

**U.T.I.C.R.A.  
Trabajadores de la Industria del Calzado  
Convenio Colectivo de Trabajo 69/89**

**Expediente 830.140/88**

En la Ciudad de Buenos Aires, a 28 días del mes de junio de 1989, reunidos los integrantes de la COMISION NEGOCIADORA de renovación de la convención colectiva de la industria del calzado en representación de la UNION TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO DE LA REPUBLICA ARGENTINA: don Agustín AMICONE, don Alberto BELOTTI, don Hugo FERNANDEZ, don Héctor FRANCISCONI, don Raúl Alerto MUÑOZ, don José Luis ROTHEN, don Manuel SISIS, don Domingo TORRE y don Angel Francisco ZAMORA; y en representación de la FEDERTACION ARGENTINA DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO Y AFINES, el Dr. Julio César ALONSO, don Carlos Horacio BUENO, don Juan Carlos DEL MARMOL, Dr. Gerardo A. JUAREZ, don Esteban José LATTUCA, don José MARTINEZ, Ing. Miguel Angel PERRONI, Ing. Juan Bautista VALENTINUZZI, y Dr. Horacio Enrique ZOLEZZI, declaran y convienen celebrar la convención colectiva de trabajo que regirá para la industria del calzado conforme texto ordenado que forma parte integrante del presente y que firman en los ejemplares de ley, comprometiéndose a presentar el acuerdo para su homologación por ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dentro de las cuarenta y ocho horas.

**CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO N° 69/89**

PARTES INTERVINIENTES: UNION TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO DE LA REPUBLICA ARGENTINA  
FEDERACION ARGENTINA DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO Y AFINES

**LUGAR Y FECHA DE CELEBRACION, BUENOS AIRES, 28 JUNIO DE 1989.**

**ACTIVIDAD Y CATEGORIA DE TRABAJADORES A QUE SE  
REFIERE:.....OBREROS INTERNOS Y TRABAJADORES A DOMICILIO.**

**NUMERO DE BENEFICIARIOS: 25.000**

**ZONA DE APLICACIÓN: TODO EL PAIS**

**PERIODO DE VIGENCIA: DESDE EL 1 DE JULIO DE 1989 HASTA EL 30 DE JUNIO DE 1991 PARA CONDICIONES LABORALES Y BENEFICIOS SOCIALES.**

**REMUNERACIONES: TENDRAN LA VIGENCIA DETERMINADA EN CADA ACUERDO REMUNERATORIO.**

**CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO  
TEXTO ORDENADO AÑO 1989**

**Art. 1°: PARTES INTERVINIENTES:**

UNION TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO Y AFINES DE LA REPUBLICA ARGENTINA (UTICRA) Y FEDERACION ARGENTINA DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO Y AFINES (FAICA)

**Art. 2º: PERIODO DE VIGENCIA:**

- 1) CONDICIONES GENERALES Y LABORALES; BENEFICIOS SOCIALES: 24 meses.
- 2) REMUNERACIONES: las respectivas escalas tendrán la vigencia que surja de los acuerdos remuneratorios.

**Art. 3º: ZONA DE APLICACIÓN:**

Nacional

**Art. 4º: PERSONAL COMPRENDIDO:**

Todos los obreros internos y externos de la industria del calzado y afines en general, sean éstos calzado para hombre, mujer o niño, Luis XV, Chatitas, Náuticos, Tiempo Libre, Borcegués, Botas, Botas de Montar, Calzado Deportivo y específicos para todo tipo de competencias deportivas, Zapatillas, Zapatillas de Baile, Guillerminas, Escarpines, Bebé, Sandalias, Suecos, Alpargatas, Chinelas, Pantuflas, Ojotas, Calzado de Seguridad, Ortopédicos, Correctores, Cortados de suelas, contrafuertes, plantillas, punteras, tacos, tacos pastel, capelladas, cañas, taloneras, forros, Aparadores, Rebajadores, Cosedores de mocasín, Copeteros, Desformadores, Picadores, Compostura de calzado, Artesanos de medida, etc., o de cualquier otro material que se utilice o llegara a utilizarse en el futuro para la elaboración del calzado en cualquiera de sus tipos), incluyendo a aquellos trabajadores que se desempeñen en los establecimientos dedicados a la producción de accesorios o adornos para calzado, excluyendo niveles superiores.

**Art. 5º: CATEGORIAS:**

Quedan establecidas para los trabajadores internos, las siguientes categorías profesionales: aprendiz ingreso a 6 meses; aprendiz de 6 a 12 meses; aprendiz de 12 a 18 meses; aprendiz mayor de 19 años de edad; peón; medio oficial; auxiliar; oficial; oficial de primera y oficial de primera con dos operaciones.

**Inc.1º)** Los aprendices que hubieran cursado la escala total, es decir los 18 meses, en un mismo establecimiento, pasan automáticamente a la categoría de medio oficial con su correspondiente jornal.

**Inc.2º)** El trabajador medio oficial que permanezca en esa categoría 18 meses pasas automáticamente a la categoría de auxiliar con su correspondiente jornal.

**Inc.3º)** El trabajador auxiliar que permanezca en esa categoría veinticuatro meses pasa automáticamente a la categoría de oficial con su correspondiente jornal.

**Inc.4º)** Los trabajadores que ingresen como aprendiz adelantado percibirán el salario correspondiente al aprendiz con 12 a 18 meses.

Al determinarse la permanencia en un lapso determinado para dar lugar a la promoción automática a la categoría inmediata superior, se está determinando la exigencia de revistar efectivamente en la categoría en el plazo fijado por la norma.

**Inc.5º)** El trabajador que realice más de una tarea u operación percibirá el salario que corresponda a la tarea u operación superior de aquellas que realiza. El oficial de primera que realice más de una operación o tarea clasificada en esa categoría, percibirá el salario correspondiente a la categoría de “Oficial de primera con 2 operaciones”. Se aclara que los cortadores y zapateros banquilleros, realizan una sola tarea, no correspondiéndoles, por lo tanto, esta categoría de “oficial de primera con dos operaciones”.

**Inc.6º)** Las categorías precedentes serán las que resulten de la clasificación general de tareas u operaciones que las partes han elaborado como anexas a la presente convención colectiva.

**Inc.7º)** En las operaciones o tareas en las que su ejecución esté a cargo de un solo trabajador, se considerará éste en la categoría que determina la clasificación a la que alude el inciso anterior.

**Inc.8º)** En caso que el trabajador realizara dos tareas de la misma categoría debe percibir el básico de la categoría superior.

#### **Art. 6º: DESEMPEÑO EN TAREAS SUPERIORES A LAS DE SU CATEGORIA:**

Si el trabajador se desempeñara doscientas horas corridas o alternadas realizando las tareas u operaciones superiores a las de su categoría, quedará comprendido en dicha categoría con su correspondiente salario, previo examen de actitud. El mencionado examen de actitud será efectuado por el empleador o su representante, y se realizará ante el representante gremial del establecimiento. Los temarios del examen de actitud para el pase de categoría serán confeccionados por la Comisión Técnica de Clasificación de Categorías y propuestos a la Comisión Paritaria Nacional para su aprobación. En el supuesto que el trabajador no aprobara el examen de actitud mencionado en el párrafo anterior y continuare desempeñando tareas de una categoría superior durante seiscientas horas corridas o alternadas quedará comprendido en dicha categoría superior con dicho salario. Hasta tanto se encuentren en vigencia los temarios del examen de actitud el trabajador deberá desempeñarse durante seiscientas horas corridas o alternadas para quedar comprendido en la categoría superior con su correspondiente salario. En los casos que el trabajador realizará tareas superiores a las de su categoría recibirá de su empleador copia del correspondiente certificado, y cada vez que realice tareas superiores, especificando la cantidad de horas, con obligatoriedad de registrarlo de manera separada en el recibo de sueldo.

#### **Art.7º: CLASIFICACION DE CATEGORIAS**

Hasta tanto se expida la Comisión Técnica de Reclasificación de Tareas u Operaciones, y sus conclusiones sean aceptadas por esta comisión negociadora, continuará en vigencia la clasificación general de tareas u operaciones anexas a este texto ordenado. La Comisión Técnica tendrá un plazo de noventa (90) días corridos para expedirse, el cual podrá prorrogarse por treinta (30) días más, y las nuevas categorías o la reclasificación de las mismas que apruebe la Comisión Negociadora regirá a partir del 1er. día del mes calendario siguiente al de la aprobación por la Comisión Negociadora y pertinente homologación por parte del Ministerio de Trabajo.

#### **Art.8º: SALARIOS**

**PRIMERO:** Para los obreros internos de la industria del calzado se establecen las siguientes remuneraciones básicas para los meses de Diciembre 1992, Enero, Febrero y Marzo de 1993.

<b>REMUNERACION POR HORA</b>	<b>Diciembre</b>	<b>Enero</b>	<b>Febrero</b>	<b>Marzo</b>
Oficial de 1ra. C/2 Operaciones	1,78	1,81	1,86	1,90
Oficial de 1ra.	1,61	1,64	1,68	1,72
Oficial	1,46	1,50	1,53	1,57
Auxiliar	1,35	1,38	1,41	1,45
Medio Oficial	1,25	1,28	1,31	1,34

de 19 años				
Aprendiz 12/18 meses de antig.	1,18	1,21	1,23	1,26
Aprendiz 6/8 meses de antig.	1,17	1,20	1,22	1,25
Aprendiz 0/6 meses de antig.	1,15	1,17	1,20	1,23
<b>REMUNERACIÓN POR DÍA</b>				
Merienda	1,87	1,91	1,95	2,00

#### **Art. 9º: DESTAJISTAS:**

Tendrán derecho a acceder a los aumentos que surgen de las escalas de jornalizados, de acuerdo a sus respectivas categorías. Las remuneraciones resultantes absorberán hasta su concurrencia aquellos aumentos que los empleadores hubieran otorgado a cuenta por el mismo período, y asimismo quedan absorbidos e incluidos en dichas remuneraciones resultantes los adicionales derivados de los decretos del Poder Ejecutivo Nacional Nros. 1505/89, 1584/89, 342/90 y 370/90.

**RETROACTIVIDADES:** Los ajustes o retroactividades que surjan por la aplicación de este acuerdo salarial para los trabajadores comprendidos en el mismo podrán ser abonados conjuntamente con el pago de la primera y segunda quincena de mayo del corriente año.

Para los trabajadores destajistas se considera tarea normal aquella que el mismo cumple habitualmente en el establecimiento, vale decir, que el trabajador destajista que termina su tarea habitual antes del término del horario establecido adquiere el derecho a percibir el aumento de la jornada completa.

#### **Art. 10º: MENSUALIZADOS O QUINCENALES**

Para los trabajadores mensualizados o quincenales las nuevas remuneraciones se obtendrán multiplicando por veinticinco (25) y por doce y medio (12.5) respectivamente, los jornales básicos que correspondan a una jornada de ocho (8) horas de acuerdo a las escalas de los jornalizados que se indican en el Art. 8.

#### **Art. 11º: A IGUAL TRABAJO IGUAL SALARIO**

A igual trabajo y producción se abonará igual salario, aplicándose éste principio a personal de diferente sexo, como así también al de igual sexo.

#### **Art. 12º: PAGO DE HABERES**

Las empresas deberán ajustar el pago de haberes a su personal, horas extras y otras compensaciones remunerables o convencionales a las disposiciones legales vigentes sobre la materia.

### **Art. 13°: HORARIO DE TRABAJO**

ACTA DE ACUERDO DE FECHA: 20/03/92

EXPTE: 897.625/91

El horario de los establecimientos de esta industria se ajustará a lo previsto en la Ley 11.544 y sus modificatorias o la que la reemplace o sustituya en el futuro procurando adaptar tales horarios a las necesidades propias de la organización, entendiéndose por tales los de mantener los actuales horarios y régimen semanal de turnos y descansos. La empresa que por fundamentales razones de organización de la producción requieran modificar los actuales horarios deberán efectuar la notificación con una antelación no menor de treinta (30) días y obtener la conformidad del personal involucrado.

### **Art. 14°: HERRAMIENTAS PARA EL TRABAJADOR INTERNO.**

Las herramientas y útiles necesarios para la labor del trabajador interno serán proporcionadas por el empleador bajo recibo, y a cargo de aquél. El trabajador no se responsabilizará por los deterioros que estos elementos sufran por su uso normal.

### **Art. 15°: LIMPIEZA DE MAQUINAS, MESA Y LUGAR DE TRABAJO**

El último día de labor de cada semana se concederá al personal quince minutos a los efectos de la limpieza de máquinas, mesa y lugar en que se trabaja.

### **Art. 16°: DESCANSO PARA REFRIGERIO O MERIENDA**

Los establecimientos deberán mantener las condiciones vigentes, no pudiendo ser el descanso inferior a 20 minutos, quedando establecido que este tiempo no puede ser descontado ni recargado en producción o en jornada de labor, computándose como tiempo trabajando.

### **Art. 17°: COMEDOR**

**TRABAJADORES A DOMICILIO:** Las partes acuerdan ratificar para los trabajadores a domicilio, y relacionado con el mes de febrero del corriente año, las remuneraciones vigentes conforme al convenio del 25 de enero de 1990, homologado por Disp. DNRT 677/90, Resolución 172/90 MTySS (62,5%) Resolución 148/90 MTySS (75% y asignación no remunerativa de australes veinticinco mil, como tope máximo).

A partir del 1° de marzo de 1990 los trabajadores a domicilio recibirán un incremento del ochenta por ciento (80%) sobre las remuneraciones vigentes al 28 de febrero de 1990, precios por tareas tarifadas y precios convencionales por tareas no tarifadas. Desde el 1° de abril de 1990 recibirán un aumento del veintisiete por ciento (27%) sobre las remuneraciones resultantes al 31 de marzo de 1990. Y desde el 1° de mayo de 1990 hasta el 31 de mayo de 1990 recibirán un aumento del treinta por ciento (30%) sobre las remuneraciones resultantes al 30 de abril de 1990. Los porcentajes de aumentos acordados para los meses de marzo, abril y mayo de 1990 absorberán hasta su concurrencia aquellos aumentos que los empleadores dadores de trabajo hubieran otorgado a cuenta por el mismo período, y asimismo quedan absorbidos e incluidos en

fecha aún no ha sido puesta en funciones la Octava Comisión de Salarios de Trabajador a Domicilio para la Industria del Calzado, las partes dejan solicitado al Sr. Ministro de Trabajo y Seguridad Social el dictado de la Resolución pertinente que habilite el precedente convenio salarial para dichos trabajadores de Ley 12.713.

#### **Art. 19º: ROPA DE TRABAJO**

El empleador proveerá a cada trabajador, una vez por semestre, conjuntamente con el pago de la segunda quincena de junio y diciembre de cada año, de un overoll, o de un guardapolvo, o de un pantalón y camisa, y de un par de zapatos, todos de buena calidad; y a cada trabajadora proveerá de un guardapolvo y un par de zapatos, también de buena calidad y en idénticas oportunidades.

La obligación de proveer el par de zapatos lo es en función y como integrante del equipo de ropa de trabajo, no sujeto a elección del trabajador/a.

Para recibir el beneficio de ropa de trabajo y zapatos el trabajador/a tiene que registrar una antigüedad mínima de tres (3) meses en el establecimiento.

**OBREROS A DOMICILIO:** El empleador entregará a los obreros a domicilio propiamente dichos contemplados en la Ley 12.713, con exclusión de lo talleristas e intermediarios, una vez por semestre, junto con el pago de la 2da quincena de junio y diciembre, de cada año, no sujeto a elección del operario/a un overoll, o un guardapolvo, o un pantalón y camisa, y un par de zapatos no sujeto/a a elección de la operaria, todo de buena calidad, según los usos y costumbres de la obrera a domicilio. Para tener derecho al citado equipo de ropa de trabajo, el obrero/a a domicilio deberá tener una antigüedad mínima de tres meses en el establecimiento al 30 de junio, o al 31 de diciembre, según el caso. En el supuesto que el obrero/a a domicilio trabaje para más de un empleador, el beneficio lo percibirá de aquel cuyo establecimiento tenga mayor antigüedad. Este empleador podrá requerir que el obrero/a a domicilio suscriba declaración jurada sobre el precitado recaudo.

#### **Art. 20º: ESCALAFON POR ANTIGÜEDAD EN EL GREMIO.**

Durante los meses de mayo y junio de 1989 los trabajadores percibirán las bonificaciones remunerativas por antigüedad que se indican en la siguiente escala; cuyos montos se indican en australes y por mes.

#### **ANTIGÜEDAD EN EL GREMIO:**

#### **PORCENTAJES DEL ESCALAFON QUE RIGE A PARTIR DEL 1º DE JULIO DE 1989-CONVENIO COLECTIVO 69/89**

A partir del 1º de Julio de 1989 el sistema de escalas fijas procedentes quedará sustituido por el cero enteros, setenta y cinco décimos por ciento (0,75%) por año de antigüedad en el gremio, calculándose este porcentaje sobre la remuneración percibida mensualmente, sujeta a aportes y contribuciones.

El escalafón encuadra en el concepto de remuneración.

La prueba de haber prestado servicios en el gremio está a cargo del trabajador, y deberá acreditarlo mediante la certificación prevista en el art 21 de esta Convención Colectiva, o por otra certificación fehaciente, al momento de su ingreso al establecimiento.

---

2	1,50	25	18,75
3	2,25	26	19,50
4	3,00	27	20,25
5	3,75	28	21,00
6	4,50	29	21,75
7	5,25	30	22,50
8	6,00	31	23,25
9	6,75	32	24,00
10	7,50	33	24,75
11	8,25	34	25,50
12	9,00	35	26,25
13	9,75	36	27,00
14	10,50	37	27,75
15	11,25	38	28,50
16	12,00	39	29,25
17	12,75	40	30,00
18	13,50	41	30,75
19	14,25	42	31,50
20	15,00	43	32,25
21	15,75	44	33,00
22	16,50	45	33,75
23	17,25	46	34,50

### **Art 21: CERTIFICADO DE INGRESO**

Los empleadores se obligan a entregar a cada trabajador que ingrese al establecimiento un certificado donde conste la fecha de ingreso a la empresa. Este documento deberá ser entregado dentro de diez días de ingresar el trabajador, y éste, por su parte, queda obligado a firmar la copia del certificado como constancia de su recepción. Si el operario se negara a firmar la dicha copia se lo comunicará por telegrama colacionado. Esta cláusula no modifica ni se adiciona al sistema de ficha personal vigente al año 1973 en la Provincia de Santa Fé. De igual modo quedará sin vigencia en caso de existir o dictarse en el futuro, cláusulas similares o análogas en cualquier parte del país. El certificado de ingreso deberá reunir, además, los siguientes requisitos: a) nombre y apellido del trabajador, b) fecha de ingreso, c) categoría con que ingresa, d) tipo y monto de la remuneración, e) establecimiento en el cual se haya desempeñado anteriormente siempre que el operario presente el certificado o comprobante respectivo, f) premios u otras incentivaciones si las hubiese. La copia firmada por el operario queda en poder del empleador y deberá estar a disposición del delegado del establecimiento, miembro de la Comisión Administrativa del UTICRA, o autoridad de aplicación que la solicite su verificación. El certificado de ingreso deberá ser actualizado cada vez que el trabajador/a sea promovido de categoría, debiendo consignar el cambio o promoción dentro de los quince días de producido. De esas actualizaciones se entregará constancia y firmada al operario/a en la misma forma que la prevista en el párrafo precedente y, al egreso, se le entregará una fotocopia del certificado por la empresa.

### **Art 22: PRUEBA DE LA FECHA DE INGRESO**

Es obligación del empleador inscribir al trabajador en el libro especial establecido por la

que establecen las leyes y convenios en vigencia, salvo que el empleador demuestre lo contrario legalmente.

### **Art 23: DIA DEL GREMIO**

Se establece el día 13 de septiembre de cada año como el DIA DEL TRABAJADOR DEL CALZADO, concediéndose asueto al personal –con el jornal pago- el segundo lunes del mes de septiembre aunque tal día no coincida con el indicado. Por acuerdo entre los trabajadores y el empleador podrá trasladarse a otro día dentro del mismo mes. Los obreros a domicilio propiamente dicho tendrán derecho al pago del Día del Trabajador del Calzado, que se pagará conforme a las pautas de liquidación de los feriados nacionales.

### **Art 24: ACCIDENTES DE TRABAJO**

En caso de accidente de trabajo el empleador abonará el jornal íntegro.

### **Art 25: RECONOCIMIENTO DE JORNAL**

Todo trabajador que concurra al trabajo y no pueda realizar sus tareas habituales por causas que no le fueran imputables, recibirá el salario equivalente a la primera media jornada. Si el trabajador/a hubiera cumplido media jornada y el impedimento sobreviniera pasada dicha media jornada, percibirá el salario equivalente a la jornada completa.

### **Art 26: ENFERMEDAD-SUSPENSIONES-NOTIFICACIONES**

La enfermedad debe ser notificada al empleador dentro de la primera jornada de inasistencia al trabajo; el trabajador tendrá la obligación de hacerse revisar las veces que fueren necesarias por el médico de la parte empresaria, y, en caso de diagnósticos distintos entre los facultativos de ambas partes se estará a lo prescripto en la Ley de Contrato de Trabajo.

Para evitar interpretaciones dispares déjase establecido que en caso de enfermedad el trabajador efectuará la notificación a su empleador por escrito, o por intermedio del Delegado General del establecimiento de que se trate, y aquel se notificará en la misma forma; y en caso de suspensión el empleador lo hará también por escrito, obligándose el trabajador o el Delegado General en caso de negativa de aquél, a suscribir la notificación expresada.

### **Art. 27: PRODUCTIVIDAD**

Los empresarios podrán concretar convenios con sus trabajadores basados en una mayor productividad, con su correspondiente retribución.

Quedan sin efecto toda las cláusulas que limitan la producción, dentro de las actividades de la industria.

### **Art. 28: ENFERMEDAD-AMPLIACION DE BENEFICIOS**

En caso de trabajadores que tengan más de 15 (quince) años de trabajo continuados en una misma empresa, se amplían en seis meses el beneficio de antigüedad establecido en

## **Art. 29: HIGIENE, SALUBRIDAD Y PROTECCION**

- a) Los establecimientos tendrán sus locales en adecuadas condiciones de higiene y salubridad, de acuerdo a las leyes y ordenanzas que reglan la materia.
- b) En época de verano se proveerá de ventiladores en la medida que asegure la circulación de aire adecuada.
- c) Los establecimientos que ocupan personal masculino y femenino, contarán con baños para hombres y mujeres, ajustados a las disposiciones legales vigentes. Asimismo se deberán instalar vestuarios para ambos sexos, en forma independiente el uno del otro, debiendo los mismos poseer roperos o armarios individuales con sus correspondientes llaves o candados.
- d) Todo establecimiento estará obligado a poseer un botiquín con todo los elementos necesarios para primeros auxilios.
- e) El establecimiento deberá contar con personal que realice la limpieza del mismo.
- f) Los establecimientos deberán contar con elementos de calefacción para caldear los ambientes durante la estación de invierno, siempre que la temperatura interior sea inferior a 10 grados centígrados.
- g) Además se instalarán en todos los establecimientos aparatos de desinfección durante los meses de invierno y periódicamente se desinfectarán los toiletes y los pisos de los talleres para su higienización.

## **Art. 30: DIAS PAGOS**

Previa presentación de los comprobantes que acrediten el hecho generador del beneficio, los empleadores abonarán al trabajador/a:

Inc. a) Por examen prenupcial: una jornada de trabajo.

Inc. b) Cuando el trabajador/a sea citado a declarar como testigo en la Sede Judicial, las horas de trabajo perdidas.

Inc C) Cuando el trabajador/a casado/a y soltero/a que conviva con sus padres efectúe mudanza de domicilio, una jornada de trabajo. Este beneficio se otorgará como máximo una vez cada 18 meses, y no corresponderá cuando se domicilie en pensiones u hoteles.

Inc. D) Cuando el operario necesite efectuar exámenes clínicos, radiológicos, u otros estudios por prescripción médica y siempre que tales exámenes no puedan realizarse fuera de las horas de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen las horas o jornadas de trabajo perdidas.

Inc. E) Por trámites para otorgamiento de Libreta de Enrolamiento, Cívica o Documento Nacional de Identidad o Cédula de Identidad, se reconocerá la jornada de trabajo paga.

Inc. F) Por fallecimiento de suegro/a en el territorio del país: 1 día pago.

## **Art. 31: SERVICIO MILITAR**

Se establece una asignación no remuneratoria para los trabajadores internos de la industria del calzado equivalente al treinta y cinco por ciento (35%) de la remuneración vigente del operario al momento de su incorporación a las filas, y mientras se encuentre cumpliendo el servicio militar obligatorio. El indicado porcentaje se calculará sobre la remuneración emanada del Art. 8, o, en su caso, de los Arts. 9 y 10, de este texto ordenado, y se actualizará durante el transcurso del servicio militar en la misma medida que se actualicen las citadas remuneraciones. No resultarán aplicables a este caso los pases automáticos de categoría previstos en el Art. 5° del presente convenio.

Inc. a) El beneficio se acuerda siempre que el trabajador haya trabajado como mínimo en el gremio 1 año continuado, inmediatamente anterior a la fecha de su ingreso a las filas.

Inc. b) La asignación del 35 % (treinta y cinco) para los trabajadores internos que cumplen el servicio militar obligatorio también se abonará cuando, autorizados por las autoridades militares correspondientes, el trabajador lo cumpla en servicio de seguridad, policía, gendarmería, prefectura, etc.

Inc. C) El trabajador que haya entrado en sorteo para cumplir con el servicio militar obligatorio o en las fuerzas de seguridad, estará amparado desde ese mismo momento en las mismas condiciones que establecen los artículos 214, 215 y 216 de la Ley de Contrato de Trabajo T.O.

Inc. D) Cuando el trabajador sea citado para la revisión médica previa al servicio militar se le deberá abonar los salarios caídos por tal motivo.

### **Art. 32: ASIGNACION POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES**

Por fallecimiento en el territorio del país de padres, cónyuge, hijos reconocidos legalmente, se deberá abonar al trabajador el importe que corresponda a una quincena de la categoría auxiliar, manteniéndose los tres días de licencia pagos.

Los obreros a domicilio propiamente dichos con exclusión de talleristas e intermediarios, tendrán derecho a la percepción de la asignación.

Inc.a) En el caso de fallecimiento de padres, el subsidio será otorgado a cada uno de los hijos que trabajan en la industria del calzado, aunque pertenezcan al mismo establecimiento.

Inc. B) La asignación por fallecimiento será equivalente en su monto a los jornales correspondientes a 100 horas de la categoría "AUXILIAR".

La asignación por fallecimiento quedará absorbida e incluida en el FONDO COMPENSADOR que se establece en los arts. 42 y 43, a partir de la vigencia de éste conforme art.44, manteniéndose los tres días de licencia pagos a cargo del empleador de acuerdo al art. 1587 de la Ley de Contrato de Trabajo.

### **Art. 33: ASIGNACION POR FALLECIMIENTO DE HERMANOS**

En caso de fallecimiento de hermanos legítimos ocurridos en el territorio de la Nación, se acordará al trabajador o trabajadores afectados una licencia de tres días con goce de sueldo. La asignación corresponde a todos los que trabajan en la industria o en un mismo establecimiento y comprendidos en ese mismo parentesco como única asignación. El beneficiario deberá acreditar una antigüedad superior a tres meses en el gremio y acompañar la documentación legal que acredite el fallecimiento y el vínculo.

### **Art. 34: AJUAR**

El empleador entregará al padre, en caso de nacimiento de hijo, un ajuar compuesto de tres pañales, tres chiripás, dos pares de zoquetes, una manta, un saquito y dos batitas, todo de color blanco y de buena calidad. El beneficio corresponderá también a la madre siempre que el marido no trabaje en el mismo establecimiento. En uno y otro caso el beneficio se otorgará cualquiera sea la antigüedad del beneficiario en el establecimiento y dentro de los 15 días de solicitado.

Los obreros a domicilio propiamente dichos, con exclusión de talleristas e intermediarios, tendrán derecho a la entrega de ajuar.

### **Art. 35: DADORES DE SANGRE**

Todo trabajador interno que done sangre se le abonará el jornal caído. Para su percepción deberá entregar a su empleador un certificado extendido por autoridad estatal, provincial, municipal o privada competente. Este beneficio se acordará hasta dos veces en el año calendario.

### **Art. 36: VITRINA SINDICAL**

En todos los establecimientos se colocará un pizarrón o una vitrina en la entrada de la fábrica, en lugar visible para que la representación sindical pueda colocar informaciones sobre su cometido, siendo directamente responsables los delegados o consejo de delegados internos de lo que se inserte en el mismo a los delegados internos se obligan a que se fije en el resto de la fábrica comunicaciones, avisos, informaciones, que sólo deberán ser colocados en la vitrina o pizarrón aludido en el párrafo anterior.

Las dimensiones de la vitrina o pizarrón serán las siguientes: mínima: 0,40 mts. Por 0,60 mts. máxima 0,80 mts. por 1,20 mts.

### **Art. 37: CUOTA SINDICAL**

Las empresas retendrán mensualmente a todo el personal comprendido la cuota sindical que fije la UTICRA o sus respectivas seccionales, previa resolución del organismo de aplicación. Las cuotas resultantes deberán ser depositadas del 1 al 15 del mes posterior al que correspondiera la retención en la cuenta bancaria que indique la UTICRA y/o sus seccionales.

### **Art. 38: CONCURRENCIA DEL EMPLEADOR A LAS AUDIENCIAS DE CONCILIACION**

Si el empleador no concurriera a no se hiciera representar en forma legal a las audiencias de conciliación fijadas por el Ministerio de Trabajo, deberá abonar los jornales perdidos por ese motivo a los trabajadores interesados que se hubieran hecho presente en el mismo.

### **Art. 39: COMISION PARITARIA NACIONAL DE INTERPRETACION**

Ambas partes convienen en solicitar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la constitución de una Comisión Paritaria en el marco y con los alcances previstos en la ley 14.250 (T.O.) y Decreto 199/88.

Para todo asunto derivado de problemas de clasificación de categoría se constituirán Comisiones Paritarias locales en las respectivas jurisdicciones provinciales, cuyas decisiones deberán ser comunicadas a la Comisión Paritaria Nacional.

### **Art. 40: VIGILANCIA DEL CONVENIO**

El Ministerio y S.S., o la autoridad provincial competente serán los organismos de aplicación y vigilancia en el cumplimiento estricto de las cláusulas del presente convenio.

## **Art. 41: RELACIONES GREMIALES**

Las partes se sujetarán en todo lo concerniente a la representación y estabilidad a lo que establecen las leyes y reglamentaciones que rijan sobre la materia.

**RECLAMOS:** Toda discrepancia o diferencia que pudiera producirse entre empleadores y trabajadores deberá ser considerada y tratada previamente en el establecimiento entre los representantes empresario y del personal.

Los Delegados o miembros de Comisiones internas debidamente acreditadas participarán de toda controversia laboral con el personal que representan.

**TRASLADO:** Los traslados que deben efectuar los Delegados o miembros de Comisiones Internas a fin de cumplir su actividad deberán ser previamente comunicados al empleador o a su representante en cada oportunidad en que por tal causa deban interrumpir sus tareas.

**CREDITO DE HORAS LABORALES:** Los empleadores concederán a los delegados para el ejercicio de sus funciones sindicales un crédito de horas laborales pagas de hasta veinte (20) jornadas de trabajo en el año, con un máximo en el mes calendario de dos (2) jornadas. Las horas correspondientes a dicho crédito surgirán del régimen de horario habitual que tiene cada establecimiento.

La utilización del crédito de horas laborales en ningún caso podrá interferir el normal desenvolvimiento de la producción, se procurará armonizar los intereses de las partes de modo que tal crédito no resulte perjudicial para el cumplimiento de los planes de fabricación.

Para la procedencia del crédito será necesario la comunicación y certificación previa de UTICRA.

Este crédito de horas laborales se establece con arreglo a lo previsto en el art. 11 de la ley 23.551 y art. 28 del Decreto reglamentario 467/88, y caducará automáticamente si tales disposiciones legales fueran derogadas o sustituidas por otras que no contemplarán idéntico beneficio.

## **Art. 42: FONDO COMPENSADOR**

- 1) Todos los trabajadores internos de la industria, y obreros a domicilio propiamente dichos, con exclusión de talleristas e intermediarios, gozarán de los siguientes beneficios conforme a la reglamentación que dicta UTICRA:
  - a) Servicio de sepelio para el obrero y su grupo familiar primario.
  - b) Entrega de ajuar por nacimiento de hijo en las condiciones establecidas en el art. 34.
  - c) Entrega de guardapolvos para los hijos que concurren a establecimientos de enseñanza primaria nacionales, provinciales o municipales.
- 2) El servicio de sepelio absorbe la asignación por fallecimiento que el art. 32 contemplaba para obreros internos y obreros a domicilio, quedando vigentes como obligación del empleador solamente los días de licencia.  
La entrega del ajuar absorbe la obligación del empleador que estaba contemplada en el art. 34 para obreros internos y obreros a domicilio.
- 3) Los beneficios contemplados en el inciso 1 de éste artículo serán administrados y otorgados por la UNION TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO DE LA REPUBLICA ARGENTINA (U.T.I.C.R.A.), a cuyo efecto deberá abrir la cuenta especial que corresponda para mantener individualizados los

la información que sea solicitada por la FAICA y a permitir las verificaciones que ésta pudiera disponer.

#### **Art. 43: APOORTE AL FONDO COMPENSADOR**

- 1) Para el cumplimiento de los fines indicados en el art. 42, los empleadores quedan obligados a ingresar en las cuentas del inciso 3 del mismo, un aporte equivalente al UNO POR CIENTO (1%) calculado sobre las remuneraciones que paguen a obreros internos y a obreros a domicilio propiamente dichos- con exclusión de talleristas e intermediarios -, entendiéndose por remuneración la definida por las normas del régimen nacional de jubilaciones y pensiones para trabajadores en relación de dependencia- actualmente ley 18.037 t.o.
- 2) Los aportes que deban efectuar los empleadores conforme el inciso anterior se realizarán en forma mensual en las mismas condiciones, plazos y recargos por mora, establecidos para el ingreso de los aportes previsionales conforme las leyes y reglamentos que rigen en la materia.
- 3) Las cuentas especiales que se habiliten conforme inciso 3 deberán abrirse en instituciones bancarias nacionales, provinciales o municipales y serán destinadas a atender exclusivamente las prestaciones previstas en el inciso 1, y los gastos administrativos que demande el funcionamiento de ese Fondo Compensador en una proporción compatible con los fines propuestos.

#### **Art. 44: VIGENCIA DEL FONDO COMPENSADOR**

Los beneficios del art.42 inciso 1ro. Y la absorción de los mismos conforme art. 42 inciso 2do. Corresponderán desde los 90 días contados a partir del primer día del mes calendario siguiente al de la homologación de esta Convención Colectiva. Durante el período de 90 días indicado precedentemente los empleadores compensarán los montos que debieran pagar de acuerdo a los beneficios derivados de los arts. 32 y 34 con los aportes que deban ingresar al Fondo Compensador, hasta su concurrencia. A estos fines el ajuar se computará al valor de venta vigente en la Cámara de La Industria del Calzado de Buenos Aires.

La obligación de los empleadores de aportar el uno por ciento (1%) al FONDO COMPENSADOR determinado en el art. 43 tendrá vigencia sobre las remuneraciones devengadas a partir del primer día del mes siguiente al de la homologación de esta Convención Colectiva.

**TERESA A. ARANGIO**  
**Secretario de Relaciones del Trabajo**