
DISPOSICIÓN (Dir. Nac. Relaciones del Trabajo) 72/2007

Estatutos, Convenios y Escalas. Confecciones. Empleados, CCT 501/2007. Homologación. Ámbito de aplicación. Vigencia

SUMARIO: *Se declaran homologados el convenio colectivo de trabajo y su acuerdo complementario celebrados entre el Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines por el sector gremial y la Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y Afines por el sector empleador, mediante el cual El ámbito personal de aplicación se refiere a los trabajadores, empleados, supervisores, encargados, mecánicos, personal auxiliar de ambos sexos, de administración, de comercialización y de fábrica únicamente de las empresas industriales de indumentaria y afines, siendo su zona de aplicación todo el ámbito nacional. Como fecha de entrada en vigencia del convenio colectivo de trabajo, se ha pactado el día 1 de marzo de 2007, mientras que los incrementos pactados en el acuerdo complementario comenzarán a regir desde el mes de junio del mismo año.*

VISTO:

El expediente 1.137.622/05 del Registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, las leyes 14250 (t.o. 2004), 20744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y 25877, y

CONSIDERANDO:

Que a fojas 90/105 y 88/89 del expediente referenciado en el visto, obran el convenio colectivo de trabajo y el acuerdo complementario celebrados entre el Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines por el sector gremial y la Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y Afines por el sector empleador, mediante el cual se renueva el convenio colectivo de trabajo 303/1998, oportunamente celebrado por las mismas partes.

Que en el plexo convencional acompañado a autos, las partes acuerdan las condiciones laborales generales existentes entre los trabajadores y su empleador, y aspectos de la vinculación entre el gremio y las empresas; mientras que en acuerdo glosado a 88/89 se establecen las nuevas condiciones salariales correspondientes a los trabajadores alcanzados en el presente convenio colectivo de trabajo.

Que como fecha de entrada en vigencia del convenio colectivo de trabajo, se ha pactado el día 1 de marzo de 2007, mientras que los incrementos pactados en el acuerdo complementario comenzarán a regir desde el mes de junio del mismo año.

Que las partes signatarias han ratificado el acuerdo y el convenio colectivo de trabajo ante el funcionario respectivo y acreditado en autos su personería y facultades para negociar colectivamente.

Que el ámbito de aplicación del acuerdo y del convenio colectivo de trabajo que por este acto se homologan, se corresponde con la actividad representada por la institución empresaria signataria y la representatividad de la entidad sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que se acreditaron los recaudos formales exigidos por la ley 14250 (t.o. 2004).

Que se advierte que las cláusulas pactadas no contienen aspectos que afecten a principios, derechos y garantías contenidos en el marco normativo, comúnmente denominado "orden público laboral" ni de otras normas dictadas en protección del interés general.

Que independientemente de ello, en orden a los errores materiales deslizados en el texto del presente convenio colectivo de trabajo, los cuales han sido señalados por la Asesoría Técnico Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo en el dictamen obrante a fojas 120/122 del expediente citado en el visto, las partes deberán acompañar dentro de un plazo perentorio de veinte (20) días hábiles a contar desde la notificación de esta resolución, un texto ordenado del mismo que los subsane, como condición de validez de la homologación que por este acto se declara. Hasta tanto ello no acaezca, no procederá la publicación de la presente y/o del convenio colectivo de trabajo aquí homologado.

Que la homologación efectuada por la presente no implica en ningún caso eximir a las partes de obtener todas y cada una de las autorizaciones que las normas legales y/o reglamentarias exijan para su correspondiente validez.

Que por último correspondería que una vez acompañado por las partes el texto ordenado del convenio colectivo de trabajo aquí homologado, dando cumplimiento a lo establecido en el párrafo 8 de los presentes considerandos, se remitan estas actuaciones a la Dirección de Regulaciones del Trabajo, a fin de proceder al cálculo del tope previsto por el artículo 245 de la ley 20744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Que la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo de este Ministerio, tomó la intervención que le compete.

Que por lo expuesto, corresponde dictar el pertinente acto administrativo de homologación, de conformidad con los antecedentes mencionados.

Que las facultades del suscripto para dictar la presente surgen de lo dispuesto por el decreto 628/2005.

Por ello,

EL DIRECTOR NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO

DISPONE:

Art. 1 - Declárense homologados el convenio colectivo de trabajo y su acuerdo complementario celebrados entre el Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines por el sector gremial y la Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y Afines por el sector empleador, mediante el cual se renueva el convenio colectivo de trabajo 303/1998, obrantes a fojas 90/105 y 88/89 del expediente 1.137.622/05, conforme lo dispuesto por la ley 14250 (t.o. 2004), en los términos contenidos en el considerando octavo de la presente resolución.

Art. 2 - Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho de la Dirección Despacho, Mesa de Entradas y Archivo dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase al Departamento Control de Gestión de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin que intime a las partes signatarias de los plexos homologados en la presente, a dar cumplimiento a lo establecido en el párrafo 8 de los considerandos. Cumplida dicha condición, pasen las presentes a la Dirección Nacional de Relaciones del

Trabajo a fin que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el convenio colectivo de trabajo y su acta complementaria, obrantes a fojas 90/105 y 88/89 del expediente 1.137.622/05, respectivamente, conforme a lo dispuesto en la ley 14250 (t.o. 2004).

Art. 3 - Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

Art. 4 - Gírese al Departamento Control de Gestión de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo para la notificación a las partes signatarias. Cumplido, pase a la Dirección de Regulaciones del Trabajo a fin de elaborar el pertinente proyecto de base promedio y tope indemnizatorio, de las escalas salariales que por este acto se homologan, de conformidad con lo establecido en el artículo 245 de la ley 20744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Art. 5 - Hágase saber que en el supuesto que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no efectúe la publicación de carácter gratuita del convenio colectivo de trabajo y/o del acuerdo homologados y/o de esta resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el artículo 5 de la ley 14250 (t.o. 2004).

Art. 6 - De forma.

Expediente 1.137.622/05

Buenos Aires, 11 de junio de 2007

De conformidad con lo ordenado en la disposición (DNRT) 72/2007, se ha tomado razón de la convención colectiva de trabajo celebrada a fojas 90/105 y acta de fojas 88/89 del expediente de referencia, quedando registrada con el número 501/07.

En la Ciudad de Buenos Aires, a los trece días del mes de marzo de 2007, siendo las 17,00 horas, comparecen en representación de la Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y Afines (FAIIA), con domicilio en Av. Rivadavia 1523 5º piso, Capital Federal, el señor Mario Alberto Abad, Marcelo Sanguinetto, Carlos Bueno; Héctor Kolodny, Jorge Lacaria y María Marta Buratti; por la otra y en representación del Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines (SETIA), los señores Mauricio Anchava, Hugo Antonio Brugada y Néstor Apecechea, quienes en forma conjunta acuerdan:

CLÁUSULA PRIMERA: se incorporará a los salarios básicos de las distintas categorías a partir del 1 de marzo de 2007, la suma remunerativa que se venía abonando al 28/2/2007.

CLÁUSULA SEGUNDA: se incrementarán los básicos de convenio vigentes al 31/3/2004, en todas las categorías en: un 4% a partir del 1 de junio de 2007; un 4,5% a partir del 1 de agosto de 2007 y un 5% a partir del 1 de octubre de 2007, en forma acumulativa.

CLÁUSULA TERCERA: se elimina la categoría auxiliar, incorporándose sus tareas a las categorías de empleado administrativo C y empleado de producción C.

CLÁUSULA CUARTA: Las partes se comprometen a formular un texto ordenado del convenio colectivo de trabajo que incluya las modificaciones salariales y de categoría previstas, dejando constancia que las mismas seguirán vigentes hasta que las partes convengan su modificación,

quedando vigentes las restantes cláusulas convencionales, a las que adecuarán las modificaciones salariales establecidas.

CLÁUSULA QUINTA: En función de las gestiones que SETIA ha venido desarrollando en las sucesivas negociaciones colectivas a favor del conjunto de los trabajadores de la industria y los beneficios que la organización brinda a todos los convenionados a través de su Fondo de Asistencia Social, estipula una contribución de solidaridad con destino al Fondo de Asistencia Social, del 2% mensual de la remuneración bruta, a cargo de los trabajadores encuadrados en el convenio colectivo de trabajo 303/1998 durante la vigencia del presente acuerdo y hasta el 31 de diciembre de 2007. No será aplicable este aporte a aquellos trabajadores que estén aportando la cuota sindical correspondiente. Ante la homologación de la autoridad de aplicación los empleadores actuarán como agentes de retención de los respectivos importes, los que deberán ser depositados en la cuenta que al efecto tiene habilitado el gremio en el Banco de la Nación Argentina, casa central, cuenta número 40010/21, en las mismas fechas y condiciones que las leyes 23551 y 24642 establecen para las cuotas sindicales.

Previa lectura y ratificación se suscriben tres ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.

Texto del nuevo convenio colectivo de trabajo entre el Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines de la República Argentina (SETIA) y la Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y Afines (FAIIA), según las modificaciones introducidas por acuerdos de partes de fechas 30 de mayo de 2006 y 13 de marzo de 2007.

Vigencia: desde el 1 de marzo de 2007.

Partes intervinientes: La Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y Afines -FAIIA- y el Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines de la República Argentina -SETIA-.

Lugar y fecha de celebración: Buenos Aires, 13 de marzo de 2007.

Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere: Trabajadores, empleados, supervisores, encargados, mecánicos, personal auxiliar de ambos sexos, de administración, de comercialización y de fábrica únicamente de las empresas industriales de indumentaria y afines.

Cantidad de beneficiados: 6.000 trabajadores/as.

Zona de aplicación: Ámbito nacional.

En Buenos Aires, a los 13 días del mes de marzo de 2007, se reúnen por una parte y en representación de la Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y Afines, señores Héctor Kolodny, Marcelo Sanginetta, Mario Abad, Carlos Bueno, Jorge Lacaria y María Marta Buratti, y por otra parte en representación del Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines de la República Argentina, los señores: Mauricio Anchava, Hugo Brugada y Néstor Apecechea, quienes expresan:

Que en representación de las entidades negociadoras, y según lo normado en la ley 14250 (t.o. 108/1988), realizan el presente convenio para la renovación del convenio colectivo de trabajo 303/1998, para la industria de la indumentaria de la confección y afines deciden en este acto suscribir el texto

ordenado de la convención colectiva de trabajo antes mencionada, acuerdo que se ha llegado como resultado de lo determinado en el acta de fecha 13 de marzo de 2007. El nuevo texto conformado constará de los siguientes artículos:

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

Partes intervinientes: La Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y Afines -FAIIA- y el Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines de la República Argentina -SETIA-.

Lugar y fecha de celebración: Buenos Aires, 13 de marzo de 2007

Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere: Trabajadores, empleados, supervisores, encargados, mecánicos, personal auxiliar de ambos sexos, de administración, de comercialización y de fábrica únicamente de las empresas industriales de indumentaria y afines.

Cantidad de beneficiarios: 6.000 trabajadores.

Zona de aplicación: Ámbito nacional.

Art. 1 - Vigencia

La presente convención colectiva de trabajo regirá desde el día 1 de marzo de 2007.

Cualquiera de las partes, queda facultada a denunciar la presente convención colectiva de trabajo en el momento que considere necesaria su renovación, en cuyo caso se precederá a la constitución de la Comisión Paritaria para la realización de tratativas dentro del lapso antes mencionado. La denuncia de la convención colectiva de trabajo podrá hacerse en forma total o parcial, dentro de los términos precipitados.

Art. 2 - Zona de aplicación

La presente convención colectiva de trabajo es de aplicación en todo el territorio de la Nación.

Art. 3 - Personal comprendido

La presente convención colectiva de trabajo comprende a todos los trabajadores de ambos sexos, mayores y menores de edad, de las distintas especialidades en procesos administrativos, supervisores, encargados, secretarías administrativas, ayudantes, auxiliares, mecánicos de mantenimiento general de fábricas, vendedores de todos los salones de ventas de la empresa industrial, vidrieristas, repositores, personal que opera equipos de computación, de contabilidad o similares, el personal administrativo de las oficinas de ingeniería industrial, métodos y tiempos, controles de producción y calidad, personal administrativo de tareas técnicas en general, créditos y cobranzas, administración de personal, contaduría y administración, suministros, almacenes, depósitos, comedores internos, guarderías internas, maestranza en general, expedición y despacho, centro de distribución, choferes de reparto, telefonistas, recepcionistas, promotores de venta, cajeros, personal de tesorería, porteros, serenos, personal no profesional de servicios médicos internos, enfermeras y personal administrativo de tareas similares que presten servicios únicamente en empresas industriales de indumentaria.

El personal perteneciente a las empresas industriales de confección de indumentaria y afines, que se desempeñen en tareas complementarias no contempladas en la presente convención colectiva de trabajo, por ausencia de

las organizaciones sindicales profesionales, y la libre elección de los trabajadores que los represente, gozarán de los beneficios del presente convenio.

No está comprendido en esta convención colectiva de trabajo el personal superior de las empresas, o sea los directivos, gerentes, subgerentes, contadores generales, jefes superiores, subjefes, asesores profesionales y secretarías de gerencia, como tampoco lo están los viajantes de comercio.

La presente convención colectiva de trabajo comprende también a las empresas definidas en la ley 24467 y en el Capítulo PyMES contenido en esta convención.

Calificaciones Profesionales

1. Supervisor

Son sus principales funciones: Asegurar el cumplimiento de las actividades establecidas en la sección a su cargo, a través de la supervisión y control del personal dependiente.

Verificar el cumplimiento de los objetivos asignados a su sector, mediante el control de las tareas del personal.

Lograr un grupo de trabajo competente mediante la motivación y entrenamiento de sus subordinados.

2. Encargado

Tendrán a su cargo el contralor y supervisión del trabajo y del personal de su sector, transmitiendo órdenes superiores de manera de asegurar el cumplimiento de los objetivos asignados.

3. Chofer

Está comprendido en esta categoría todo el personal que se desempeñe como chofer de camión, camioneta o similar que efectúe transporte y/o reparto de mercadería y/o autos particulares de propiedad del empleador.

4. Vendedor "A"

Comprende esta categoría a todos los vendedores de salón en relación de dependencia con la empresa que, por su cuenta y orden, ofrece y vende los productos de ésta.

Es el vendedor con mayor antigüedad en la empresa y experiencia en el cargo o función, o que recién ingresado y a consideración del empleador, acredite suficiente experiencia en otras empresas del ramo.

5. Vendedor "B"

Comprende esta categoría a todos los vendedores de salón en relación de dependencia con la empresa que, por su cuenta y orden, ofrece y vende los productos de ésta.

Es aquel que, ingresando a las órdenes de la empresa, posee escasa experiencia.

6. Secretaria

Esta categoría comprende a todas las trabajadoras que se desempeñen en la función de secretaria administrativa.

7. Empleado "A" Producción

Son los que realizan tareas especializadas y de mayor responsabilidad, con amplia experiencia en el sector y la tarea a desarrollar, con adecuada formación profesional, con título secundario y a veces complementada con cursos de especialización.

8. Empleado "B" Producción

Se encuentran comprendidos en la presente categoría los empleados que, por tener la experiencia necesaria realizan con pleno conocimiento tareas administrativas específicas del taller en cualquier sector de fábrica. En general para el desempeño de estas tareas se requiere poseer estudios secundarios.

9. Empleado "C" Producción

Incluye a los empleados principiantes con escasa experiencia en tareas administrativas de producción en la empresa, como así también a quienes realizan tareas simples que requieren breve tiempo de entrenamiento. Para las tareas comprendidas de esta categoría no se requerirán estudios secundarios o especiales. Esta categoría comprende, también a todo el personal de ayudantes de producción, menores, maestranza, limpieza, servicios de comedor o cafetería, etc.

10. Empleado "A" Administrativo

Son los que realizan tareas especializadas y de mayor responsabilidad, con amplia experiencia en el sector y la tarea a desarrollar, con adecuada formación profesional, con título secundario a veces complementada con cursos de especialización.

11. Empleado "B" Administrativo

Incluye a los empleados principiantes con escasa experiencia en tareas administrativas en la empresa, como así también a quienes realizan tareas simples que requieren breve tiempo de entrenamiento. Para las tareas comprendidas dentro de esta categoría no se requerirán estudios secundarios o especiales.

12. Empleado "C" Administrativo

Incluye a los empleados principiantes con escasa experiencia en tareas administrativas en la empresa, como así también a quienes realizan tareas simples que requieren breve entrenamiento. Para las tareas comprendidas dentro de esta categoría no se requerirán estudios secundarios o especiales.

Esta categoría comprende también a: Porteros, serenos, personal de vigilancia o similares, ordenanzas, cocineras, menores, personal de enfermería, etc.

Art. 4 - Sueldos

Los sueldos básicos según las calificaciones profesionales de cada uno de los trabajadores comprendidos en la presente convención colectiva de trabajo se estipulan en planilla anexa.

a) Los sueldos establecidos que constan en el Anexo de esta convención colectiva de trabajo son básicos y mínimos, e independientemente de los beneficios que puedan corresponderles a los trabajadores por los demás artículos de esta convención colectiva de trabajo.

b) Los sueldos básicos fijados corresponden a una jornada de trabajo, conforme a la ley de contrato de trabajo. Las remuneraciones deben liquidarse en forma mensual y en ningún caso podrá ser por hora o jornada.

c) A los efectos de la aplicación de esta convención colectiva de trabajo, la calificación profesional de los trabajadores se hará como mínimo de acuerdo a las tareas que realizaban al 28 de febrero de 2007.

d) Los sueldos básicos de los trabajadores, que por modalidad o sistema de trabajo no se encuadren entre los establecidos en la presente convención colectiva de trabajo, serán fijados en cada caso por la Comisión Paritaria, a cuyo efecto se tendrán en consideración los existentes en esta convención colectiva de trabajo.

e) Todo trabajador está afectado a su puesto de trabajo, pero a requerimiento de sus superiores, ante eventuales necesidades de la empresa como por ejemplo: cuestiones de la producción en que se encuentran involucradas mermas o incrementos de la misma, falta de trabajo en su tarea específica normal y habitual, el trabajador podrá desempeñar tareas de distinta jerarquía, donde se le indique en el establecimiento. Si la situación no fuera transitoria, la empresa y el trabajador deberán acordar el desplazamiento dentro del establecimiento, sin que por ello se le haga perder remuneraciones, o adicionales que posea. Las causas de organización, nuevos métodos o sistemas de trabajo que implicaran o hiciera 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.

f) Todo lo establecido en el presente artículo deberá estar sujeto a las limitaciones determinadas por el artículo 66 de la ley de contrato 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 tareas comprendidas en dos o más categorías, percibirá el salario por la mejor remunerada de ellas.

g) El monto mínimo imponible: Para aportes del trabajador y contribución empresaria, correspondientes a las obligaciones derivadas de los artículos 35 y 37 del presente convenio colectivo de trabajo y las determinadas con destino a la obra social, según el artículo 18 de la ley 23660, será equivalente al sueldo básico de la calificación profesional de acuerdo a las tareas que realiza.

h) Los sueldos básicos y adicionales que se conforman a la firma del presente responden a los criterios de profesionalidad adecuados a la realidad del mercado. Es por ello que los mismos absorberán hasta su concurrencia las sumas abonadas por la empresa como: adicionales, aumentos voluntarios, complementos, etc., manteniéndose las diferencias en más que subsistan.

Art. 5 - Vendedores

La remuneración total de los vendedores de las calificaciones profesionales "A" y "B" podrá conformarse, aparte de los adicionales de este convenio, mediante sueldo, sueldo y comisiones o comisiones solamente.

Cualquiera fuera la forma convenida, deberá respetarse el mínimo garantizado estipulado en las calificaciones profesionales del artículo 3, incisos 4) y 5).

Para el cálculo de premios y/o adicionales se tomarán como base el básico de convenio para el vendedor "A" y "B" respectivamente.

Art. 6 - Premio por productividad

Las partes signatarias de la presente convención general de trabajo, 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. En consecuencia, las empresas podrán establecer una remuneración accesorio denominada "premio por productividad" para todos los trabajadores comprendidos en la presente convención colectiva de trabajo.

1) Para el establecimiento de este premio, se considerarán criterios de remuneración por rendimientos, y se tendrá en cuenta para la determinación de los métodos de trabajo y los estudios de tiempos que fuesen necesarios, las recomendaciones y los sistemas establecidos para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con el criterio de a mayor resultado, mayor remuneración.

2) Este premio, cuando exista, 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. Para efectuar el cálculo se establecerá el promedio de lo efectivamente percibido por este concepto durante los últimos seis meses.

Art. 7 - Igual salario por igual trabajo

Habiéndose aplicado, el principio de "igual salario por igual trabajo", cualquiera fuere la denominación de las categorías y sus respectivos sueldos se aplicarán indistintamente y sin variación alguna, tanto para los hombres como para las mujeres.

Art. 8 - Personal no especificado

La Comisión Paritaria Nacional a que se refiere el artículo 36 de la presente convención colectiva de trabajo tendrá facultades para fijar, adecuar o adaptar "salarios básicos por empresa" para los trabajadores que realicen tareas no especificadas en este convenio, en establecimientos de esta industria, considerándolas a tales efectos como afines, conexas o complementarias.

Art. 9 - Escalafón por antigüedad

Todos los trabajadores comprendidos en la presente convención colectiva de trabajo, percibirán en concepto de "escalafón por antigüedad" un adicional sobre los sueldos básicos convencionales conforme a la siguiente escala:

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

Art. 10 - Gratificación especial por antigüedad

Los empleadores abonarán a los trabajadores, al cumplir 20, 25, 30, 35 y 40 años de antigüedad en las empresas, una gratificación especial equivalente a un (1) mes de sueldo, tomando como base la mejor remuneración mensual normal y habitual percibida de los seis (6) últimos meses.

A este último efecto no se computarán para dicha gratificación las sumas percibidas en concepto de Sueldo Anual Complementario.

Art. 11 - Licencias con goce de sueldo

Se otorgarán al trabajador las licencias que se indican a continuación:

1. Por matrimonio del trabajador diez (10) días corridos, sin obligación de agregarlo a la licencia anual, debiendo el trabajador notificar al empleador con no menos de quince (15) días de anticipación.

2. Por nacimiento de hijo, le corresponderá al trabajador una licencia de cuatro (4) días, de los cuales tres (3) por lo menos serán hábiles.

3. En caso de fallecimiento de cónyuge del trabajador (o persona que conviva con éste y reciba el mismo y ostensible trato familiar), padres, hijos o hermanos, los trabajadores comprendidos en la presente convención colectiva de trabajo, tendrán derecho a una licencia de cuatro (4) días corridos.

Cuando estos familiares fallezcan a más de quinientos (500) km del sitio de residencia del trabajador, esta licencia se extenderá a seis (6) días corridos.

4. En los casos de fallecimientos de abuelos o padres políticos, el trabajador tendrá derecho a dos (2) días corridos.

En las circunstancias previstas en los incisos 3) y 4) del presente artículo el trabajador afectado deberá acreditar fehacientemente, ante el empleador, su concurrencia en término al lugar del sepelio.

5. En los casos de casamiento de hijos del trabajador se hará acreedor a una licencia de un (1) día.

6. Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos de licencia, hasta un máximo de diez (10) días por año calendario.

Nota: A los efectos de la licencia a los que alude este punto, para su otorgamiento los exámenes deberán estar referidos a los planes oficiales de estudio autorizados por el organismo nacional, provincial o municipal competente.

Los beneficiarios deberán acreditar ante el empleador haber concurrido al examen, mediante la presentación de un certificado expedido por la autoridad competente en la que cursa los estudios.

7. Por mudanza una licencia de un (1) día.

Nota: Para hacer uso del beneficio establecido en este punto, los trabajadores deberán solicitarlo con no menos de cinco (5) días de anticipación, con la obligación de aportar pruebas fehacientes de la mudanza efectuada. La referida licencia se podrá hacer efectiva como máximo de una (1) vez al año.

8. Para concurrir al examen médico prenupcial reglamentario un (1) día.

Art. 12 - Dadores de sangre

A los trabajadores dadores de sangre se le abonarán los sueldos correspondientes a los días que falten a su trabajo para cumplir con esta finalidad, siempre que lo acredite con certificados expedidos por la autoridad sanitaria competente.

Art. 13 - Licencia sin goce de sueldo

No podrá negarse a los trabajadores que los soliciten, permisos sin goce de sueldo que por razones de fuerza mayor debidamente comprobada, que éstos soliciten, hasta un máximo de treinta (30) días por año calendario, un mínimo de cinco (5) días corridos al mes y no más de tres (3) veces al año. Esta licencia se extenderá por un período de treinta (30) días más cuando el trabajador lo solicite para viajar al exterior, fuera de los países limítrofes.

Art. 14 - Modalidades de contratos de trabajo

Conforme lo previsto en el artículo 92 bis de la ley de contrato de trabajo (t.o. L. 24465), establecen que el período de prueba de los trabajadores comprendidos en el ámbito de la presente convención colectiva de trabajo será de seis (6) meses. La duración del período de prueba acordado será de aplicación a los contratos a prueba actualmente vigente.

Conforme a lo previsto en el inciso 8) de la referida norma las partes establecen que los trabajadores contratados a prueba tendrán prioridad para el ingreso de la planta efectiva de las empresas.

Art. 15 - Accidentes de trabajo

Todo trabajador que sufriera un accidente de trabajo previsto en la ley y sus modificaciones, percibirá los beneficios establecidos en esas normas legales; por consiguiente los días de trabajo perdidos por dicha causa y hasta un máximo de un año, cobrará el salario correspondiente y los valores pagados en tal concepto no podrán descontarse de la indemnización final.

Por incapacidad parcial surgida en accidentes que tengan relación con el trabajo dentro de la empresa, el empleador tratará de asignarle al trabajador, una nueva tarea adecuada a sus posibilidades físicas.

Art. 16 - Vacaciones

Los empleadores otorgarán las vacaciones anuales según lo dispuesto por la ley 20744 (t.o. 1976 y sus modif.).

En todos los casos las vacaciones comenzarán un día lunes o el siguiente al descanso compensatorio.

En los casos de incrementos de sueldos producidos durante el goce de las vacaciones, los trabajadores comprendidos en la presente convención colectiva de trabajo, deberán percibir la diferencia remunerativa por tal concepto al reintegrarse a sus tareas, físicamente por los días de vacaciones a partir de la fecha que entró en vigencia la referida modificación salarial.

Art. 17 - Maternidad

A) Durante el embarazo, la futura madre podrá solicitar un cambio provisional de tareas, si su ocupación habitual perjudicara el desarrollo de la gestación, según certificación médica.

Este cambio de tareas será procedente siempre y cuando las condiciones del proceso productivo dentro del establecimiento así lo permitan.

B) A los fines del artículo 208 de la ley de contrato de trabajo, se tendrá a la mujer embarazada como trabajadora con cargas de familia.

C) La trabajadora madre podrá hacer uso del estado de excedencia contemplado en el artículo 183, inciso g) de la ley de contrato de trabajo.

D) La trabajadora podrá gozar de una licencia sin goce de sueldo no mayor de 60 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 del beneficio previsto en el inciso d) del presente artículo si ha utilizado los plazos del estado de excedencia previstos en el artículo 183 de la ley de contrato de trabajo, aclarados en el punto c).

Art. 18 - Premio estímulo por puntualidad y asistencia

Los trabajadores comprendidos en la presente convención colectiva de trabajo percibirán en forma mensual con carácter de remuneración accesorio:

A) Un premio estímulo a la puntualidad y asistencia equivalente al 20% de su respectivo sueldo básico convencional de ese período.

Dicho premio se debe otorgar de acuerdo a las siguientes bases:

- Por cada inasistencia se computarán 3 puntos.
- Por cada jornada incompleta se computarán 2 puntos.
- Por cada llegada tarde de hasta 15 minutos se computarán 2 puntos.

Los ingresos fuera de hora mayor a 15 minutos y las omisiones de registro de ingreso se computarán 3 puntos.

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

Las jornadas incompletas deberán ser justificadas por el trabajador.

Lo mismo rige para los establecimientos con jornada discontinua.

No se computarán como ausencias o llegadas tarde las motivadas por la decisión de la empresa en revisiones médicas y/o medicina laboral 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.

Este premio estímulo se abonará con los haberes correspondientes al período generado.

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 supuestas 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 motivadas por actividades sindicales, exclusivamente justificadas por SETIA, sus filiales y delegaciones ni tampoco las que correspondan por goce de licencias previstas por los artículos 11 y 12 ambos de la presente convención colectiva de trabajo.

Los trabajadores comprendidos en el presente convenio colectivo de trabajo, que presten servicio en empresas radicadas en zonas patagónicas, percibirán un adicional del cinco por ciento (5%) sobre lo establecido en el presente artículo, manteniendo las mismas bases de otorgamiento.

En los casos de las 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 el trabajador dicho premio, en forma proporcional, por el período efectivamente trabajado.

Con respecto al período de vacaciones anuales o licencias legales y/o convencionales pagas, este premio se liquidará como una remuneración variable de acuerdo al artículo 155, texto ordenado de la ley de contrato de trabajo, incorporándolo al resto de las variables que el trabajador pudiera tener, promediando los últimos seis meses.

B) Premio complementario: Los trabajadores comprendidos en el presente convenio colectivo de trabajo que durante el mes tuviera 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 premio complementario todas las inasistencias a que incurre el trabajador, incluidas las que otorgan los artículos 11 y 12 de la presente convención colectiva de trabajo.

Art. 19 - Eliminado

Art. 20 - Día del Empleado de la Industria de la Confección

Se celebrará el cuarto domingo de octubre de cada año el Día del Empleado de la Industria de la Confección. El personal comprendido en la presente convención colectiva de trabajo tendrá derecho a percibir además de la remuneración normal y habitual, la remuneración de ese día.

Art. 21 - Subsidio por sepelio del trabajador

La/s persona/s que determine el trabajador afectado a la convención colectiva, o sus derechohabientes en el orden establecido en la ley 24241, mientras esté vigente el contrato de trabajo, percibirá un subsidio por sepelio, de un mil setecientos pesos (\$ 1.700), sin límite de edad, independientemente de cualquier otro beneficio que pudiera corresponderle. El pago de este subsidio será a cargo del empleador.

Art. 22 - Venta a los trabajadores

La empresa se compromete, a pedido del trabajador de su establecimiento, efectuar una venta al año, de los artículos que ella produce, al precio de salida de fábrica, con un descuento adecuado.

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

Art. 23 - Prueba y cambio de categoría

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 laborales, el que se realizará de común acuerdo con el trabajador, constando por escrito.

Durante los primeros treinta (30) días de prueba, el trabajador percibirá el salario correspondiente a su categoría. Transcurrido este término, si el trabajador permanece en la nueva categoría percibirá un aumento igual al cincuenta por ciento (50%) de la diferencia entre su sueldo básico y el que le corresponda en el nuevo puesto, percibiendo el sueldo básico íntegro 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 del standard de producción establecido a los efectos de las promociones de las calificaciones 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 nueva calificación, percibiendo el sueldo básico correspondiente.

Art. 24 - Implementos de trabajo

En todas las empresas, cualquiera sea la condición de trabajo, las máquinas y elementos de trabajo que le sean exigidos al trabajador, serán provistos por los empleadores. Las empresas entregarán estos elementos a cargo del trabajador quien será el responsable de su extravío y/o pérdida. En tales casos abonará su costo.

Art. 25 - Ropa de trabajo

Los empleadores estarán obligados a proveer, sin cargo, 2 uniformes por año, a razón de uno por semestre, a todos los trabajadores comprendidos en las categorías de supervisor, encargado, chofer y empleados de producción. A los empleados administrativos se les proveerá de la misma cantidad de uniformes sólo cuando la empresa exija el uso obligatorio de los mismos.

Art. 26 - Orden interno

Los trabajadores sus relaciones con sus empleadores y éstos con sus respectivos trabajadores, se ajustarán a les siguientes cláusulas:

- a) Las órdenes e instrucciones relacionadas con el trabajo, serán impartidas en idioma nacional.
- b) Ningún superior podrá reconvenir por razones disciplinarias a sus subalternos, en presencia de otros.
- c) Los horarios se cumplirán de modo que a la hora de entrada los trabajadores se encuentren en sus puestos, el que no abandonarán hasta la hora fijada para la salida, salvo casos justificados.
- d) Cuando el trabajador deba faltar a su trabajo, dará aviso anticipadamente.
- e) Por razones de mutua seguridad no deberá fumarse en los talleres, laboratorios u otras dependencias en que exista tal prohibición.
- f) Los procedimientos de producción y trabajo no podrán ser revelados por los trabajadores, como tampoco sacar pruebas o muestras.

g) Los trabajadores mantendrán en los lugares de trabajo las normas de disciplinas indispensables, no interrumpiendo sus tareas con actos innecesarios o ajenos al trabajo mismo.

h) Cada trabajador debe mantener debidamente acondicionado los materiales y útiles de trabajo.

i) Cambio de datos: todo cambio de domicilio deberá ser denunciado por el trabajador en tiempo oportuno. Asimismo el trabajador deberá notificar al empleador las modificaciones de su estado civil y/o en sus cargas de familia y las trabajadoras en caso de embarazo, de su estado. El empleador entregará recibo formal de los avisos del trabajador, dados conforme este artículo.

j) Todo personal que trabaje en horario continuo, gozará de un descanso de veinte (20) minutos para merienda y/o almuerzo.

Queda establecido que dicho lapso de veinte (20) minutos no podrá ser descontado de los haberes de los trabajadores ni recargado a su jornada habitual de trabajo, aclarándose al mismo tiempo que lo dispuesto en el presente inciso no se antepone a aquellos descansos que ya tuvieran establecidos en las empresas y que fueran más beneficiosos para el personal.

k) En aquellas empresas de horario cortado, el período de descanso será de diez (10) minutos a la mañana y diez (10) minutos a la tarde.

l) Las empresas facilitarán un lugar adecuado para almorzar, contemplando la posibilidad de instalar una cocina y una heladera.

m) Las empresas abonarán al trabajador los salarios perdidos cuando deban comparecer ante el Ministerio de Trabajo u otros organismos de trabajo, o citados por la Comisión Paritaria de Interpretación.

Esta misma disposición regirá para las citaciones judiciales a la que se refiere el artículo 136 del decreto ley 32147/1944 ratificado por la ley 12948.

n) Las empresas permitirán la entrada a los lugares de trabajo a los representantes y directivos de las organizaciones sindicales a efectos de calificar a los trabajadores en sus tareas, encuadrarlos en el convenio colectivo de trabajo y gestiones que correspondan a temas laborales.

Art. 27 - Beneficios sociales (no remunerativos)

A) 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 o bebida caliente en la temporada invernal o de baja temperatura.

Asimismo los empleadores podrán optar por reemplazar este refrigerio por una suma diaria de dos pesos (\$ 2,00) por cada jornada de desempeño del trabajador.

Dicho monto no tendrá en ningún caso carácter remunerativo por constituir un beneficio social. El ejercicio de la opción establecida en el presente artículo es facultad exclusiva del empleador, debiendo el trabajador aceptar la modalidad que éste decida.

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

B) Viáticos: Las partes signatarias de la presente convención colectiva de trabajo establecen el pago de un viático por transporte de dos pesos (\$ 2.00) por cada jornada de desempeño del trabajador, de carácter no remunerativo y sin presentación de comprobantes, a resultas de la aplicación del artículo 106 de la ley 20744 de contrato de trabajo y sus decretos reglamentarios y de la jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo N° 247.

Las partes (trabajadores y empleadores) podrán de mutuo acuerdo establecer un reajuste de este valor en los casos que lo crean necesarios.

En tal instancia deberá suscribirse un acta en la que será presentada ante la Comisión Paritaria Nacional la que ratificará en los términos del decreto 470193.

Las liquidaciones de los beneficios sociales establecidos en los a) y b) del presente artículo se abonarán en forma mensual según corresponda la liquidación de los sueldos respectivos.

Quedan excluidos del cumplimiento del presente artículo las empresas que cubrieran estos beneficios de alguna manera a saber: contratando microómnibus sin cargo para los trabajadores, entrega de bonos, pases, ticket en cualquiera de sus modalidades, comedores internos o cualquier otro tipo de mecanismo que compensan estos beneficios.

Art. 28 - Preaviso

El trabajador que se encuentre en período de preaviso dispuesto por el empleador y obtuviera durante el mismo un nuevo empleo, podrá desistir del preaviso, abandonar su puesto antes de la finalización del mismo, percibiendo su salario hasta el último día efectivamente trabajado.

Art. 29 - Higiene y seguridad

De conformidad con las leyes dictadas o que se dicten con el adelanto técnico científico y social de la época, y teniendo en cuenta las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo 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) 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.

b) 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.

c) 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.

d) 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 trabajadoras deberán cumplir las prescripciones de la empresa en la materia y utilizar los elementos que se les provean.

e) 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 más 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 19587 y su decreto reglamentario 351/1979 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 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) Depositara 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 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 dará 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.

Art. 30 - Medicina laboral y preventiva

A los efectos de facilitar la atención médica 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) 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, 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 su sueldo.

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 normal funcionamiento del establecimiento, ni crear trastornos en los métodos de producción y trabajo.

- c) Comunicación de parte de 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, 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 pudiera presentar 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 culpable, 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 y a su reingreso a las tareas, la certificación probatoria de la concurrencia señalada.

Art. 31 - Pizarras

En todos los locales y establecimientos del sector, se colocarán en lugares visibles al personal, vitrinas o pizarras, para uso exclusivamente de las comunicaciones del sindicato.

Art. 32 - Vacantes

Los establecimientos, al proceder a incorporar personal o ascender de categorías, se comprometen a dar preferencia al personal afiliado a la Organización Sindical en igualdad de condiciones.

Art. 33 - Reconocimiento gremial

Se reconoce como único representante de los trabajadores comprendidos en la presente convención colectiva de trabajo al SETIA.

Las empresas reconocerán a los delegados gremiales electos en las empresas, previa comunicación en forma fehaciente del SETIA. Dichos delegados deberán pertenecer al personal de la empresa.

Éstas otorgarán a los delegados gremiales legalmente reconocidos, una licencia con goce de sueldo, que puede ser continuas o discontinuo, hasta un máximo de noventa (90) horas por año calendario, como licencia especial para poder asistir a reuniones, asambleas, congresos y seminarios, que convoquen las autoridades de las organizaciones sindicales.

Art. 34 - Reciprocidad frente a situaciones de competencia desleal

Las partes signatarias del presente convenio se comprometen expresamente a velar por el crecimiento de las estructuras productivas y de las fuentes de trabajo de manera tal de alcanzar niveles de competitividad.

La competencia desleal en sus dos tipos: interna (clandestinidad y evasión) y externa (subfacturación, dumping, comercial, social, etc.). Dentro de la competencia desleal 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 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.

Art. 35 -

A) Fondo para Asistencia Social: Los empleadores contribuirán con un aporte equivalente al 2% (dos por ciento) de las remuneraciones de los trabajadores comprendidos en esta convención colectiva de trabajo, los que serán destinados a asistir a los trabajadores en los problemas vinculados a la asistencia social en general, y lo depositarán en el Banco de la Nación Argentina, Casa Central, a nombre del Sindicato de Empleados Textiles y Afines de la República Argentina (SETIA), bajo el número 40010/21.

B) Créase una contribución empresaria especial destinada exclusivamente al Centro de Capacitación para los Empleados de Indumentaria el que tendrá como fin la enseñanza y capacitación de los trabajadores representados por este convenio colectivo de trabajo y sus familiares. Que impartirá enseñanza y docencia a sus representados.

Establécese dicho aporte, a partir de la firma de la presente convención, en tres pesos (\$ 3,00) por cada trabajador comprendido en el presente convenio colectivo de trabajo impone que será depositado en el Banco de la Nación Argentina, Casa Central, a nombre del Sindicato de Empleados Textiles y Afines de la República Argentina (SETIA), bajo el número 40010/21.

El plazo de depósito de este aporte como el determinado en el inciso A) del presente artículo será el mismo que el establecido para los aportes de cuota sindical.

Las partes se comprometen con sesenta días de anticipación al 31/12/1998 someter ante la Comisión Paritaria Nacional el análisis el inciso B) del presente artículo con la finalidad de evaluar las metas alcanzadas por el Centro y renegociar el monto del aporte.

Nota: Queda aclarado que las obligaciones emergentes del artículo 35, inciso b) de esta convención colectiva de trabajo, rige para los empleadores cuyos establecimientos se hallan ubicados en los siguientes partidos: Ciudad de Buenos Aires, Avellaneda, Lanús, Lomas de Zamora, Quilmes, Almirante Brown, Esteban Echeverría, Matanza, Cañuelas, Monte, Lobos, Navarro, Luján, Gral. Rodríguez, Cap. Sarmiento, Merlo, Pilar, Morón, Moreno, Marcos Paz, Tres de Febrero, San Martín, Vicente López, San Isidro, San Fernando, Tigre, San Antonio de Areco, Exaltación de la Cruz, Gral. Sarmiento, La Plata, Berisso y Ensenada.

Art. 36 - Comisión Paritaria Nacional

Con la competencia y atribuciones dispuestas por los artículos 15 y 16 de la ley 14250, créase de conformidad del artículo 14 del mismo texto legal, una Comisión Paritaria Nacional, integrada por diez (10) miembros empresarios e igual número de miembros trabajadores, designados por la Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y Afines -FAIIA- y el Sindicato De Empleados Textiles de la Industria y Afines de la República Argentina -SETIA- respectivamente, la que actuará bajo la Presidencia de un funcionario designado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación.

La Comisión Paritaria queda facultada para constituir subcomisiones zonales, las que actuarán "in situ", sobre las cuestiones que localmente puedan presentarse sobre el encuadre profesional de los trabajadores y demás interpretaciones técnicas.

Si no se llegase a un acuerdo en el seno de estas últimas, el diferendo pasará a la 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.

Art. 37 - Retención de la cuota sindical

Los empleadores actuarán como agentes de retención del tres por ciento (3%), sobre las mismas remuneraciones sujetas a aportes y contribuciones con destino al SIJYP. Queda aclarado que esta retención se efectúa mensualmente, sobre todos los conceptos remunerativos.

Art. 38 - Información SETIA - OSETYA

Atento a los tomos de la ley 23449 los empleadores remitirán al SETIA, una planilla en la que conste: nombre o razón social del establecimiento, dirección y número de CUIT, nombre del trabajador, número de CUIL, monto de la remuneración bruta percibida en el mes, su calificación profesional y el monto discriminado de los aportes y contribuciones efectuados a favor de las entidades sindicales y la obra social (OSETYA).

El plazo máximo para envío de esta documentación será de 15 (quince) días posteriores al vencimiento del pago de los aportes y contribuciones con destino al SIJYP. Las entidades Sindicales remitirán la información correspondiente a la Obra Social dentro de los diez días de recepcionadas en cada una de sus sedes. Ante el requerimiento de funcionarios o inspectores de organismos oficiales de trabajo, nacionales, provinciales o sindicales, los empleadores están obligados a exhibir los comprobantes de su cumplimiento de esta norma y la remisión de la documentación exigida por los artículos 2 y 4 de la ley antes mencionada.

Art. 39 - Adicional zona patagónica

Los trabajadores que presten servicio en las empresas de la industria de la confección de indumentaria y afines, radicadas en zona patagónica, que componen las Provincias de Río Negro, Neuquén, Chubut, Santa Cruz, percibirán un adicional del veinte por (20%) sobre su respectivo salario básico y en los casos de las empresas radicadas en Tierra del Fuego e Islas del

Atlántico Sur percibirán un adicional del cincuenta por ciento (50%) sobre sus respectivos salarios básicos.

Art. 40 - 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 lograr generarse entre las empresas y los trabajadores, las partes convienen (como complemento a lo dispuesto en la L. 23551, art. 43 y concs.) y con las facultades y términos de los artículos 14, 15 y 16, ley 14250, decreto 199 y 200/1988, 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 en cualquier situación que le sea sometida a su consideración, por no haber sido resuelta mediante gestiones directas entre los trabajadores 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 cuestión de adoptar decisiones que puedan vulnerar al normal desarrollo de la gestión.

Logrado el acuerdo conciliatorio, la Comisión labrará un acta, que será ratificada por la Comisión Paritaria Nacional en los términos del decreto 470/1993.

Art. 41 - Acuerdos empresas. Trabajadores

Las empresas podrán, en el marco del decreto 470/1993, llegar a acuerdos directos convenidos con sus empleados, en materia de jornadas de trabajo y vacaciones. Dichos convenios los remitirán a la Comisión Paritaria Nacional a que se refiere el artículo 36 de la presente convención colectiva de trabajo a fin de que la misma entienda, registre y ratifique el mismo.

Capítulo de PyMES. Disponibilidad colectiva, artículo 99 de la ley 24467

Art. 1 - (art. 90, L. 24467) Acuerdos empresa. Trabajadores

Las empresas podrán, en el marco del decreto 470/1993, llegar a acuerdos directos convenidos con sus empleados, en materia de jornadas de trabajo y vacaciones. Dichos convenios los remitirán a la Comisión Paritaria Nacional a que se refiere el artículo 36 de la presente convención colectiva de trabajo a fin de que la misma entienda, registre y ratifique el mismo.

Art. 2 - (art. 94, L. 24467) Movilidad interna

Todo trabajador está afectado a su puesto de trabajo, pero a requerimiento de sus superiores, ante eventuales necesidades de la empresa como por ejemplo: cuestiones de la producción en que se encuentran involucradas mermas o incrementos de la misma, falta de trabajo en su tarea específica normal y habitual, el trabajador podrá desempeñar tareas de distinta jerarquía, donde se le indique en el establecimiento. Si la situación no fuera transitoria, la empresa y el trabajador deberán acordar el desplazamiento dentro del establecimiento, sin que por ello se le haga perder remuneraciones, o adicionales que posea. Las causas de organización, nuevos métodos o sistemas de trabajo que implicaran o hiciera necesario a criterio de la empresa desplazamientos del personal, en ningún caso será motivo de despido, directo

o indirecto, reservándoseles lugar de trabajo en otra sección, situación ésta que deberá ser tratada de común acuerdo.

Todo lo establecido en el presente artículo estará sujeto a las limitaciones determinadas por el artículo 66 de la ley de contrato 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 tareas comprendidas en dos o más categorías, percibirá el salario por la mejor remunerada de ellas.

Art. 3 - Modalidades de contratación

De conformidad a lo establecido en el artículo 3, inciso 6) de la ley 24465, las empresas podrán solicitar autorización a la parte signataria de la presente convención colectiva de trabajo, SETIA, a fin de modificar el número de trabajadores permitidos dentro de la modalidad especial de fomento de empleo, con la finalidad de ampliar el 10% establecido en la norma antes mencionada, a un 30% del total del personal permanente de las empresas encuadradas en la ley 24467.

Art. 4 - Eliminado

Art. 5 - (art. 83, L. 24467) Definición de PyMES

De conformidad a lo normado en el artículo 83, penúltimo párrafo de la ley 24467 los representantes signatarios de la presente convención colectiva de trabajo modifican de común acuerdo el inciso a) del artículo antes mencionado. "A) Su plantel no supere los ochenta (80) trabajadores".

Este cómputo se realizará sobre el plantel existente al 1 de enero de 1995.

Fijará además a los fines del presente artículo el siguiente monto de facturación anual sin IVA: \$ 10.000.000 -modificatorio de la R. (CES) 1/1995 (BO 30/5/1995).

Art. 6 - (art. 95, L. 24467). Preaviso

En las pequeñas empresas el preaviso se computará a partir del día siguiente al de su comunicación por escrito, y tendrá una duración de un mes cualquiera fuera la antigüedad del trabajador. Esta norma regirá exclusivamente para los trabajadores contratados a partir del 1/4/1995.

Los artículos que anteceden corresponden al Capítulo de PyMES.

Art. 42 - Autoridad de aplicación

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación será el organismo de aplicación de la presente convención colectiva de trabajo, en todo el territorio del país.

Los Departamentos y Secretarías Provinciales de Trabajo, tendrán la intervención que como poder policial les corresponda, para vigilar el cumplimiento de la misma, quedando aclarado que todos los conflictos de intereses o de derecho que se susciten en cuanto a su aplicación, son del resorte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación.

Art. 43 -

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, por intermedio de la Dirección Nacional de Negociación Colectiva, a solicitud de las partes interesadas expedirá copia debidamente autenticada de la presente convención colectiva de trabajo.

Art. 44 -

Se deja expresa constancia que lo acordado, obrante en este expediente, servirá de fuentes de interpretación de la presente convención colectiva de trabajo.

Art. 45 -

En prueba de ello, previa lectura y ratificación por ante mí licenciada Liliana L. Ferreyra secretaria de relaciones laborales del MTSS que certifico, se firma el presente, quedando el original archivada en el expediente de referencia.

Buenos Aires, 13 de marzo de 2007

ANEXO I

SALARIOS CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 303/1998 CONFORMADOS CONFORME ACTA ACUERDO 13/3/2007

	BÁSICOS AL 28/2/2007	ADICIONAL AL 28/2/2007	BÁSICOS Mar-2007	BÁSICOS Jun-2007	BÁSICOS Ago-2007	BÁSICOS Oct-2007
SUPERVISOR	830	295	1125	1170	1223	1284
ENCARGADO	754	235	989	1029	1075	1129
CHOFER	704	155	859	893	934	980
VENDEDOR "A"	804	180	984	1023	1069	1123
VENDEDOR "B"	764	150	914	951	993	1043
SECRETARIA	726	120	846	880	919	965
EMPLEADO "A" PROD.	688	150	838	872	911	956
EMPLEADO "B" PROD.	669	135	804	836	874	917
EMPLEADO "C" PROD.	644	120	764	795	830	872
EMPLEADO "A" ADMIN.	709	127	836	869	909	954
EMPLEADO "B" ADMIN.	689	113	802	834	872	915
EMPLEADO "C" ADMIN	664	97	761	791	827	868