servicio de higiene y seguridad en el trabajo tiene como misión prevenir, determinar, promover y mantener adecuadas condiciones ambientales en los lugares de trabajo y el mas alto nivel de seguridad.

**PROFESIONALES Y EQUIPAMIENTO:**

El servicio de higiene y seguridad en el trabajo deberá contar con los profesionales, personal y equipamiento mínimo que determine la ley 19.587 y su decreto Reg. 351/79 o el que lo sustituya en el futuro.

**SEGURIDAD DEL TRABAJADOR:**

Es deber del empleador velar por la seguridad del trabajador, tutelando su integridad psicofísica. A tal efecto deberá:

- a) Adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia o la técnica sean necesarias a ese fin.
- b) Hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la legislación específica y sus reglamentaciones.



#### OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR:

Sin perjuicio de lo que determinen especialmente los reglamentos, son también obligaciones del empleador:

- a) Disponer el examen preocupacional y revisión médica periódica del personal, registrando sus resultados en el respectivo legajo de salud. Asimismo deberá efectuar el examen de egreso, estando obligado el trabajador a someterse al mismo.
- b) Mantener en buen estado de conservación, utilización y funcionamiento las maquinarias, instalaciones y útiles de trabajo.
- c) Mantener en buen estado de conservación, uso y funcionamiento las instalaciones eléctricas, sanitarias y servicios de agua potable.
- d) Evitar la acumulación de desechos y residuos que constituyan un riesgo para la salud, efectuando la limpieza y desinfecciones periódicas pertinentes.
- e) Instalar los elementos necesarios para afrontar los riesgos de siniestro.
- f) Depositar con el resguardo consiguiente y en condiciones de seguridad las sustancias peligrosas.
- g) Disponer de los medios adecuados para la inmediata prestación de primeros auxilios.
- h) Colocar y mantener en lugares visibles avisos o carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad o adviertan peligrosidad en las maquinarias e instalaciones.
- i) Promover la capacitación del personal en materia de higiene y seguridad en el trabajo, particularmente en lo relativo a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas.
- j) Denunciar ante quien corresponda los accidentes y enfermedades de trabajo.

#### OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES:

Sin perjuicio de lo que determinen especialmente los reglamentos, el trabajador estará obligado a:

- a) Cumplir con las normas de higiene y seguridad y con las recomendaciones que se le formulen referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal y de las propias maquinarias, operaciones y procesos de trabajo.
- b) Someterse a los exámenes médicos preventivos periódicos y de egreso, y notificarse del resultado de los mismos.
- c) Cuidar los avisos y carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad y observar sus indicaciones.
- d) Colaborar en la organización de programas de formación y educación en materia de higiene y seguridad y asistir a los cursos que se dicten en el horario de trabajo.
- e) Utilizar los elementos de protección que se le entreguen, tales como guantes, botas, delantales, protectores auditivos, etc. La falta de utilización de estos elementos darán derecho al empleador a adoptar las medidas disciplinarias adecuadas.

#### DENUNCIA DEL TRABAJADOR:

El trabajador podrá denunciar y hacer responsable al empleador que lo obligue a realizar la prestación de tareas que impliquen violación a los deberes de seguridad y pongan en peligro a su estado físico o riesgo de pérdida irreparable (vida humana o fuente de trabajo).

El trabajador podrá rehusar la prestación de tareas si existe resolución de los organismos competentes declarando insalubre el sector de trabajo y el empleador no realizara dentro del plazo que se le fije los trabajos de adecuación y/o no proporcionase los elementos que dicha autoridad hubiera establecido.

**ARTICULO 41º MEDICINA LABORAL Y PREVENTIVA.** A los efectos de facilitar la atención Médico - Asistencial, así como la implementación de la Medicina Preventiva y Laboral a los trabajadores, por parte de la obra social sindical, y los Servicios Médicos Empresariales respectivamente las partes se comprometen a:

- a) Acceder al control Médico Sanitario del personal del establecimiento dentro de la planta o local en que se realicen las tareas, durante las horas de trabajo, en las oportunidades en que, así lo determine la legislación vigente.
- b) Posibilitar la concurrencia del personal del establecimiento para la realización de análisis, radiografías prácticas o estudios médicos complementarios, cuando la naturaleza o urgencia del caso lo requiera, inclusive en horas de trabajo y sin mermas de sus jornales.

NOTA: En ambos supuestos, puntos a) y b), se velará para que el tiempo que pierda el personal afectado sea el mínimo indispensable a fin de no perturbar el proceso de fabricación del establecimiento, ni crear trastornos en los métodos de producción y trabajo.

**c) Comunicación de parte del enfermo:** el personal que tenga que faltar a sus tareas por causas de enfermedad o accidente inculpable, deberá comunicarlo al empleador dentro de la jornada laboral a efecto que el Servicio Médico de la Empresa pueda realizar el control médico correspondiente en los términos de la Ley de Contrato de Trabajo.

Corresponde al trabajador la libre elección de su médico y tratamiento pero estará obligado a someterse al control que efectúe el facultativo designado por el empleador. Si el empleador no ejerciese el control de la enfermedad, se tendrá por válido el certificado que presente el trabajador.

**d) Control médico empresario:** el personal enfermo o accidentado cuyo estado no le permita prestar servicios y se encuentre en condiciones de deambular deberá asistir al consultorio médico del empleador.

**e) Alta médica:** el personal que haya faltado a sus tareas por enfermedad o accidente inculpable, deberá obtener el alta correspondiente para poder reintegrarse a sus tareas.

En los supuestos que el trabajador se viera en la necesidad de interrumpir sus tareas para la realización de análisis y/o radiografías, una vez finalizado el tiempo empleado a tal fin, las empresas deberán permitirle su reingreso a las tareas dentro de la misma jornada de trabajo.

El trabajador, para hacer uso de estos permisos deberá presentar al empleador previamente, la respectiva orden de realización. A su reingreso a las tareas, deberá presentar la certificación probatoria de la concurrencia señalada.

**ARTICULO 42º PIZARRAS.** En todos los establecimientos de la Industria de la Indumentaria y Afines, se colocarán en lugares visibles al personal, vitrinas o pizarras, para uso exclusivamente de las comunicaciones del Sindicato.

**ARTICULO 43º VACANTES.** Los establecimientos, al proceder a incorporar personal o ascender de categorías o cubrir vacantes, se comprometen a dar preferencia al personal afiliado a Unión Cortadores de la Indumentaria

**ARTICULO 44º RECIPROCIDAD FRENTE A SITUACIONES DE COMPETENCIA DESLEAL:** Las partes signatarias del presente convenio se comprometen expresamente a colaborar a engrandecer la Industria de la Indumentaria y a velar por el crecimiento de las estructuras productivas y de las fuentes de trabajo de manera tal de alcanzar niveles de competitividad.

Las partes acuerdan colaborar para la eliminación de la competencia desleal en sus dos tipos: INTERNA (clandestinidad y evasión) y EXTERNA (subfacturación, dumping, comercial, social, etc.). Dentro de la competencia desleal externa se velará por los derechos fundamentales de los trabajadores a fin que puedan mejorarse el nivel de vida y las condiciones laborales, igualdad de oportunidades, de trato en el empleo y la ocupación con el fin de eliminar toda discriminación basada en raza, sexo, religión, nacionalidad u origen social, el cumplimiento de las disposiciones para la protección de la salud, el fomento de la seguridad en el empleo y la garantía de salarios dignos que permitan un nivel de vida adecuado al ser humano. Todo lo que pueda poner en peligro a la industria del sector, debe ser contrarrestada

mediante el accionar conjunto del sector trabajador y del empresario. A tales efectos y ante la denuncia expresa de cualquier sector signatario se constituirán comisiones mixtas de trabajo y divulgación.

Estas comisiones mixtas deberán efectuar todas las gestiones y denuncias pertinentes ante los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

## **CAPITULO APORTES EMPLEADORES**

**ARTICULO 45º CETIC** Centro de Estudios Técnicos para la Industria de la Confección.

Los empleadores aportarán a la Unión Cortadores de la Indumentaria un tres (3) por ciento (%) sobre las remuneraciones sujetas a aportes jubilatorios, por el trabajador comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo, con destino exclusivo para el funcionamiento del Centro de Estudios Técnicos para la Industria de la Confección, C.E.T.I.C. que impartirá enseñanza y capacitación amplia de la profesión.

Este aporte será depositado a la orden de U.C.I. en el BANCO DE LA NACION ARGENTINA cuenta nro. 92-363-13.

**ARTICULO 46º TURISMO.** Los empleadores aportarán a la Unión Cortadores de la Indumentaria un dos (2) por ciento (%) sobre las remuneraciones sujetas a aportes jubilatorios por el trabajador comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo, con destino exclusivo a un fondo de turismo en la U.C.I., tendiente a posibilitar a sus beneficiarios el mejor goce de sus períodos de vacaciones.

Este aporte será depositado a la orden de U.C.I. en el BANCO DE LA NACION ARGENTINA cuenta nro. 93-897-88

## **CAPITULO RETENCIONES AL TRABAJADOR**

**ARTICULO 47º CUOTA SINDICAL.** Los empleadores actuarán como agentes de retención, desde el ingreso del trabajador en cada jurisdicción, del tres por ciento (3%) del total de remuneraciones de los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo

Queda aclarado que esta retención se efectúa mensualmente, inclusive sobre el aguinaldo.

Este aporte será depositado a la orden de U.C.I. en el BANCO DE LA NACION ARGENTINA cuenta nro. 93/314/72

**ARTICULO 48º INFORMACION U.C.I.** Atento a los términos de la Ley 23.449 los empleadores remitirán a la U.C.I., una planilla en la que conste el nombre del establecimiento y su dirección, N° de C.U.I.L. y nombre del trabajador, clase y número de documento, monto de la remuneración bruta del mes, su calificación profesional y el monto discriminado de los aportes y contribuciones efectuados a favor de las Entidades Sindicales y la Obra Social,

Esta documentación debe ser enviadas dentro de los 5 (cinco) días posteriores al vencimiento de pago, según corresponda. Las Entidades Sindicales remitirán la información correspondiente a la Obra Social dentro de los diez días de recibida en cada una de sus sedes.

Ante la fiscalización por parte de funcionarios de organismos oficiales, nacionales o provinciales, los empleadores están obligados a exhibir el cumplimiento de lo establecido en el presente artículo.

No podrá impedirse el ingreso a los establecimientos fabriles a los representantes ó Directivos de las Organizaciones Sindicales, cuando deban calificar a los trabajadores en sus tareas, encuadrarlos en este Convenio o realizar verificaciones que correspondan a temas laborales, sindicales o de Obra Social.

Caso contrario se efectuarán las respectivas actuaciones en la sede de la autoridad competente.

**ARTICULO 49º COMISIÓN NACIONAL DE INTERPRETACIÓN, MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN.**

Con la finalidad de propender a una eficaz y permanente actitud de mutua comprensión y entendimiento en el ámbito de las relaciones laborales, tendiendo a lograr generarse en las empresas, las partes convienen (como complemento a lo dispuesto en la Ley 23.551, artículo 43 c.) Y con las facultades y términos de la ley 14.250 art. 14, 15 y 16 Dec.199 y 200/88, en crear una Comisión de Mediación Laboral ad-hoc compuesta por TRES representantes empresariales y TRES representantes gremiales para entender con carácter de amigables componedores cualquier situación que le sea sometida a su consideración por no haber sido resuelta mediante gestiones directas entre el gremio y la empresa.

Dicha Comisión mediará entre las partes a efectos de lograr una solución conciliatoria en un plazo de CINCO días hábiles, absteniéndose las partes en conflicto de adoptar decisiones que puedan vulnerar al normal desarrollo de la gestión. Logrado el acuerdo conciliatorio, la Comisión labrará un acta, que ser elevada al Ministerio de Trabajo para su homologación.

**ARTICULO 50º COMISIÓN PARITARIA NACIONAL.** Con la competencia y atribuciones dispuestas por los Artículos 15º y 16º de la Ley 14.250, créase de conformidad del Artículo 14º del mismo texto legal, una Comisión Paritaria Nacional, integrada por cinco (5) miembros empresarios e igual número de miembros trabajadores, designados por la FEDERACIÓN ARGENTINA DE LA INDUSTRIA DE LA INDUMENTARIA Y AFINES -F.A.I.I.A.- y por la UNIÓN CORTADORES DE LA INDUMENTARIA U.C.I. respectivamente, la que actuará bajo la Presidencia de un funcionario designado por el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación.

La Comisión Paritaria queda facultada para constituir subcomisiones Zonales, las que actuarán en el lugar, sobre cuestiones que localmente puedan presentarse sobre la Calificación de los trabajadores y demás Interpretaciones Técnicas.

En caso de desacuerdo en el seno de estas últimas, pasará a Resolución de la Comisión Paritaria Nacional, la que además podrá unificar criterios dispares de las subcomisiones, sobre un mismo problema, si el caso se llegase a presentar. Esta Comisión Paritaria Nacional podrá ser convocada a pedido de cualquiera de las partes para considerar las modificaciones de aspectos específicos de esta Convención Colectiva de Trabajo.