



Cro/a:

Ponemos en tus manos el convenio colectivo de trabajo para la actividad, con las nuevas escalas salariales.

Esta convencion es obligatoria para todas las fabricas de calzado de todo tipo y lleva el numero 423/05.

Es tu herramienta para defenderte y al mismo tiempo para defender. Si no te cumplen con el Convenio, comunicate con tu sindicato.

AGUSTIN AMICONE
SECRETARIO GENERAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
U.T.I.C.R.A.

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARIA DE TRABAJO

Resolución N° 392/2005

CCT N° 423/05

Bs. As., 13/10/2005

VISTO el Expediente N° 1.062.150/02 del registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y

CONSIDERANDO:

Que bajo las presentes actuaciones la FEDERACION ARGENTINA DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO (F.A.I.C.A.) y la UNION TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO DE LA REPUBLICA ARGENTINA (U.T.I.C.R.A.), acompañan un proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo a fojas 257/ 287, ratificado a fojas 288/289, con el objeto de renovar el Convenio Colectivo de Trabajo N° 69/89, del cual son las mismas partes signatarias. (*Considerando rectificado por art. 1° de la [Resolución N° 166/2006](#) de la Secretaría de Trabajo B.O. 15/11/2006*).

Que el ámbito personal del convenio en estudio, comprende a todos los trabajadores internos y externos de la industria del calzado y afines en general, incluyendo a los que se desempeñen en los establecimientos dedicados a la producción de accesorios o adornos para calzado, como así también a empleados administrativos y de mantenimiento en fábrica, personal de desarrollo, choferes y/o

acompañantes que realicen transporte de materias primas o mercaderías en proceso de fabricación, personal de expedición en la fábrica, personal de limpieza y servicios y vendedores de calzados de locales de venta directa en la misma fábrica.

Que respecto al ámbito territorial las partes expresan que es de carácter nacional y en cuanto al período de vigencia lo establecen por VEINTICUATRO (24) meses.

Que por último vale señalar que la homologación del convenio de marras no implica la autorización administrativa prevista en el Artículo 154 citado ut supra.

Que asimismo se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o.2004).

Que las partes acreditan la representación que invocan con la documentación agregada en autos y ratifican en todos sus términos el mentado convenio.

Que por último correspondería que una vez dictado el acto administrativo homologatorio del convenio de referencia, se proceda a elaborar, por intermedio de la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (U.T.I.L.), el pertinente proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, a fin de dar cumplimiento a lo prescrito en el Artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, que impone a este Ministerio la obligación de fijar los promedios de las remuneraciones y el tope indemnizatorio al cálculo de la indemnización que le corresponde a los trabajadores en caso de extinción injustificada del contrato de trabajo.



Que la asesoría legal de la dirección nacional de relaciones del trabajo ha tomado la intervención que le compete.

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

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el decreto N° 900/05.

Por ello,

LA SECRETARIA DE TRABAJO

RESUELVE:

ARTICULO 1º — Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre la FEDERACION ARGENTINA DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO (F.A.I.C.A.) y la UNION TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO DE LA REPUBLICA ARGENTINA (U.T.I.C.R.A.), que luce a fojas 257/287 del Expediente N° 1.062.150/02, conforme a lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 2º — Regístrese la presente Resolución en el Departamento Despacho dependiente de la SUBSECRETARIA DE COORDINACION. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el presente Convenio Colectivo de Trabajo obrante a fojas 257/287 del Expediente N° 1.062.150/02.



ARTICULO 3º — Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

ARTICULO 4º — Gírese a la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (U.T.I.L.), a fin de elaborar el pertinente proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, de las escalas salariales que por este acto se homologan y de conformidad a lo establecido en el Artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. Posteriormente gírese al Departamento de Relaciones Laborales N° 2 para la notificación a las partes signatarias y procédase a la guarda del presente legajo.

ARTICULO 5º — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Dra. NOEMI RIAL, Secretaria de Trabajo.

Expediente N° 1.062.150/02

BUENOS AIRES, 17 de octubre de 2005

De conformidad con lo ordenado en la RESOLUCION ST N° 392/05, se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada a fojas 257/287 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el N° 423/05. — VALERIA ANDREA VALETTI, Registro Convenios Colectivos de Trabajo, Dpto. Coordinación – D.N.R.T.



CCT de la INDUSTRIA DEL CALZADO

(TEXTO ORDENADO)

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, Borcegués, 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, 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, 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 o adornos 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.

A partir de la homologación de la presente convención colectiva al personal que sea incorporado en cualquiera de las tareas descriptas en el párrafo precedente, el empleador podrá comprenderlo y



encuadrarlo en la categoría correspondiente de este convenio colectivo de la industria del calzado.

Al personal que se venía desempeñando para las empresas en las precitadas tareas, y que se sujetaba a otros convenios colectivos, el empleador también podrá 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 de edad.
1. Aprendiz: mayores de 18 años (de ingreso hasta los 6 meses).
2. Operario.
3. Oficial.
4. Oficial especializado.

Los aprendices, una vez transcurrido el plazo de 6 meses, se clasificarán o categorizarán de acuerdo a su tarea o especialización.

B) TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD NO COMPENDIDOS 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 tiene vigencia a partir del 1º de marzo de 2004 y sustituye la que obraba como anexo a la CCT 69/89, en un todo de acuerdo a la CCT 130/2004 homologada por Res. 175/2004 de la Secretaría de Trabajo del MTEySS. A partir de su vigencia queda sin efecto alguno el art. 5 de la CCT 69/89 referido al pase automático de categorías.

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)

Art. 8 - DESTAJISTAS - TRABAJADORES A DOMICILIO

Las remuneraciones de destajistas y trabajadores a domicilio se determinan en el ANEXO 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.

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 a personal de diferente sexo, como así también al de igual 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 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, 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 trabajador a domicilio, 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 habilitado un comedor con las condiciones de higiene y comodidades necesarias para el refrigerio o la merienda de los trabajadores, debiendo permanecer éstos en el lugar habilitado a tal fin en el período de descanso establecido en el artículo anterior.

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, 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 tres (3) meses en el establecimiento al 30 de junio o al 31 de diciembre.

TRABAJADORES A DOMICILIO: El empleador entregará a los trabajadores a domicilio, con exclusión de los talleristas e intermediario, una vez por semestre, junto con el pago de la 2da. quincena de junio y diciembre, de cada año, no sujeto a elección del operario/a de un overoll, o un guardapolvo, o un pantalón y camisa, de acuerdo a la tarea que realice, y un par de zapatos, todo de buena calidad, según los usos y costumbres; para tener derecho al citado equipo de ropa de trabajo el trabajador/a a domicilio deberá tener una antigüedad mínima de tres (3) meses en el establecimiento al 30 de junio, o al 31 de diciembre, según el caso. 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 de producción con el cero enteros, 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.

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 mediante certificación fehaciente expedida por sus empleadores y/o ente fiscalizador al momento de su ingreso al establecimiento.

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 mediante los respectivos certificados expedidos 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.

TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD NO COMPENDIDOS EN LA LINEA DE PRODUCCION: La aplicación del escalafón al personal contemplado en esta cláusula se efectuará computando la antigüedad

que devenguen a partir de la fecha de vigencia del presente convenio colectivo, o a partir de la fecha de su incorporación a esta convención colectiva si su ingreso fuera posterior.

A tales efectos se les abonará en concepto de escalafón un 0,75% por año de antigüedad sobre las remuneraciones básicas establecidas en este convenio, computando la antigüedad desde la fecha de vigencia de la presente convención colectiva o desde la fecha posterior en que sean incorporados a este convenio colectivo.

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.

Este documento deberá ser entregado dentro de diez días de ingresar el trabajador, y éste, por su parte, queda obligado a firmar la copia del certificado como constancia de su recepción.

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

Art. 25 - ENFERMEDAD - AMPLIACION DE BENEFICIOS

En caso de trabajadores que tengan más de 15 (quince) 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 establecimientos tendrán sus locales en adecuadas condiciones de higiene y salubridad, de acuerdo a las leyes u ordenanzas que reglan la materia.

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

C) 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.

D) Todo establecimiento estará obligado a poseer un botiquín con todos los elementos necesarios para primeros auxilios.

E) El establecimiento deberá contar con personal que realice la limpieza del mismo.

F) Los establecimientos deberán contar con elementos de calefacción para caldear los ambientes durante la estación de invierno, siempre que la temperatura interior sea inferior a 10 grados centígrados.

G) Se desinfectarán los establecimientos (pisos, baños, vestuarios, depósitos, etc.) cada ciento ochenta días con el inicio de las temporadas estivales e invernales. 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 U.T.I.C.R.A 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 al trabajador/a interno:

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

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

INC. C) Cuando el trabajador/a casado/a y soltero/a que conviva con sus padres efectúe mudanza de domicilio: 1 jornada de trabajo. Este beneficio se otorgará como máximo una vez cada 18 meses, y no corresponderá cuando se domicilie en pensiones u hoteles.

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

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

INC. F) Por fallecimiento en el territorio del país de padres, cónyuge, hijos, o hermanos: 3 días.

INC. G) Por fallecimiento de suegro/a en el territorio del país: 1 día.

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

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 licencias especiales (arts. 158 a 161).

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 los delegados o consejo de 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 - 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. 32 - 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 funcionado 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. 33 - 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. 34 - 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 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.

Art. 35 - FONDO ASISTENCIAL

1) BENEFICIOS

Todos los trabajadores internos, a domicilio y los no comprendidos en la línea de producción que se incorporan a esta convención colectiva gozarán de los siguientes beneficios conforme a la reglamentación que dicte UTICRA. Se excluyen de estos beneficios a los talleristas a domicilio e intermediarios.

1.1) Servicio de sepelio para el trabajador/a 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.



Estos beneficios 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, 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.

2) CONTRIBUCION AL FONDO ASISTENCIAL

Para el cumplimiento de los fines indicados los empleadores quedan obligados a ingresar en la cuenta especial de U.T.I.C.R.A. una contribución equivalente al UNO Y MEDIO POR CIENTO (1,5%) 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 se habiliten deberán abrirse en instituciones bancarias nacionales, provinciales o municipales y serán destinadas a atender exclusivamente las prestaciones previstas en el inciso 1, y los gastos administrativos que demande el funcionamiento

de ese Fondo Asistencial en una proporción compatible con los fines propuestos.

Art. 36 - 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. 37 - PERIODO DE PRUEBA:

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

Art. 38 - 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. 35.

Art. 39 - 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. 40 - 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 sustituirá a las tarifas o precios tarifados a todos los efectos, y 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 8va. Comisión de Salarios de trabajo a domicilio; 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. 41 – REGISTRO:



Los contratos y convenios de los artículos 38, 39 y 40, 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. 42 – SANCIONES:

Si se constatará que el empleador tiene personal no registrado en sus libros laborales, no podrá celebrar en el futuro los contratos previstos en los arts. 38, 39 y 40, por el término de vigencia de este convenio.

Art. 43 - 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 observarse que al trabajador le corresponda 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 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.

Este régimen especial de vacaciones se adecua a lo previsto en el art. 90 de la ley 24.467 para las PYMES y al art. 154 segundo párrafo de la LCT para las restantes empresas.

Art. 44 - 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. 45 - TEXTO ORDENADO

En la presente convención colectiva, y sus anexos, se encuentran incluidos 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 ordenado de la misma.

ANEXO I - A) - ART. 6 CCT -

CLASIFICACION DE CATEGORIAS

PERSONAL DE PRODUCCION

- OPERACIONES DE PRODUCCION

SECCION	OPERACIÓN	CATEGORIA
---------	-----------	-----------

1) CORTADO

Cortador capellada de cuero a mano y/o máquina	4
Cortador forro de cuero a mano	3
Cortador forro de cuero a máquina	2
Cortador forro de sintético, tela, etc. a mano	2
Cortador capellada de sintético, tela, etc. a máquina y/o mano	3
Cortador de plantillas, contrafuertes, telas, sintéticos y accesorios, etc.	2
Control de ingresos y egresos de cortes	3
Control de ingresos y egresos de componentes	3
Cortador de suelas grupón	4
Cortador de suela cabezas o faldas, goma crepe y sintético	3

SECCION	OPERACION	CATEGORIA
---------	-----------	-----------

2) APARADO

Rebajado capellada cuero flor	3
Rebajado capellada descarne y forro	2
Rebajado de contrafuerte	2
Operador de Máquina de dividir	2
Colocación de punteras y contrafuertes	2
Marcado de cortes	2
Preparado de mesa, cementado, refuerzo, fijado piezas planas	3
Refilado	2
Picado y serruchado	4

MAQUINISTAS

Trabajos simples: Zig-Zag, ribeteado, unión de forros, Streeng, Strobel, o similares	3
Trabajos especializados: cosido de forro a capellada, armado forro capellada, costura guante o similares	4

3) ARMADO

Fijado de plantilla	2
Cementado de cortes y plantillas	2
Cambrado talón	2
Cambrado corte a vapor o similar	2

Preparado de cortes p/ej. en abotinados poner ganchos o hilos, colocar puntera y contrafuerte, o similares	2
--	---

ARMADO DE PUNTA

A mano	4
A máquina	4

CERRAR ENFRANQUE

A mano	3
Con Kamburian	3
Cerrar bases a máquina	2
Cerrado de bases y enfranque a máquina	3
Mocasín enchufado: Estirado de cortes en máquina GEI, Cóndor, Amico, Anzani o similares	2
Calzado de corte en la horma mocasín enchufado	3
Armado en horma mocasín legítimo para coser sobre horma	4
Coser a mano sobre horma mocasín legítimo	4
Coser vinchas y talón	3
Costura a mano mocasín enchufado	3
Refilado costura mocasín legítimo	3
Encerar mocasín legítimo	3

4) PEGADO DE SUELAS

A) CALZADO TIPO ARTESANAL: Luis XV, tacón fino dama, caballero escarpines, botas de hombre y mujer, en general todo zapatos fabricado con cuero anilina, semianilina, becerro, cabritilla, cabrilla, etc. Con suela de grupón

B) CALZADO EN GENERAL

	A	B
Sacar clavo plantilla	2	2
Asentado de corte	3	2
Raspado corte	4	3
Raspado suela	2	2
Halogenado	2	2
Adhesivado	2	2
Reactivar, fijar suela y pegado	4	3
Pegador de base		3
Rebabado		2
Sacado de horma a mano	3	2
Sacado de horma a máquina	2	2
Refilado de suela grupón, planta, enfranque y columna	4	
Punteado Fray Mocho		4
Cosido a black sobre suelas moldeadas		3
Cosido a black sobre suela cuero con hendido		4
Cosido Scatola		3

Forrado de taco y/o similares		3
Forrado de plantilla		2
Composturero		4

5) DESVIRADO Y DESFORMADO

Desvirado de lisa con suela de cuero		4
Clavado de taco a mano y/o a máquina		3
Desvirado de taco (taco pastel o columna)		4
Lijado con bomba a máquina		3
Dar tinta a la lisa, taco, planta, y lustrado		3

6) EMPAQUE

A) CALZADO FINO (Luis XV, tacón fino dama, caballero, escaarpines, botas de hombre y mujer, en general todo zapatos fabricado con cuero anilina, semianilina, becerro, cabritilla, cabrilla, etc. Con suela de grupón)

B) CALZADO CON MATERIALES NO ESPECIFICADO EN EL PTO. A)

	A	B
Colocar plantilla vista	3	2
Limpiar y sacar arruga	2	2
Pintar y dar pomada	3	2
Sopletear laca y dar cepillo	3	2



Quemar, arreglar (retocar) y preparar tintas	4	3
Cepillar y lustrar con pastas abrasivas	3	3
Pasar cordón	2	2
Control de calidad y caja	4	3

SECCION	OPERACION	CATEGORIA
	Poner en caja	2 2
	En cualquier sector de la producción las operaciones varias, como ser: Grabado de cortes o plantillas, armado y sellado de cajas troqueladas, Cortar hilos, etc.	2 2

7) FABRICACION DE PLANTILLAS DE ARMADO

Cortado material de plantilla de armado (celulosa, cartón fibra, etc.)	3
Cementado talón y plantilla	2
Sellado y numerado y rebajado	2
Fijar cambrillón, y remachar	2
Cambrado y Refilado	2
Preparado y embalado de plantillas	2

8) PREFABRICADO DE PLANTAS Y/O FONDOS

Desvirado en todos los materiales-máquina de predesvirar	3
Desformado y lijado	
Cardado	2

Igualizado	2
Rebajado de columna	2
Pintado de lisas y tacos	2
Lustrado	2
Armado y lijado de tacos	3
Pegado de vira	3
Canalín, ruleteado, hendido, vaciado, etc	3
Confección de moldes y/o matrices	4
Cortador de tacos de suela	3
Armador de tacos de suela	2
Cambrado de tacos de suela	3

9) INYECTADO DE CALZADO, BASES Y/O TACOS EN MATERIALES TERMOPLASTICOS O SIMILARES

Colocar matriz en inyectora poner a punto para inyección	4
Si programa, sobre el jornal básico de esta operación deberá abonarse un plus del 10%	
Inyector de bases, tacos, fondos, etc.	3
Colocador Streeng Lace o Pullman en horma, inyecta y cambia matrices	4
Colocado de cortes Streeng o Pullman en la horma	3
Inyección directa de calzado sobre horma de madera o plástico	4

Sacar rebabas	2
Cortador de folias a máquina y/o a mano	3
Adhesivado de folias y tapas de taco	2
Preparador de pinturas	2
Pintar a soplete y/o máquina automática, moler materiales para recuperación, y tareas varias	2
Control de calidad	3
Preparador y/o embalador de pedidos	2

10) BORRADO

Programador de máquina mediante PC (programar logos, figuras, etc.)	4
Sobre el jornal de estas operaciones deberá abonarse un plus del 10%	
Operador que posiciona bastidor y opera máquina monocolor con campo de 8 cm x 14 cm (1 cabezal)	3
Operador que posiciona bastidor y opera máquina de varios cabezales	4
Posicionar piezas en el bastidor, acercar trabajo y tareas varias	2

CATEGORIAS

- 0 APRENDIZ MENOR DE 18 AÑOS

- 1-APRENDIZ DE 0 A 180 DIAS



- 2-OPERARIO

- 3-OFICIAL

- 4-ESPECIALIZADO

A los efectos de encuadrar al personal que se encontraba trabajando al 1º de marzo de 2004, y en orden a la nueva clasificación de tareas u operaciones que rige desde entonces, las partes acuerdan que, si no les correspondiere una mayor categoría por sus funciones y especialidad, quedarán categorizados del siguiente modo

4. Especializado: Oficiales de Ira. y de Ira. con 2 operaciones.

3. Oficial: Auxiliares y Oficiales.

2. Operario: Peones y medios oficiales.

1. Aprendices mayores de 18 años, de 0 a 180 días antigüedad.

0. Aprendices menores de 18 años de edad.

ANEXO I - B - ART. 6 CCT -

CATEGORIZACION Y DESCRIPCION DE TAREAS PARA TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD NO COMPRENDIDOS EN LA LINEA DE PRODUCCION.

Empleados administrativos en fábrica

ADMINISTRATIVO A) 1º nivel



- * Registros y control de operaciones de la empresa: compras, ventas, cobranzas, cuenta corriente comercial, cuenta corriente bancaria.
- * Registros especiales en libros de contabilidad por sistemas manuales o computadorizados.
- * Análisis y conciliación de cuentas contables y bancarias.
- * Registro y control de cobranzas.
- * Control de proveedores: compras y pagos.
- * Análisis de costos: materia prima, producción en proceso, productos terminados.
- * Liquidación de sueldos y jornales, cargas sociales, aportes a la seguridad social.
- * Liquidación de IVA: registros en libros IVA compras, IVA ventas, retenciones Ingresos Brutos, Impuesto a las Ganancias, y otras que correspondieran.

ADMINISTRATIVO B) 2º nivel:

- * Preparación de documentación para realización trámites internos y/o externos: impuestos, laboral, facturaciones, documentación de movimientos bancarios.
- * Control y archivo de facturaciones, notas de crédito, notas de débito.
- * Legajos del personal: control y archivo de documentación, ART, seguros, etc.-

* Legajos de clientes y proveedores: observación de normas establecidas por organismos oficiales nacionales, provinciales o municipales (AFIP, DGR, Municipalidad, ANSeS, entre otros).

* Estadística de la empresa: preparación de informes.

* Tareas administrativas en el depósito.

* Recepcionistas:

Recepción de documentación, impuestos, servicios públicos, citaciones, correspondencia en general.

Atención telefónica y personal al cliente, proveedores, y/o público en general.

Recepción y derivación de los distintos trámites, notas, pedidos, y demás comunicaciones.

ADMINISTRATIVO C) 3º nivel:

* Tramitaciones varias, cadetes.

* Realización de trámites simples: depósitos, pago de impuestos y servicios varios.

* Traslado de documentación.

* Presentación de documentación y trámites simples ante los distintos organismos oficiales nacionales, provinciales, y municipales, entes, sociedades, y personas jurídicas o privadas

Empleados de mantenimiento en fábrica:

MANTENIMIENTO A) 1º nivel –

Matriceros:

- * Puesta a punto de matricería, grabado, torneado y ajustes.
- * Soldaduras de aluminio, fundición bronce, hierro y aleaciones.
- * Reparaciones en general de matrices.
- * Dibujos en matrices, estampado y plantillas de dibujos.

MANTENIMIENTO B) 2º nivel

Mecánicos

- * Mecánicos en general, mecánicos de máquinas de coser, electricistas.
- * Tareas preventivas y de reparación de máquinas electromecánicas, electroneumáticas, hidráulicas, y electrónicas.
- * Reparación y puesta a punto de máquinas de aparar, armar, cortar, etc.
- * Soldaduras y torneados.
- * Armado y reparación de tableros eléctricos (fuerza motriz, iluminación, PLC, etc).
- * Tareas preventivas y de mantenimiento de instalación eléctrica.

MANTENIMIENTO C) 3º nivel

- * Ayudantes

Personal de desarrollo:

AUXILIAR A) 1º nivel –

* Auxiliar o asistente que bajo órdenes del responsable técnico externo o interno realiza el bosquejo y diseño de modelos, y su seguimiento hasta la puesta en producción.

AUXILIAR B) 2º nivel –

* Ayudante que asiste al Auxiliar en las tareas descriptas precedentemente.

Chofer y Ayudante de chofer

CHOFER - A) 1º nivel

* chofer que realiza transporte de materias primas o mercaderías en proceso de fabricación o terminadas en vehículos provistos por el empleador.

AYUDANTE DE CHOFER - B) 2º nivel

* ayudante y/o acompañante de chofer en las tareas descriptas precedentemente.

Personal de expedición en la fábrica:

EXPEDICION A) 1º nivel

* Preparador de pedidos en expedición, con facturación.

EXPEDICION B) 2º nivel

* Preparador de pedidos en expedición.

EXPEDICION C) 3º nivel

* Ayudante tareas generales, carga, y descarga.

Vendedores

VENDEDOR A) único nivel

* Vendedores de calzado de locales de venta directa en la misma fábrica (por mayor y/o por menor).

Personal de limpieza y servicios generales.

LIMPIEZA Y SERVICIOS A) único nivel

* Limpieza en el establecimiento y sus dependencias, y/o tareas de cafetería, comedor, y servicios generales similares.

ANEXO II- A) - ART. 7 CCT -

REMUNERACIONES PARA EL PERSONAL DE PRODUCCION

Las partes declaran y convienen incorporar a las remuneraciones básicas del sector la asignación remunerativa de \$ 60.- y la no remunerativa de \$ 100.- de acuerdo a lo previsto en los arts. 1, 6 y ccts. del Decreto 2005/2004 con efecto a partir del 1º de agosto de 2005.-

En mérito a tal incorporación, y en consideración a las particularidades de la industria se establecen y recomponen las nuevas escalas de remuneraciones básicas o mínimas que regirán en todo el territorio el país para el personal de producción comprendido en esta convención colectiva:



REMUNERACIONES BASICAS POR HORA

Categ.	Comprende	Salario Hora
4	Ofic. de Ira. C/2 oper. y Ofic de Primera	\$ 5,50
3	Oficial y Auxiliar	\$ 4,80
2	Medio Oficial y Peón	\$ 4,20
1	Aprendices en general	\$ 3,80
0	Aprendices menores de 18 años	\$ 3,50
MERIENDA	Por hora Desde 1-8-2005	\$ 0,50

La remuneración por MERIENDA, a partir del 1º de octubre de 2005, se elevará a la suma de \$ 0,60 la hora.

DESTAJISTAS Y TRABAJADORES A DOMICILIO: Tendrán derecho a acceder a los aumentos que surgen de las escalas de jornalizados de acuerdo a sus respectivas categorías.

Con la aplicación de las remuneraciones básicas establecidas en este acuerdo se entenderá totalmente cumplida la incorporación a las



remuneraciones de las asignaciones del Decreto 392/2003, y Decreto 2005/2004 arts. 1º y 6º no pudiendo implicar para el trabajador una reducción de las remuneraciones efectivamente percibidas y/o devengadas al 31 de julio de 2005.

Las nuevas remuneraciones básicas absorberán, y se compensarán hasta su concurrencia con a aquellos incrementos que los empleadores hubieren otorgado con anterioridad de carácter remunerativo, o no remunerativo, sobre los ingresos de los trabajadores.

Para el supuesto que con posterioridad a este acuerdo, y con anterioridad al 28 de febrero de 2006, el Gobierno Nacional otorgare un aumento remunerativo o no remunerativo con alcance general, dicho incremento se compensará hasta su concurrencia con los aumentos de las escalas precedentes.

Las nuevas remuneraciones básicas tendrán vigencia hasta el 28 de febrero de 2006.

ANEXO II - B) - ART. 7 CCT -

REMUNERACIONES PARA TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD NO
COMPREDIDOS EN LA LINEA DE PRODUCCION

REMUNERACIONES POR MES

Las partes declaran y convienen incorporar a las remuneraciones básicas que establecen para este sector la asignación remunerativa de \$ 60.- y la no remunerativa de \$ 100.- de acuerdo a lo previsto en los arts. 1, 6 y ccts. del Decreto 2005/2004 con efecto a partir del 1º de agosto de 2005.



En mérito a tal incorporación, y en consideración a las particularidades de la industria, se establecen y recomponen las escalas de remuneraciones básicas o mínimas que regirán en todo el territorio el país para el personal no comprendido en la línea de producción que se incorpore a esta convención colectiva.

Con la aplicación de las siguientes remuneraciones básicas se entenderá totalmente cumplida la incorporación a las remuneraciones de las asignaciones del Decreto 392/2003, y Decreto 2005/2004 arts. 1º y 6º no pudiendo implicar para el trabajador una reducción de las remuneraciones efectivamente percibidas y/o devengadas al 31 de julio de 2005.

Las remuneraciones básicas que se establecen absorberán y se compensarán hasta su concurrencia con aquellos incrementos que los empleadores hubieren otorgado con anterioridad de carácter remunerativo, o no remunerativo, sobre los ingresos de los trabajadores.

Asimismo, si al ser incorporado a esta convención colectiva la remuneración del empleado tuviera una mejora por la aplicación de las escalas precedentes, para el supuesto que con posterioridad a este acuerdo, y con anterioridad al 28 de febrero de 2006, el Gobierno Nacional otorgare un aumento remunerativo o no remunerativo con alcance general, dicho incremento se compensará hasta su concurrencia con los aumentos que surjan por aplicación de las escalas de esta rama.

Las remuneraciones básicas tendrán vigencia hasta el 28 de febrero de 2006

MERIENDA

Además de las remuneraciones básicas mensuales el personal percibirá la remuneración por merienda a razón de \$ 0,50 por hora trabajada.

La remuneración por merienda se sustituirá a partir del 1º de octubre de 2005 por la suma de \$ 0,60 por hora trabajada.

REMUNERACIONES BASICAS MENSUALES

Empleados administrativos en fábrica

Categ. A): \$ 860.

Categ. B): \$ 825.

Categ. C): \$ 780.

Empleados de mantenimiento en fábrica

Categ. A): \$ 970.

Categ. B): \$ 860.

Categ. C): \$ 780.

Personal de desarrollo

Categ. A): \$ 970.

Categ. B): \$ 780.

Chofer y/o ayudante de chofer

Categ. A): \$ 860.

Categ. B): \$ 780.

Personal de expedición en la fábrica

Categ. A): \$ 810.

Categ. B): \$ 760.

Categ. C): \$ 700.

Vendedores en locales de venta directa en la misma fábrica

Categ. A): \$ 840.

En los supuestos que al ser incorporado a esta convención colectiva el vendedor percibiera una remuneración compuesta en todo o en parte por comisiones de venta, la remuneración básica mensual fijada precedentemente será considerada como remuneración mínima garantizada, con más la merienda.

Personal de limpieza y servicios generales.

Categ. A): \$ 700.

ESCALAFON PARA TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD NO COMPENDIDO EN LA LINEA DE PRODUCCION

La aplicación del escalafón al personal contemplado en esta cláusula se efectuará computando la antigüedad que devenguen a partir de la fecha de vigencia del presente convenio colectivo, o a partir de la fecha de su incorporación a esta convención colectiva si su ingreso fuera posterior.-



A tales efectos se les abonará en concepto de escalafón un 0,75% por año de antigüedad sobre las remuneraciones básicas establecidas en este convenio, computando la antigüedad desde la fecha de vigencia de la presente convención colectiva o desde la fecha posterior en que sean incorporados a este convenio colectivo.

ENCUADRAMIENTO DEL PERSONAL

A partir de la homologación de la presente convención colectiva al personal no comprendido en la línea de producción que sea incorporado en cualquiera de las tareas descriptas en el ANEXO I-B, el empleador podrá comprenderlo y encuadrarlo en la categoría correspondiente de este convenio colectivo de la industria del calzado.

Al personal que se venía desempeñando para las empresas en las precitadas tareas, y que se sujetaba a otros convenios colectivos, el empleador también podrá comprenderlo y encuadrarlo en la categoría correspondiente de este convenio colectivo de la industria del calzado.