

# Convenio Colectivo de la Industria del Calzado

---

CONVENCION COLECTIVA N° 652/12

---

**HOMOLOGADO POR EL MINISTERIO DE TRABAJO  
EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**  
Resolución S. T. N° 1183/2012

CONVENCION COLECTIVA N° 652/12  
F.A.I.C.A. -- U.T.I.C.R.A.

---Art. 1 - PARTES INTERVINIENTES

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

---Art. 2 - 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. 3 - ZONA DE APLICACION

Nacional.-

---Art. 4 - PERSONAL COMPRENDIDO

Todos los trabajadores 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, Borceguíes, Botas, Botas de montar, Calzado Deportivo y específicos para todo tipo de competencias deportivas, Zapatillas, Zapatillas de baile, Guillermina, 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, Inyectado de Calzado, Calzado vulcanizado, Impresión Serigráfica, Bordadores, Fondos preterminados, Fondos listos, Bases de caucho, Compostura de calzado, Artesanos de medida, fabricación de bases para todo tipo de calzados, fabricación de hormas para calzado, etc., y ya se trate de fabricación total o parcial, o reparación, cualquiera sea el material empleado (cueros, géneros, plásticos, gomas, lonas, yute, pana, PVC, TR, PU, EVA, telas sintéticas, 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, adornos y/o afines para calzado .

El personal comprendido en la presente convención colectiva de trabajo incluye a los empleados administrativos en fábrica, empleados de mantenimiento en fábrica, personal de desarrollo, choferes y/o acompañantes de choferes que realicen transporte de materias primas o mercaderías en proceso de fabricación o terminadas en vehículos provistos por el empleador, personal de expedición en la fábrica, personal de limpieza y servicios, y vendedores de calzado de locales de venta directa en la misma fábrica.

El personal que se incorpore y/o encuadre en cualquiera de las tareas descriptas en el párrafo precedente, el empleador deberá comprenderlo y encuadrarlo en la categoría correspondiente de este convenio colectivo de la industria del calzado.-

---Art. 5 - CATEGORIAS

Quedan establecidas para los trabajadores de la actividad las siguientes categorías profesionales :

#### A ) PERSONAL DE PRODUCCION

0. Aprendices menores de 18 años
1. Aprendices mayores de 18 años
2. Operario.-
3. Oficial.-
4. Oficial especializado.-

Los aprendices menores desde los 16 a los 18 años ( categoría 0), podrán ingresar con un contrato a Tiempo Determinado para Capacitación por un máximo de 18 meses y una jornada laboral de 6 horas , y su remuneración será fijada en el equivalente al noventa por ciento (90 %) del jornal-hora de la categoría 1.-

Los aprendices mayores de 18 años, que se incorporen al sector de aparato, tendrán una capacitación con una duración máxima de 12 meses. En cuanto a aquellos que se integren a otros sectores de producción, su capacitación tendrá una duración de 6 meses .- Una vez transcurrido los plazos mencionados, se clasificarán o categorizarán de acuerdo a su tarea o especialización .

#### B) TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD NO COMPRENDIDOS EN LA LINEA DE PRODUCCION

- B.1) Empleados administrativos en fábrica
- B.2) Empleados de mantenimiento en fábrica.-
- B.3) Personal de desarrollo.-
- B.4) Choferes y ayudantes de choferes -
- B.5) Personal de expedición en la fábrica.-
- B.6) Vendedores de calzado de locales de venta directa en la misma fábrica.-
- B.7) Personal de limpieza y servicios generales.-

#### ---Art. 6 - CLASIFICACION DE CATEGORIAS

##### A ) PERSONAL DE PRODUCCION

En el ANEXO I - A , que forma parte integrante de esta convención colectiva, se establece la clasificación de categorías para el personal de la industria la que se asignará, en todos los casos, respondiendo a la labor que realice .-

##### B) TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD NO COMPRENDIDOS EN LA LINEA DE PRODUCCION

Se incorpora como ANEXO I - B la clasificación de categorías para los trabajadores de la actividad no comprendidos en la línea de producción.-

---Art. 7 - SALARIOS

Las remuneraciones básicas del personal de la industria se determinan en los ANEXOS II -A (para personal de producción) y II - B (para trabajadores de la actividad no comprendidos en la línea de producción) los cuales podrán liquidarse en forma mensual o quincenal, respetando las normas de la L.C.T. respecto de la liquidación de remuneraciones .-

Art. 8 - DESTAJISTAS - TRABAJADORES A DOMICILIO

Las remuneraciones de destajistas y trabajadores a domicilio se determinan en el ANEXOS II - A ( para personal de producción )

Cuando con la aplicación de los ajustes remuneratorios sobre los precios de destajo el trabajador no alcanzare a los nuevos básicos establecidos para los jornalizados, se liquidará al destajista por este último sistema, a opción del trabajador.

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 salario básico de los jornalizados por la jornada completa.

Para establecer el precio por par de los trabajadores a domicilio se deberán tomar en consideración los salarios correspondientes a la categoría 4 y sobre este valor fijar el salario resultante en base a pruebas de tiempo-confección conforme lo previsto en el Art. 41 de esta convención colectiva.-

---Art.9 - TRABAJADORES DE PRODUCCION MENSUALIZADOS

Para los trabajadores de producción mensualizados las nuevas remuneraciones se obtendrán multiplicando por 200 los jornales básicos por hora y por merienda de acuerdo a las escalas de jornalizados que se indican en el ANEXO II - correspondiente al art. 7.-

En caso de trabajadores mensualizados que pasaren a jornalizados se seguirá el mismo procedimiento, a la inversa, no pudiendo ser su resultante inferior a su remuneración mensual.-

---Art. 10 - IGUAL TRABAJO IGUAL SALARIO

A igual trabajo y producción se abonará igual salario, aplicándose este principio al personal sin distinción de sexo .-

---Art. 11 - PAGO DE HABERES

Los empleadores deberán ajustar el pago de la remuneración a sus trabajadores, y de las otras compensaciones o sumas convencionales que correspondan a las disposiciones legales vigentes sobre la materia , las que actualmente determinan 3 días hábiles para el pago de las semanales y 4 días hábiles para el pago de las quincenales y mensuales, y, en su caso, a las normas que en el futuro las sustituyan .-

En los casos que corresponda el pago en efectivo el mismo se hará en el lugar y horario de trabajo.-

---Art. 12 - HORARIO

El horario de los establecimientos de esta industria se ajustará a lo previsto en la ley 11544 y sus modificatorias, o la que la reemplace o sustituya en el futuro, procurando adaptar tales horarios a las necesidades propias de la organización de la producción sin afectar los intereses de los trabajadores, entendiéndose por tales los de mantener los actuales horarios y régimen semanal de turnos y descansos. Las empresas que por fundamentadas razones de organización de la producción requirieran 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. 13 - DESCANSO PARA REFRIGERIO o MERIENDA

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

---Art. 14 - REMUNERACION POR REFRIGERIO o MERIENDA

Las empresas deberán abonar a los trabajadores el importe de merienda establecido en los ANEXOS II-A y II-B, correspondiente al artículo 7 de esta convención colectiva, correspondiendo encuadrar este beneficio en el concepto de remuneración a todos los efectos legales y su incidencia en días feriados, vacaciones, enfermedad, SAC, entre otros, y el monto de merienda se actualizará cada vez que corresponda ajustar la remuneración .-

TRABAJADORES A DOMICILIO: El empleador dador de trabajo a domicilio abonará quincenalmente al dicho trabajador , con exclusión de talleristas e intermediarios, el valor de merienda fijado para trabajadores de producción internos en base a las horas correspondientes a la jornada normal de trabajo del establecimiento que se trate, conforme planilla general de horario interno del mismo.

En el caso que el trabajador a domicilio devengara una remuneración inferior a la remuneración de Categ. 4 calculada en base a dicha jornada normal en la respectiva quincena, percibirá el valor merienda en forma proporcional a las horas que se computen por la remuneración devengada.

---Art. 15 - COMEDOR

Los establecimientos deberán tener habilitados un comedor con las condiciones de higiene y comodidades necesarias para el refrigerio o la merienda de los trabajadores, deberán contar con microondas, heladera y cocina, esta última de acuerdo a las posibilidades técnicas de cada establecimiento (red de gas natural o sustituto) debiendo permanecer éstos en el lugar habilitado a tal fin en el período de descanso establecido en el artículo 13 de esta convención .-

---Art. 16 - 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 esos elementos sufran por su uso normal.

#### ---Art. 17 - LIMPIEZA DE MAQUINAS, MESA Y LUGAR DE TRABAJO

En el transcurso de la jornada de trabajo que corresponda se concederá al personal el tiempo necesario de labor , con un máximo de quince minutos , a los efectos de la limpieza de máquinas, mesa y lugar en que se trabaja.

#### ---Art. 18 - ROPA DE TRABAJO

El empleador proveerá a cada trabajador de la línea de producción , y a los trabajadores a domicilio con exclusión de talleristas e intermediarios, 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, de acuerdo a la tarea que realice, y de un par de zapatos, todo de buena calidad .

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 una quincena, adelantándose en tal caso la entrega semestral al momento de pago de dicha quincena del ingreso. En este supuesto la ropa de trabajo y zapatos se deberá entregar nuevamente con la segunda quincena de junio o diciembre , según correspondiera , siempre que el adelanto aludido se hubiera producido durante los tres primeros meses de cada semestre ( enero a marzo, o julio a septiembre inclusive ).-

En el supuesto que el trabajador/a a domicilio trabaje para más de un empleador el beneficio lo percibirá de aquél en cuyo establecimiento tenga mayor antigüedad. Este empleador podrá requerir que el trabajador/a a domicilio suscriba declaración jurada sobre el precitado recaudo.

#### ---Art. 19 - ESCALAFON POR ANTIGUEDAD EN EL GREMIO

En concepto de escalafón por antigüedad en el gremio se remunerará adicionalmente a los trabajadores comprendidos en la LINEA DE PRODUCCION con el cero, setenta y cinco centésimos por ciento ( 0,75 % ) por año de antigüedad en el gremio, calculándose este porcentaje sobre la remuneración percibida mensualmente, sujeta a aportes y contribuciones.

Para los trabajadores de la actividad NO COMPRENDIDOS EN LA LINEA DE PRODUCCION el escalafón se liquidará computando la antigüedad que devenguen a partir del 1º de agosto de 2005 , o partir de la fecha de su incorporación a este convenio colectivo si su ingreso fuera posterior .-

El escalafón encuadra en el concepto de remuneración.

La prueba de haber prestado servicios en el gremio está a cargo del trabajador, y para tener derecho a percibir el beneficio deberá invocar expresamente esos servicios anteriores en su solicitud de empleo o ficha de ingreso, y acreditarlo en un plazo no mayor de 180 días mediante certificación fehaciente expedida por sus empleadores y/o ente fiscalizador , y podrá percibirlo a partir de la presentación que acredite tales servicios anteriores .-

**TRABAJADORES A DOMICILIO:** Los trabajadores a domicilio, con exclusión de talleristas e intermediarios,

percibirán el escalafón de acuerdo a la antigüedad en el gremio que tenga el trabajador/a a domicilio.- La prueba de haber prestado servicios en el gremio está a cargo del trabajador a domicilio, y para tener derecho a percibir el beneficio deberá invocar expresamente esos servicios anteriores en su solicitud de empleo o ficha de ingreso, y acreditarlo en un plazo no mayor de 180 días mediante certificación fehaciente expedida por sus empleadores de la industria y/o conforme libretas de trabajo a domicilio expedidas por el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social y/o ente fiscalizador, y podrá percibirlo a partir de la presentación que acredite tales servicios anteriores .

#### ---Art. 20 - INSCRIPCION DEL TRABAJADOR - CERTIFICADO DE INGRESO

Es obligación del empleador inscribir al trabajador en los organismos y registros correspondientes.

Los empleadores se obligan a entregar a cada trabajador que ingrese al establecimiento un certificado donde conste la fecha de ingreso a la empresa y duplicado del ALTA TEMPRANA en AFIP .

El certificado 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.

Esta cláusula no modifica ni se adiciona al sistema de ficha personal o cualquier otro régimen provincial vigente. Quedará sin vigencia en caso de 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 ; DNI y CUIL .- 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 hubiera invocado y acreditado tales servicios anteriores conforme art. 19 de este convenio colectivo.- f) premios u otras incentivaciones si las hubiere.- g) deberá constar en cual ART está asegurado el trabajador.- 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 de UTICRA, o Autoridad de aplicación que la solicite para 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 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 o ficha de ingreso certificada por la empresa.

#### ---Art. 21 - 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 del mismo mes. Los trabajadores a domicilio, con exclusión de talleristas e intermediarios, tendrán derecho al cobro del día del trabajador del calzado, que se pagará conforme las pautas de liquidación de los feriados nacionales.-

#### ---Art. 22 - ACCIDENTES DE TRABAJO

En caso de accidente de trabajo el empleador abonará los jornales que correspondan conforme ley 24557 o la norma que la sustituya en el futuro.

---Art. 23 - 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. 24 - ENFERMEDAD - NOTIFICACION

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 del empleador 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 dejase establecido que en caso de enfermedad el trabajador efectuará la notificación a su empleador por escrito, o por intermedio del Delegado del Personal del establecimiento de que se trate, y aquél se notificará en la misma forma.

---Art. 25 - ENFERMEDAD - AMPLIACION DE BENEFICIOS

En caso de trabajadores que tengan más de quince (15) años de trabajo continuados para el mismo empleador, y sufrieran enfermedades inculpables que excedieran de los períodos pagos previstos en la Ley de Contrato de Trabajo, se amplía hasta seis (6) meses el período de pago previsto en la precitada ley.

---Art. 26 - HIGIENE, SALUBRIDAD Y PROTECCION

A) Los empleadores cuidarán que sus establecimientos se mantengan en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, de acuerdo a la legislación en la materia.

B) En todos los establecimientos la ventilación contribuirá a mantener condiciones ambientales que no perjudiquen la salud del trabajador. La misma deberá ser preferentemente natural.

C) La ventilación mínima de los locales deberá estar determinada en función del número de personas y tipo de tareas que se realizan.

D) En época de verano se proveerá de ventiladores en la medida que asegure la circulación de aire adecuado.

E) Durante el invierno los establecimientos deberán contar con dispositivos para calefaccionar los ambientes de trabajo a temperaturas adecuadas.

F) Los establecimientos que ocupen 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 uno del otro, debiendo los mismos poseer roperos o armarios individuales con sus correspondientes llaves o candados.

- G) Se deberán utilizar recipientes contenedores de adhesivos que minimicen la superficie de evaporación.
- H) En los lugares de trabajo en que se realizan procesos que produzcan la contaminación del ambiente con gases, vapores, humos, nieblas, polvos, fibras, aerosoles o emanaciones de cualquier tipo, se deberá disponer de dispositivos destinados a evitar que dichos contaminantes alcancen niveles que puedan afectar la salud de los trabajadores.
- I) En particular y dado el alto riesgo que para la salud de los trabajadores representa la exposición a disolventes, las mesas y/o lugares de trabajo donde se utilicen adhesivos con solventes, deberán contar con aspiración localizada eficaz a fin que los vapores sean eliminados antes de ser aspirados por los trabajadores.
- J) Cuando la tarea exija permanecer de pie durante la jornada, se le permitirá a los trabajadores realizar breves descansos en posición sentada a intervalos predeterminados de común acuerdo y utilizar apoya pies y/o taburetes que permitan la posición parado-sentado.
- K) En aquellas tareas que el trabajador deba permanecer sentado durante la mayor parte de la jornada laboral, se evitará el estatismo postural adaptando el diseño entre el plano de trabajo y la silla del trabajador.
- L) La silla deberá ser estable, proporcionando al usuario libertad de movimiento y procurándole una postura confortable. La altura de la misma será regulable al igual que la profundidad del asiento. El respaldo será reclinable y su altura ajustable.
- M) En trabajos con movimientos repetitivos y con el objeto de evitar daños a la salud de los trabajadores, hasta tanto se puedan suprimir los factores de riesgo se adoptará alguna de las siguientes medidas de prevención: alternar tareas repetitivas con tareas no repetitivas a intervalos periódicos, establecer pausas de trabajo a intervalos periódicos predeterminados o disminuir el ritmo de trabajo a niveles que minimicen el riesgo de fatiga y/o lesión .
- N) Se deberá proporcionar equipos y elementos de protección personal adecuados a los riesgos hasta tanto se eliminen, aislen o minimicen los mismos hasta niveles compatibles con la protección de la salud y seguridad de los trabajadores.
- Ñ) Cuando el trabajador realice tareas en la que exista riesgo de traumatismo directos en los pies, el par de zapatos mencionado en el art. N° 18 del Convenio Colectivo deberá ser entendido como “zapatos o botines de seguridad con puntera reforzada”.
- O) Todo establecimiento estará obligado a poseer un botiquín con todos los elementos necesarios para primeros auxilios.
- P) El establecimiento deberá contar con personal que realice la limpieza del mismo.

Q) Se desinfectarán los establecimientos (pisos, baños, vestuarios, depósitos, etc.) cada ciento ochenta días como mínimo con el inicio de las temporadas estivales e invernales, o con la periodicidad establecida por los reglamentos municipales del lugar. Dicha desinfección será efectuada por empresas habilitadas a tales efectos.

#### ---Art. 27 - PRODUCTIVIDAD

Los empleadores podrán concertar convenios con sus trabajadores basados en una mayor productividad, con su correspondiente retribución. En aquellos establecimientos que no cuenten con delegado de personal, estos convenios por productividad deberán celebrarse con la participación de UTICRA y/o sus seccionales. Quedan sin efecto todas las cláusulas que limitan o puedan limitar la producción, dentro de las actividades de la industria.-

#### ---Art. 28 - LICENCIAS ESPECIALES

Previa presentación de los comprobantes que acrediten el hecho generador del beneficio los empleadores abonarán a los trabajadores comprendidos en esta CCT :

INC. A) Por examen prenupcial, 1 jornada de trabajo.

INC. B) Cuando el trabajador sea citado a declarar como testigo en sede judicial, las horas de trabajo perdidas.

INC. C) Cuando el trabajador efectúe mudanza de domicilio : 1 jornada de trabajo. Este beneficio se otorgará como máximo una vez cada 24 meses.

INC. D) Cuando el trabajador 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 jornada de trabajo perdidas.

INC. E) Por nacimiento de hijo, 3 días de licencia pagas, aunque los mismos sean días no laborables.

INC. F) Por trámites para otorgamiento de Documento Nacional de Identidad y/o gestiones ante el Anses, se reconocerán las horas de trabajo perdidas.

INC. G) Por fallecimiento en el territorio del país de padres, cónyuge o conviviente, hijos, hermanos y nietos : 4 días de licencia pagos, o 6 días en caso que el fallecimiento sucediera fuera del territorio nacional.

INC. H) Por fallecimiento de padres políticos o abuelos: 1 día.

INC. I) A todo trabajador 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.-

INC. J) En caso de enfermedad de hijos, con internación debidamente acreditada, se otorgará al trabajador hasta diez ( 10 ) días al año de licencia paga para el cuidado del mismo .

Si ambos padres trabajan en el mismo establecimiento el beneficio se le otorgará a uno solo de ellos.

INC. K) Un día de licencia pago por casamiento civil de hijo/a.

El pago de los salarios correspondientes a los precedentes beneficios se ajustará a lo dispuesto en la Ley de Contrato de Trabajo, para el régimen de las licencias especiales arts. 158 a 161 L.C.T.).

#### ---Art. 29 - 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 la representación gremial y los delegados internos, de lo que se inserte en el mismo/a. Los delegados internos se obligan a que no se fijen en el resto de la fábrica comunicaciones, avisos o 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. 30 - CUOTA SINDICAL

Los empleadores 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 en los mismos plazos que las contribuciones a la seguridad social en la cuenta bancaria que indique la UTICRA y/o sus seccionales.

#### ---Art. 31 – INFORMACION A LA U.T.I.C.R.A. y O.S.P.I.CAL

Atento a los términos de la Ley 23.449 los empleadores remitirán a la Unión o Seccionales respectivas una planilla (que puede entregarse personalmente o enviarse por correo, correo electrónico, soporte magnético, fax u otros medios aptos para cumplir su cometido) en la que conste el nombre del establecimiento, su dirección, teléfonos, correo electrónico, nombre del trabajador, fecha de nacimiento y número de documento, monto de la remuneración bruta recibida en el mes, su categoría laboral, y el monto discriminado de las retenciones, aportes y contribuciones efectuados a favor de la entidad sindical y la obra social ; el plazo máximo de envío de esta documentación será de diez días hábiles administrativos posteriores al de vencimiento del pago.

#### ---Art. 32 - AUDIENCIAS DE CONCILIACION

Si el empleador no concurriera o no se hiciera representar en forma legal a las audiencias de conciliación fijadas por la autoridad administrativa del trabajo, deberá abonar los jornales perdidos por ese motivo a los trabajadores interesados que se hubieran hecho presentes en el mismo.

### ---Art. 33 - COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION

La Comisión Paritaria Nacional de Interpretación estará integrada por cuatro miembros titulares y cuatro suplentes por cada sector, la cual debe ser conformada dentro de los treinta (30) días de firmado el presente convenio. La presidencia de dicha Comisión será ejercida por el funcionario que el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social designe.

Las Comisiones Paritarias Zonales estarán integradas por tres miembros titulares y tres suplentes por cada sector, tendrán competencia para resolver los problemas de clasificación de categorías y establecer la remuneración aplicable conforme este convenio colectivo, y sus decisiones deberán ser comunicadas a la Comisión Paritaria Nacional dentro de los treinta (30) días de producidas.

Son funciones de la Comisión Paritaria Nacional resolver y dictaminar sobre las interpretaciones y diferencias con respecto a la aplicación del convenio colectivo de la actividad. También se abocará a analizar y definir las presentaciones que cualquiera de las partes efectúe en relación al incumplimiento de los artículos de esta Convención Colectiva de Trabajo, problemas en la clasificación de categorías u omisiones de categorías profesionales y toda otra clasificación que correspondiera en el futuro.

Los diferendos deberán ser resueltos en el término de treinta días por las Comisiones Paritarias Nacional o Zonales de Interpretación.-

Los dictámenes y/o las resoluciones de las Comisiones Paritarias en la esfera de su competencia serán de carácter obligatorio.

### ---Art. 34 - VIGILANCIA DEL CONVENIO

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, o la autoridad administrativa nacional del trabajo que lo sustituya, y/o la autoridad provincial competente del trabajo, serán los organismos de aplicación y vigilancia en el cumplimiento estricto de las cláusulas del presente convenio.

### ---Art. 35 - RELACIONES GREMIALES

Las partes se sujetarán en todo lo concerniente a la representación y estabilidad a lo que establezcan 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 representen.

TRASLADOS: Los traslados que deban 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, miembros de comisión directiva, órgano deliberativo y órganos de fiscalización 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. 44 de la ley 23551 y art. 28 del Decreto reglamentario 467/88, y caducará automáticamente si tales disposiciones legales fueran derogadas o sustituidas por otras que no contemplaran idéntico beneficio.

Asimismo los empleadores deberán facilitar el normal desarrollo de los actos electorales para renovación de autoridades de la UTICRA y elección de delegados.

#### Art. 36 - FONDO ASISTENCIAL

##### 1) BENEFICIOS:

Todos los trabajadores comprendidos en esta convención Colectiva gozarán de los siguientes beneficios conforme a la reglamentación que dicte la UTICRA.

Se excluyen de estos beneficios a los talleristas e intermediarios:

- 1.1) Servicio de sepelio para el trabajador y su grupo familiar primario .
- 1.2) Entrega de ajuar por nacimiento de hijo .
- 1.3) Entrega de guardapolvos a los hijos que concurren a establecimientos de enseñanza primaria nacionales, provinciales o municipales .
- 1.4) Por fallecimiento de padres en el territorio del país, un subsidio equivalente a 100 horas de categoría 3 .
- 1.5) Capacitación de los trabajadores en las distintas ramas de la industria a cargo de la UTICRA .
- 1.6) Capacitación, perfeccionamiento técnico profesional y elevación cultural de los trabajadores en las distintas ramas de la industria, a cargo de la FAICA.
- 1.7) Defensa, fortalecimiento y difusión de la industria nacional del calzado, a cargo de la FAICA.
- 1.8) Promoción de las exportaciones de calzado argentinas, a cargo de la FAICA.

Los beneficios enunciados en los puntos 1.1) a 1.5) serán abonados, 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 mantener una cuenta especial para individualizar los fondos de contribución empresaria del 1,5 % a tales fines, proveyendo a su correcta inversión. UTICRA se compromete a brindar toda la información que sea solicitada por la FAICA y a permitir las verificaciones que ésta pudiera disponer.

Los beneficios enunciados en los puntos 1.6) a 1.8) serán administrados y otorgados por la FEDERACION ARGENTINA DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO Y AFINES (FAICA) a cuyo efecto deberá abrir una cuenta especial destinada a esos fines , quedando facultada la FAICA para delegar en sus Cámaras adheridas el cumplimiento de los objetivos aquí propuestos, con la correspondiente transferencia de recursos a las cuentas especiales que con dicho propósito abran las referidas Cámaras .-

## 2) CONTRIBUCIÓN AL FONDO ASISTENCIAL.-

Para el cumplimiento de los fines indicados los empleadores quedan obligados a ingresar en la cuenta especial de la U.T.I.C.R.A. una contribución equivalente al UNO COMA CINCO POR CIENTO (1,5 %) para los puntos 1.1. al 1.5. del precedente inciso 1), más una contribución adicional del CERO COMO CUATRO POR CIENTO (0,4 %) para los puntos 1.6. a 1.8. del referido inciso 1), por lo que la contribución total es del UNO COMA NUEVE POR CIENTO (1,9%) calculado sobre las remuneraciones que paguen a los trabajadores internos y a los trabajadores a domicilio propiamente dichos - con exclusión de talleristas e intermediarios - y sobre las remuneraciones del personal no comprendido en las líneas de producción que se encuadren o incorporen a esta convención colectiva, entendiéndose por remuneración la definida por las normas del régimen nacional de jubilaciones y pensiones para trabajadores en relación de dependencia.

Las contribuciones que deban efectuar los empleadores 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.

Las cuentas especiales que habilite la UTICRA deberán abrirse en instituciones bancarias nacionales, provinciales o municipales y el 1,5 % serán destinadas a atender exclusivamente las prestaciones previstas en el inciso 1, puntos 1.1) al 1.5) inclusive, y los gastos administrativos que demande el funcionamiento del Fondo Asistencial en una proporción compatible con los fines propuestos.

La contribución adicional del 0,4 % será destinada a atender las prestaciones de los puntos 1.6) a 1.8) inclusive, con el 0,3 % de las contribuciones, destinándose el 0,1 % restante a los gastos administrativos de recaudación, contabilización, transferencia e información que tuviera UTICRA -

A estos fines UTICRA girará a la FAICA a la cuenta abierta por la entidad a tal efecto, dentro de los diez (10) días de percibida la contribución del 0,4 %, los importes correspondientes al cero coma tres por ciento (0,3%) de las contribuciones empresariales, conjuntamente con la nómina de los empleadores que han registrado el pago detallando su domicilio, CUIT y monto de contribución que corresponde a cada uno de ellos, y retendrá el 0,1 % para soportar los gastos mencionados en la última parte del párrafo anterior -

En los casos que la FAICA hubiera procedido a delegar en sus Cámaras adheridas el cumplimiento de prestaciones incluidas en puntos 1.6) a 1.8) del inciso 1), la misma podrá convenir con UTICRA que las remesas del 0,3 % sean efectuadas en forma directa a las cuentas especiales de la respectiva Cámara -

Queda expresamente convenido, en lo concerniente a la mencionada contribución adicional del 0,4 % al Fondo Asistencial, que la FAICA podrá disponer durante la vigencia del presente convenio - o con posterioridad a su vencimiento si el mismo fuera prorrogado por cualquier causa - la suspensión del ingreso de esa contribución adicional en forma total, y/o parcial por provincias, en cuyo caso UTICRA deberá abstenerse de percibir el 0,4 % a partir del primer día hábil siguiente al de la notificación fehaciente que le curse la FAICA a tales fines -

En este estado la FAICA notifica a UTICRA que se suspende el ingreso de la precitada contribución del 0,4%

durante la vigencia de este convenio para los establecimientos ubicados en las Provincias de Córdoba, San Luis, San Juan, La Rioja, Catamarca, Tucumán, Salta y Jujuy. -

---Art. 37 - COMPUTO DE ASIGNACIONES MENSUALES

Cuando corresponda aplicar procedimientos de cálculos para determinar los valores horarios en los supuestos que se otorguen asignaciones remuneratorias o no remuneratorias establecidas en montos mensuales , el valor horario para los jornalizados , destajistas y trabajadores a domicilio, se obtendrá dividiendo el monto mensual de tales asignaciones por las horas trabajadas en cada establecimiento.

---Art. 38 - PERIODO DE PRUEBA:

El período de prueba se ajustará a lo dispuesto en las normas legales vigentes.

---Art. 39 - CONTRATOS DE TRABAJO POR CICLOS PRODUCTIVOS o DE TEMPORADA :

Como modalidad expresamente autorizada en esta convención colectiva de trabajo, tanto para trabajadores internos como para trabajadores a domicilio, se tiene por incluido el contrato de trabajo por ciclos productivos o de temporada en base a lo que disponen los arts. 96 a 98 de la LEY DE CONTRATO DE TRABAJO .- Este contrato podrán celebrarlo empresas que fabrican el denominado calzado de moda , que se cumple en determinadas épocas o temporadas del año, como así también aquellas otras empresas que elaboren total o parcialmente calzado destinado a su utilización en determinadas actividades, ciclos o temporadas del año, ya sea para el mercado interno o externo .

El tiempo mínimo de contratación será de cuatro (4) meses por cada semestre.-

Con los nuevos contratos por temporada que se realicen a partir de la homologación de este convenio colectivo no podrá superarse el cuarenta por ciento (40 %) de contratados por esta modalidad respecto de la nómina correspondiente al plantel permanente, al momento de celebrarse el contrato.-

A los fines de no interrumpir la cobertura de obra social y de servicios asistenciales durante los períodos de receso los empleadores deberán depositar en favor de la obra social correspondiente las contribuciones a su cargo durante los meses faltantes para cubrir el año calendario en base al monto promedio mensual de remuneración del trabajador. Esta obligación cesará en la fecha de egreso del trabajador por cualquier causa que fuera.- De la misma forma, y con iguales modalidades, los empleadores deberán ingresar las contribuciones previstas para el Fondo Asistencial en el art. 36.-

---Art. 40 - CONTRATOS A PLAZO FIJO:

Las empresas quedan facultadas para celebrar contratos de trabajo a plazo fijo , por un plazo mínimo de tres meses, con trabajadores afectados al cumplimiento de operaciones de exportación , y también para el abastecimiento del mercado interno cuando con la planta permanente de la empresa no se puedan cumplimentar los pedidos de fabricación en tiempo y forma . Los contratos que se celebren deberán reunir los requisitos previstos por la L.C.T.

---Art. 41 - ACUERDO DE PRECIOS en TRABAJO A DOMICILIO:

Queda autorizado el acuerdo directo y escrito entre el dador de trabajo a domicilio y el tomador de trabajo a domicilio para establecer el precio de los artículos a elaborar ; este acuerdo regirá hasta tanto se celebre un nuevo acuerdo , o hasta que cualquiera de las partes lo denuncie ante la autoridad de aplicación y , ésta establezca el precio a pagar por cada artículo cuestionado ; también podrá someterse la cuestión al arbitraje y/o decisión de la Comisión Paritaria Nacional de interpretación o de las zonales de igual carácter, o de la Comisión de Salarios de Trabajo a Domicilio para la Industria del Calzado ; el nuevo precio que se establezca por cualquiera de esos procedimientos regirá para los trabajos que se encomienden a partir de los cinco días de la notificación a las partes , y en ningún caso los nuevos precios regirán en forma retroactiva .-

En el acuerdo entre el empleador y el trabajador se determinará el precio por par tomando en cuenta para su evaluación la remuneración resultante de la categoría 4 (cuatro), por mes, para una tarea normal. Ello no se entenderá como garantía mínima de pago de esa remuneración mensual ya que el monto final a percibir, superior o inferior al mismo, resultará en definitiva de la cantidad de pares que el trabajador realice por mes.-

Las normas registrales relativas al trabajo a domicilio se entenderán cumplidas por el empleador mediante la inscripción del trabajador a domicilio propiamente dicho, con exclusión de intermediarios o talleristas, en el libro previsto en el art. 52 de la LCT o planillas y/o sistemas autorizados que lo sustituyan, y la expedición de recibos ajustados a los arts. 124 y sgts. de la LCT y al presente convenio .-

---Art. 42 - REGISTRO:

Los contratos y convenios de los artículos 39, 40 y 41 , para ser considerados válidos, deberán presentarse a su registro por ante la UTICRA y/o sus respectivas seccionales, o por ante la F.A.I.C.A. o en cualquiera de las Cámaras de la Industria del Calzado asociadas a la misma ( Cámara de la Industria del Calzado, Rivadavia 4323 Capital Federal ; Cámara de la Industria del Calzado de Córdoba , Ayacucho 72, 6º piso , Córdoba , Pcia de Córdoba y Cámara de la Industria del Calzado y Afines de Santa Fe , Italia 574, Rosario, Pcia. de Santa Fe ). La entidad respectiva expedirá un certificado que acredite el registro.

El registro podrá hacerse en forma personal o por correo electrónico, fax o correspondencia común dentro de los quince días de suscripto el contrato y/o convenio.

Las partes se comprometen a intercambiar información periódica trimestral sobre el estado de los registros y sus actualizaciones.

---Art. 43 -SANCIONES :

Si se constata que el empleador tiene personal no registrado en sus libros laborales, no podrá celebrar en el futuro los contratos previstos en los arts. 39, 40 y 41, por el término de vigencia de este convenio.

---Art. 44 - PREMIO POR ASISTENCIA

Se establece un premio por asistencia, de carácter remunerativo y alcance general para todos los trabajadores comprendidos en la presente convención colectiva de trabajo, cuyos montos mensuales y quincenales surgen de los anexos II-A ( para trabajadores de producción, destajistas, y obreros a domicilio ) y II-B ( para trabajadores no comprendidos en la línea de producción ) , lo que se sujetará a la siguiente reglamentación :

- 1.- El pago del premio se hará por quincena a los trabajadores jornalizados, destajistas, y trabajadores a domicilio, y por mes a los trabajadores mensualizados de producción y aquellos no comprendidos en la línea de producción.-  
Están excluidos del premio los talleristas e intermediarios .-
- 2.- El cómputo de la asistencia para la aplicación del premio se hará por quincena, tanto para jornalizados, destajistas y trabajadores a domicilio, como para mensualizados.-  
Una falta injustificada en la quincena causará el descuento del 100 % del monto quincenal del premio.-
- 3.- Los trabajadores a domicilio percibirán el premio siempre que cumplan con las pautas pactadas de entrega de trabajo en cuanto a días, horarios, entrega, y cantidades de pares.-
- 4.- El trabajador no perderá el premio en caso de ausencias justificadas por enfermedad inculpable o por accidente de trabajo.-  
Tampoco lo perderá en el supuesto que sus ausencias se motiven en licencias especiales pagas previstas en la L.C.T. y leyes especiales, o en el convenio colectivo de trabajo de la industria del calzado.-
- 5.- En los casos de suspensiones por causas económicas, falta de trabajo, caso fortuito o fuerza mayor se seguirá para el premio el mismo tratamiento que se diera a las remuneraciones o asignaciones que se determinen en cada oportunidad entre las partes.-
- 6.- El premio por asistencia establecido en este convenio no se absorberá con los incentivos o premios que las empresas hubieran acordado con su personal y/o que hubieran establecido unilateralmente a la entrada en vigencia del presente. -
- 7.- Para el pago de las vacaciones anuales el premio por asistencia se tomará de acuerdo al promedio mensual del último año, o del último semestre si este lo beneficiara más al trabajador.-

---Art. 45 - REGIMEN ESPECIAL DE VACACIONES:

A los efectos de evitar suspensiones por falta de trabajo o razones económicas, las empresas de la industria del calzado podrán acordar con su personal el siguiente régimen:

- a) período en el cual pueden otorgarse las vacaciones anuales: todo el año calendario al que correspondan las mismas y hasta el 30 de abril del año siguiente como límite máximo para otorgarlas . Asimismo, deberá otorgarse al trabajador el goce de vacaciones por lo menos en una temporada de verano cada tres años, entendiéndose por temporada de verano, a estos efectos, la comprendida entre el 15 de diciembre y el 15 de marzo.
- b) la fecha de iniciación de vacaciones deberá ser comunicada por escrito con una anticipación no menor de treinta días al trabajador.
- c) además, previa notificación del empleador por escrito a UTICRA, podrán fraccionarse las vacaciones en

distintos períodos con tal que el trabajador goce en cada uno de ellos de por lo menos siete días corridos.

d) en todo lo demás, y especialmente en lo que concierne a la forma de pago y día de comienzo de vacaciones, se estará a lo previsto en la LCT.

e) el incumplimiento de lo previsto en el presente artículo dejará sin efecto y alcances los beneficios aquí otorgados .

Este régimen especial de vacaciones se adecua a lo previsto en el art. 90 de la ley 24467 para las PYMES y al art. 154 segundo párrafo de la LCT para las restantes empresas.

#### ---Art. 46 - VENTA A LOS TRABAJADORES:

Las empresas se obligan a pedido del trabajador de su establecimiento a efectuar dos ventas al año como mínimo de los artículos que ella produce al precio directo de fábrica. Se deja perfectamente establecido que las compras son para uso personal del trabajador y su grupo familiar.

#### ---Art. 47 - PERSONAL CON CAPACIDAD DIFERENTE

De acuerdo a las posibilidades, modalidades, y características de la explotación industrial, las empresas podrán contratar para el trabajo interno y/o a domicilio a personas con capacidad diferente para que cumplan tareas en funciones adecuadas a sus capacidades , todo ello en base a la idoneidad y tipo de actividad laboral que pueda desempeñar según resulte del certificado médico pertinente .

Conforme lo define la ley 22431 se considera discapacitada a toda persona que padezca una alteración funcional permanente o prolongada, física o mental, que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral.-

Las empresas que habiliten contratos de trabajo con dicho personal tendrán los beneficios y exenciones previstas en las disposiciones legales en la materia.-

Las partes signatarias de este convenio colectivo prestarán la más amplia colaboración a través de los programas de capacitación implementados por U.T.I.C.R.A. y sus seccionales, y por las Cámaras que integran la F.A.I.C.A., para contribuir a una adecuada preparación de tales personas con el objeto de facilitarles su inserción en el mundo del trabajo .-

#### ---Art. 48 - MATERNIDAD:

Durante el embarazo la futura madre podrá solicitar un cambio provisional de tareas, si su ocupación habitual perjudica el desarrollo de la gestación según certificación medica. Tales como tareas que impliquen un esfuerzo físico susceptible de afectar la gestación, como levantar bultos pesados o subir escaleras en forma reiterada, trabajos con productos que produzcan emanaciones, (adhesivos, solventes, diluyentes, etc.)

#### ---Art. 49 - PYMES EN LA INDUSTRIA DEL CALZADO :

A todos los efectos se entenderán como PYMES a las pequeñas y medianas empresas dedicadas a la fabricación de calzado, y/o sus partes, que tengan hasta un máximo de 80 trabajadores a su cargo. Se excluirán del cómputo a pasantes y a trabajadores de temporada.

---Art. 50 - : PAZ SOCIAL

Ambas representaciones acuerdan a modo de cláusula de paz social mantener la armonía en las relaciones laborales durante la vigencia del presente convenio .-

---Art. 51 - TEXTO ACTUALIZADO y ORDENADO

En la presente convención colectiva, y sus anexos, se encuentran incluidas las cláusulas de convenios colectivos anteriores que no fueron modificadas, por lo que el contenido del presente acuerdo con sus anexos se constituye en el único texto actualizado y ordenado de la misma.