

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 558/09**  
**Buenos Aires, 16 de mayo de 2009**  
**B.O.: 9/10/09**

**Tintoreros, sombrereros y lavaderos. Indumentaria y afines. Fabricación de sombreros y prendas de naturaleza afín.**

**Exordio**

Como los auténticos representantes de los intereses de los trabajadores y de los empresarios, se ha acordado instrumentar el presente convenio colectivo de trabajo con miras a regular las relaciones de trabajo y prestación de los servicios de producción sombrerera, teniendo como objetivo fundamental, promover la creación de empleos productivos, consolidar y lograr la expansión de las empresas y adecuar su marco de relaciones laborales a nuestro tiempo y proyectarlas hacia el futuro.

El particular funcionamiento de la industria sombrerera en la Argentina, hace indispensable dotar a las empresas del marco normativo adecuado para ajustarlo a las necesidades cambiantes derivadas de las exigencias del mercado, lo que implica reconocer la necesidad de un mecanismo de adaptación, que la negociación del convenio colectivo de trabajo ha de complementar y adecuar, introduciendo normas vinculadas a la situación económica general y a dotar a las empresas del instrumento adecuado para responder debidamente en el plano laboral a las situaciones que se pudieran presentar, con el fin de preservar las fuentes de trabajo, introduciendo las modificaciones que fueran necesarias, sin producir perjuicio alguno a los trabajadores.

Los sujetos de este convenio, trabajadores y empleadores, entendiendo que sustentan posiciones diferentes más no antagónicas, asumen el compromiso formal de mantener un fluido y constante diálogo con voluntad conciliadora y cooperadora guiados por la preservación del objetivo común que es la defensa de la actividad que los vincula.

Esta negociación proveerá el enriquecimiento del contenido de este convenio colectivo de trabajo con soluciones adecuadas a la problemática laboral jerarquizando la actividad y desalentando toda practica contraria a los intereses y objetivos establecidos en el mismo.

---

**TITULO I - De las partes**

**Partes intervinientes**

**Art. 1** – Celebran el presente convenio colectivo de trabajo, la Unión Obreros y Empleados Tintoreros, Sombrereros y Lavaderos de la República Argentina (UOETSyLRA), con domicilio en la calle Chile 1571, Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Con Personería Gremial N° 18, representada en este acto por los señores Luis Juan Pandolfi, secretario general; Daniel Pandolfi, secretario gremial; Roberto Antunez, todos ellos en su carácter de representantes negociadores, asistidos por el Dr. Juan Manuel Martínez Chas, por un parte y la Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y Afines (FAIIA), con domicilio en Av. Rivadavia 1523 piso 5 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada en este acto por los Sres. Dr. Jorge Omar Lacaria, gerente comercial y apoderado, Carlos Bueno, Mario

Abad, Marcelo Sangineto, en su condición de representantes negociadores, por la otra.

### **Lugar y fecha de celebración**

**Art. 2** – El presente convenio colectivo de trabajo es instrumentado en esta Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 16 días del mes de mayo de 2008.

### **Cantidad de beneficiarios**

**Art. 3** – A la fecha de celebración del presente convenio colectivo de trabajo empresa, sus beneficiarios son 5000 trabajadores.

### **Período de vigencia**

**Art. 4** – La presente convención colectiva de trabajo tendrá una vigencia de dos años a partir de su suscripción. Hasta tanto sea suscripto por las partes una nueva convención colectiva que la sustituya, la presente seguirá rigiendo aun después de su vencimiento.

---

## **TITULO II – De las normas generales de interpretación**

### **Reglas de interpretación**

**Art. 5** – Las partes consideran de importancia dejar debidamente aclaradas las siguientes reglas de interpretación:

- a) La sigla C.C.T., convención colectiva de trabajo, convenio colectivo de trabajo, contrato colectivo de trabajo, son denominaciones que expresan idéntico concepto, por lo cual su utilización puede ser admitida indistintamente.
- b) En adelante Unión Obreros y Empleados Tintoreros, Sombrereros y Lavaderos de la República Argentina, léase "UOETSyLRA", y la Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y Afines", léase "FAIIA".
- e) En adelante C.I.V.A., léase Comisión de Interpretación, Verificación y Aplicación.
- d) Se deja expresa constancia que la interpretación de las cláusulas, que se establecen en la presente Convención Colectiva de Trabajo, lo será con alcance general sin que se admita otra intervención que la establecida por la Comisión de Interpretación, Verificación y Aplicación.
- e) Deber de buena fe: toda negociación entre las partes debe realizarse bajo el principio de buena fe.

### **Comisión de Interpretación, Verificación y Aplicación**

**Art. 6** – Se crea una Comisión de Interpretación, Verificación y Aplicación, de esta convención colectiva de trabajo, integrada por cuatro miembros; dos por la parte sindical, dos por la parte empresaria, y un mínimo de un miembro suplente por cada parte, siendo la presidencia ocupada por un funcionario del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, cuya designación la peticionaran las partes de común acuerdo a la autoridad laboral. Sus miembros dictarán su propio reglamento de

trabajo. Podrán designarse los asesores que se consideren necesarios para el mejor desenvolvimiento de su cometido. Las funciones específicas de esta comisión serán:

- a) Resolver todas las cuestiones de interés general y particular referidas a la aplicación y/o interpretación de la presente convención, verificando su estricto cumplimiento.
- b) Resolver los diferendos que puedan surgir con la interpretación y/o aplicación de las disposiciones de ésta.
- c) Resolver la clasificación de tareas de acuerdo con las categorías generales establecidas en el presente convenio colectivo de trabajo, o las particulares de la actividad en especial.
- d) Asignar cuando necesario categorías a tareas no clasificadas.
- e) Reconocer y/o ratificar tareas y categorías cuando las mismas se encuentren expresamente previstas.
- f) Clasificar a los trabajadores en la categorías previstas en este convenio; recibirá y resolverá las cuestiones atinentes a situaciones o particularidades, que puedan presentarse.

Las resoluciones que adopte esta Comisión, deberán ser dictadas dentro de los treinta días de planteada la cuestión, tendrán vigencia y serán de cumplimiento obligatorio desde la fecha en que se dicten.

Los miembros titulares como los suplentes tendrán que ser elegidos por cada parte entre los integrantes de la Comisión Negociadora que ha Intervenido en la confección de este convenio, y están obligados a permanecer por un período de 180 días a partir de la homologación del mismo, pudiendo luego ser reemplazados por otros miembros paritarios.

Esta Comisión o cualquiera de sus miembros en forma independiente podrán denunciar la falta de cumplimiento o violación de la presente convención colectiva de trabajo ante el Ministerio de Trabajo o autoridad administrativa competente.

En caso de duda o divergencia en la aplicación del presente convenio, las partes en litigio, deberán canalizar la primera consulta ante esta comisión de interpretación, verificación y aplicación, para agilizar la mediación.

Los integrantes de la Comisión poseerán una credencial identificatoria, con la cual podrán acreditar ser parte de ésta.

La empresa comprendida en el ámbito de aplicación de la presente C.C.T. se obliga a permitir a esta Comisión la verificación del cumplimiento del presente C.C.T. y demás disposiciones legales vigentes.

---

### **TITULO III - Ambito de aplicación**

#### **Ambito territorial y personal**

**Art. 7** – La presente C.C.T. regirá en todo el territorio de la República Argentina y regulará las relaciones entre trabajadores y empleadores pertenecientes a las actividades que se desarrollen en los establecimientos donde se fabriquen total y/o parcialmente, sombreros en general, gorros, boinas, gorros civiles y militares y cubrecabezas y/o cualquier otro implemento y/o prenda de naturaleza afín.

### **Definición de pequeña empresa**

**Art. 8** – En el presente convenio colectivo de trabajo, será considerada como pequeña empresa a la signataria hasta tanto reúna las condiciones que se detallan a continuación:

a) Su plantel no supere los ochenta trabajadores, con arreglo a lo establecido en la legislación vigente.

b) Tenga una facturación anual inferior la cantidad que para la actividad o el sector fije la Comisión Especial de Seguimiento, conforme al art. 105 de la Ley 24.467 y/o la reglamentación de la Ley 25.887.

Cuando la empresa supere alguna o ambas condiciones anteriores podrá permanecer en el régimen especial que establece la Ley 24.467, por un plazo de tres años, siempre y cuando no duplique el plantel de personal o la facturación indicados en este artículo.

### **Capacitación laboral**

**Art. 9** – Las partes firmantes del presente convenio colectivo de trabajo, entienden que la capacitación laboral es un derecho deber de los trabajadores. La misma debe estar orientada para dotar a los trabajadores de aquellos conocimientos y destrezas que le permitan alcanzar su plena realización como ciudadanos.

Ambas partes se obligan a coordinar las acciones de capacitación y formación profesional que decidan emprender para lograr el objetivo definido en el presente artículo.

En aquellos supuestos que la capacitación laboral se refiera exclusivamente a la adquisición de conocimientos vinculados al específico puesto de trabajo desempeñado por el o la trabajadora, la misma deberá ser impartida dentro del horario de trabajo, quedando los eventuales gastos de desplazamiento de los trabajadores para concurrir a la misma, a cargo de las empresas.

### **Licencia anual ordinaria remunerada**

**Art. 10** – La licencia anual ordinaria remunerada podrá ser otorgada por la empresa durante todo el año calendario, de acuerdo a lo que establece el art. 90 de la Ley 24.467.

Cuando al trabajador le corresponde veintiún días o más, la licencia ordinaria, podrá ser fraccionada por la empresa en dos períodos, pero el intervalo entre cada período no podrá ser inferior a los sesenta días. Para el trabajador que le corresponda veintiún días, o menos de licencia ordinaria, ésta también podrá ser fraccionada a su pedido y de común acuerdo con la empresa.

## **CAPITULO I - De las normas generales**

## **Condiciones generales de trabajo**

**Art. 11** – En el presente título se han de considerar todo el conjunto de normas, conductas y comportamientos que han de caracterizar la ejecución del contrato de trabajo entre las partes, como asimismo los derechos y obligaciones incorporados a los contratos individuales de trabajo. Tanto el trabajador como el Empleador están recíprocamente obligados a ajustar su accionar, ya sea activa o pasivamente, no sólo a los términos del contrato individual celebrado, sino a la presente convención colectiva de trabajo y a todas aquellas disposiciones legales que resulten aplicables, apreciadas con un criterio común de colaboración, solidaridad y buena fe, ajustando su conducta a todo lo que es propio de un buen trabajador, y un buen empleador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.

## **Período de prueba**

**Art. 12** – El contrato de trabajo por tiempo indeterminado se entenderá celebrado a prueba durante los primeros tres meses. Se podrán celebrar una sola vez y no podrán ser renovados. El uso del período de prueba con el objeto de evitar la efectivización de trabajadores será pasible de las sanciones previstas en los regímenes sobre infracciones a las leyes de trabajo. En especial se considerará abusiva la conducta del empleador que contratara sucesivamente a distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente. Se confeccionará el contrato de trabajo por triplicado, recibiendo una copia el trabajador, una copia la empresa y la restante deberá ser remitida a la Comisión de Interpretación, Verificación y Aplicación del presente C.C.T. Asimismo el empleador deberá registrar el contrato al comienzo de la relación en el libro especial que establece el art. 52, L.C.T., o en su caso cumplir con lo previsto en el art. 84 de la Ley 24.467; caso contrario, y sin perjuicio de las consecuencias que se derivan de ese incumplimiento, se entiende que ha renunciado al período de prueba.

Durante el período de prueba las partes del contrato tienen los derechos y obligaciones propias del vínculo jurídico, tal reconocimiento respecto del trabajador incluye los derechos sindicales.

Si el contrato continúa luego del período de prueba, éste se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales de la seguridad social.

## **Movilidad en las funciones**

**Art. 13** – Todos los trabajadores serán móviles en sus funciones, acordes a las necesidades de la empresa y dentro de su retribución. El personal que realice reemplazos eventuales y/o transitorios en tareas de categoría superior y que ejecute las mismas, tendrá derecho a percibir la diferencia entre su salario básico y el salario básico de la categoría superior para la que fue designado. En cuanto cese el reemplazo y vuelva a su categoría laboral de origen concluirá el goce de la diferencia mencionada.

Se entiende como reemplazo ocasional a las tareas que se realicen fuera de la categoría habitual por un plazo que no supere los 60 días por año calendario, superado dicho plazo el trabajador se hará acreedor a la categoría superior.

## **Formas y modalidades de trabajo**

**Art. 14** – El empresaria está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de trabajo, en tanto esos cambios no importen

un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni altere las modalidades esenciales del Contrato de Trabajo, ni causen perjuicio material, ni moral al trabajador.

### **Tareas de mujeres y menores**

**Art. 15** – Cualquiera fuera la función que tengan asignadas las mujeres y menores que se desempeñen en la empresa comprendida en esta convención, no cumplirán tareas incompatibles con su sexo y/o condiciones físicas. Podrán realizar tareas en máquinas automatizadas. También podrán realizar tareas de reparto, carga y descarga de ropa que no supere los diez kilogramos por bulto.

### **Empresas subordinadas o relacionadas. Solidaridad**

**Art. 16** – Siempre que una o más empresas, aunque tuviesen cada una de ellas personalidad jurídica propia, estuviesen bajo dirección, control o administración de la empresa suscriptora del presente o de tal modo relacionadas que constituyan un conjunto económico de carácter permanente, serán a los fines de las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus trabajadores y con la organización sindical, solidariamente responsables, ocurriendo lo mismo en caso de que hayan mediado maniobras fraudulentas o conducción temeraria.

## **CAPITULO II - De la jornada laboral y licencias**

### **Jornada laboral obligatoria de los trabajadores**

**Art. 17** – La jornada de trabajo se regirá por las disposiciones de la Ley 11.544 y normas complementarias establecidas por el régimen de contrato aprobado por la Ley 20.744.

### **Día del obrero sombrero**

**Art. 18** – Se establece como día del obrero sombrero el 22 de septiembre de cada año, el cual queda asimilado a todos sus efectos al de un día feriado nacional.

### **Licencias especiales remuneradas**

**Art. 19** – Son las que a continuación se detallan:

- a) Por nacimiento de hijos, dos días corridos.
- b) Por matrimonio, veinte días corridos.
- c) Por fallecimiento de cónyuge, o de la persona con la cual estuviera unido en aparente matrimonio, tres días corridos.
- d) Por fallecimiento de padres, tres días corridos.
- e) Por fallecimiento de hijos, tres días corridos.
- f) Por fallecimiento de hermanos, un día.
- g) Por fallecimiento de abuelos, un día.

h) Por adopción, la mujer trabajadora que recibirá la guarda judicial de un menor, en el marco de un expediente judicial de adopción, tendrá derecho a treinta días de licencia paga. El trabajador varón gozará de idéntica licencia a la establecida para el supuesto de nacimiento de hijo. En todos los casos precedentes, si la circunstancia ocurriera a una distancia superior a los cuatrocientos kilómetros del sitio de trabajo, los términos de las licencias se ampliarán en dos días corridos más.

i) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos días corridos por examen, con un máximo de diez días por año calendario.

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

### **Dadores de sangre**

**Art. 20** – En los casos que el trabajador concurra a cualquier institución, a los efectos de donar sangre, la empresa no computará falta si se cumplen los siguientes requisitos:

a) Comunicación previa y fehaciente.

b) Acreditar la dación de sangre mediante certificado expedido por la institución donde se hizo efectiva la misma.

c) Sólo se concederá esta franquicia una vez cada ciento ochenta días corridos.

d) Excepcionalmente por causas de urgencia o fuerza mayor se admitirá la dación de sangre sin comunicación previa y fehaciente siempre que la misma sea notificada a la empresa antes de las doce horas del día en que se efectuó.

### **Mudanzas**

**Art. 21** – Los trabajadores tendrán derecho, sin pérdida de su jornal ni premios correspondientes a un día por año para mudanza. Para ser abonada esta licencia especial el trabajador deberá acreditar fehacientemente la realidad de su cambio de domicilio.

### **Licencias especiales no remuneradas**

**Art. 22** – Todo trabajador, con más de tres meses de antigüedad, con familiares enfermos, que se encuentren a su exclusivo cargo y no tengan otros miembros de familia que pudieran atenderlos, podrán solicitar permisos de licencia no remunerada, de hasta quince días por año.

### **Comparecencia ante Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y/o juzgados**

**Art. 23** – En los casos en que un trabajador, por reclamo a la parte empresaria, deba concurrir al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y/o a un juzgado del trabajo, la empresa tomará a su cargo el pago del jornal.

## **Reglas generales para las categorías**

**Art. 24** – La enunciación de categorías que a continuación se exponen no implica obligación por parte del empleador de crear las mismas cuando ello no fuere requerido por las necesidades de la empresa.

La clasificación de los trabajadores dentro de las categorías establecidas en el presente capítulo se efectuará teniendo en cuenta el carácter y naturaleza de las tareas que efectivamente desempeñen con prescindencia de la denominación que se les hubiere asigne lo anteriormente.

Las secciones en las que se desempeñe los/as trabajadores son:

Sección pelo: corresponde a las tareas desarrolladas a partir de la recepción de los cueros de liebre u otro animal pilífero, hasta obtener la materia prima para fabricar el fieltro.

Sección fula: corresponde a las tareas que permiten enfielttrar el pelo de acuerdo a las reglas del arte, hasta lograr consistencia, tacto, talla y forma de campana (copa y ala).

Sección terminado: corresponde a las tareas a desarrollar que permiten a partir de la cloche de fieltros de pelo y lana, paja, tela, cueros y/u otros materiales, confeccionar un sombrero y/o gorra sin adorno, ni guarniciones.

Sección costura y adornado: corresponde a las tareas de corte/troquelado, unión de partes o costura en general, preparación, colocación de guarniciones y adornos para la confección de campanas en general.

Oficial: se entiende por oficial a la persona mujer-hombre idónea para el cargo que desempeña, es decir, que aparte de conocer perfectamente el o los trabajos que debe realizar en todas las calidades de producción estipuladas como mínimo y conozca los diferentes trabajos que se realicen en alguna de las distintas secciones y/o especialidades.

Medio oficial: se entiende por medio oficial a la persona hombre-mujer idónea para el cargo que ocupa, según la sección de trabajo, pero que no alcanza los niveles los de calidad y producción alcanzadas por un oficial.

Operarios de tareas generales: se entiende por aquel trabajador/a que se desempeña en cualquiera de las secciones realizando tareas generales y asistiendo a los medio oficiales y oficiales.

Las categorías mencionadas precedentemente son de carácter enunciativo, no taxativo, cabiendo la inclusión de funciones no contempladas o que por la dinámica de la evolución comercial o tecnológica se manifestaran en el futuro. En ese caso cabe a la CIVA su definición.

## **Retribuciones básicas**

**Art. 25** – El régimen de retribuciones básicas de los/as trabajadores/as comprendidos/as en este capítulo quedará estructurado sobre la base de las siguientes categorías y zonas: El pago del salario se efectuará una vez vencido el período que corresponda dentro del plazo máximo de 4 días hábiles para la remuneración mensual o quincenal.



Rama: sombrería:

A partir de 1 de marzo de 2008 y hasta el 31 de julio de 2008:

Retribuciones básicas:

- Operario de tareas generales: pesos cinco con treinta centavos (\$ 5,30) la hora.
- Medio oficial: pesos seis con cinco centavos (\$ 6,05) la hora.
- Oficial: pesos seis con ochenta centavos (\$ 6,80) la hora.

Premio de asistencia y puntualidad

Todos los trabajadores que no hubiesen incurrido en ninguna falta de puntualidad, cumpliendo jornadas completas, percibirán el monto fijo que su escala salarial determinan. No será computada como falta la ausencia total o parcial en los siguientes casos: la única falta mensual debidamente justificada, las dos únicas llegadas tarde de hasta quince minutos por quincena. Licencia ordinaria y licencias especiales de acuerdo a la ley, accidentes de trabajo, intervenciones quirúrgicas con internación. Tampoco se computarán como falta los permisos que se otorguen en los siguientes casos: citaciones oficiales, el día otorgado al donador de sangre, y concurrencias ineludibles por el lapso mínimo e imprescindible con concurrencia al trabajo.

- Operario de tareas generales: pesos sesenta (\$ 60) por mes.
- Medio oficial: pesos setenta (\$ 70) por mes.
- Oficial: pesos ochenta (\$ 80) por mes.

Premio de asistencia perfecta

Todos los trabajadores que no hubiesen incurrido en ninguna falta ni llegada tarde, cumpliendo jornadas completas, serán acreedores del premio de asistencia perfecta que su escala determina.

No será computada como falta la ausencia total o parcial en los siguientes casos: Licencia ordinaria y licencias especiales de acuerdo a la ley, accidentes de trabajo, intervenciones quirúrgicas con internación.

Tampoco se computarán con falta los permisos que se otorguen en los siguientes casos: citaciones oficiales y el otorgado al donador de sangre.

- Operario de tareas generales: pesos cincuenta (\$ 50) por mes.
- Medio oficial: pesos sesenta (\$ 60) por mes.
- Oficial: pesos setenta (\$ 70) por mes.

A partir de 1 de agosto de 2008:

Retribuciones básicas:

- Operario de tareas generales: pesos cinco con setenta centavos (\$ 5,70) la hora.
- Medio oficial: pesos seis con cincuenta centavos (\$ 6,50) la hora.
- Oficial: pesos siete con treinta centavos (\$ 7,30) la hora.

#### Premio de asistencia y puntualidad

Todos los trabajadores que no hubieran incurrido en ninguna falta de puntualidad, cumpliendo jornadas completas, percibirán el monto fijo que su escala salarial determina. No será computada como falta la ausencia total o parcial en los siguientes casos: La única falta mensual debidamente justificada, las dos únicas llegadas tarde de hasta quince minutos por quincena. Licencia ordinaria y licencias especiales de acuerdo a la ley, accidentes de trabajo, Intervenciones quirúrgicas con internación.

Tampoco se computarán como falta los permisos que se otorguen en los siguientes casos: citaciones oficiales, el día otorgado al donador de sangre, y concurrencias ineludibles por el lapso mínimo e imprescindible con concurrencia al trabajo.

- Operario de tareas generales: pesos ochenta (\$ 80) por mes.
- Medio oficial: pesos ciento cinco (\$ 105) por mes.
- Oficial: pesos ciento veinte (\$ 120) por mes.

#### Premio de asistencia perfecta

Todos los trabajadores que no hubieren incurrido en ninguna falta ni llegada tarde, cumpliendo jornadas completas, serán acreedores del premio de asistencia perfecta que su escala determina.

No será computada como falta la ausencia total o parcial en los siguientes casos: Licencia ordinaria y licencias especiales de acuerdo a la ley, accidentes de trabajo, intervenciones quirúrgicas con internación.

Tampoco se computarán como falta los permisos que se otorguen en los siguientes casos: Citaciones oficiales y el día otorgado al donador de sangre.

- Operario de tareas generales: pesos setenta (\$ 70) por mes.
- Medio oficial: pesos noventa (\$ 90) por mes.
- Oficial: pesos cien (\$ 100) por mes.

#### **Ayuda diaria para viáticos**

**Art. 26** – Los trabajadores percibirán un subsidio en concepto de viáticos no remunerativos, por cada día de concurrencia efectiva a sus tareas. El valor asignado a este subsidio es:

Para el período 1/3/08 y hasta 31/7/08 es de pesos tres (\$ 3).

Para el período 1/8/08 en adelante es de pesos cinco (\$5).

El mismo se abonará juntamente con los salarios de cada mes, por día efectivamente trabajado.

### **Bonificaciones por antigüedad**

**Art. 27** – Todos los trabajadores gozarán de la bonificación por antigüedad consistente en un adicional que se determinará aplicando a su retribución básica, el porcentaje resultante de acuerdo a los años de servicio que haya prestado a la empresa, de acuerdo a la siguiente escala:

<b>Antigüedad</b>	<b>Porcentual</b>
De 2 años y hasta 3 años	5%
Más 3 años y hasta 6 años	8%
Más 6 años y hasta 10 años	9%
Más 10 años y hasta 14 años	10%
Más 14 años y hasta 18 años	12%
Más 18 años y hasta 22 años	14%
Más 22 años y hasta 25 años	17%
Más 25 años	20%

## **CAPITULO IV - Obligación de las empresas**

### **Obligaciones de las empresas**

**Art. 28** – 1. Reloj marcador o libro de entrada y salida: la empresa comprendida en esta convención podrá utilizar en lugar del libro de entrada y salida en su establecimiento un reloj marcador de tarjetas de entradas y salidas de sus trabajadores, así como un tarjetero para ubicación de las mismas. Las tarjetas y/o el libro de entrada y salida deberán conservarse por un período mínimo de seis meses posteriores a su utilización.

2. Exhibición de nómina de personal: La empresa exhibirá en su establecimiento una planilla con la nómina completa de sus trabajadores, N° de C.U.I.L. y categoría laboral cualquiera fuera su número.

3. Planilla de horarios: La empresa exhibirá una planilla de horarios de todos sus trabajadores cualquiera fuera su número, sujeto a las condiciones que sobre el particular establezca la legislación vigente en la materia.

4. Planilla de personal: de acuerdo a los términos de la Ley 23.449 los empleadores deberán remitir a la UOETSyLRA una planilla en la que consten los datos identificatorios de la empresa, nombre y apellido de los trabajadores, N° de C.U.I.L., categoría laboral, establecimiento donde presta servicios, remuneración mensual, y altas y bajas que se produzcan. Esta documentación deberá ser remitida a la Asociación Sindical antes del día 30 de cada mes.

5. Carteleras sindicales: se deberá permitir la colocación de una cartelera en cada establecimiento, para uso de la Asociación Sindical y en lugar visible a elegir entre las partes.

6. Ejemplar del C.C.T.: cada empresa deberá contar con un ejemplar impreso y numerado del presente Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa; asimismo deberá ponerlo a disposición de los trabajadores, para que los mismos estén

fehacientemente informados de los derechos y obligaciones que les compete para el desarrollo de sus tareas y remuneraciones. La empresa en el momento que sea requerido deberá exhibir el acuse de recibo de entrega del ejemplar de convenio.

7. Retención de cuota sindical, fondo de turismo y subsidio por fallecimiento: La parte empleadora deberá actuar como agente de retención de los importes mencionados en los arts. 37, 38, 39 y 40 de la presente C.C.T. de Empresa.

### **Equipos de trabajo y útiles de labor**

**Art. 29** – La empresa proveerá a los trabajadores de la indumentaria básica que a continuación se detalla:

Personal femenino: guardapolvo o blusa y pantalón o blusa y pollera a decisión de la empresa.

Personal masculino: guardapolvo o pantalón y camisa según el arbitrio de la empresa.

Personal de mantenimiento: se le proveerá de mameluco, o guardapolvo, y cuando las circunstancias y lugar de trabajo lo exijan se le proveerá de casco de seguridad, antiparras, guantes u otros elementos de seguridad necesarios o que emanen de las disposiciones de Seguridad e Higiene.

Personal que se desempeñe en la sección pelo y/o zonas húmedas: a estos trabajadores/as que se les proveerá de barbijos, anteojos, guantes, delantales de hule, botas según corresponda.

Los trabajadores quedan obligados al uso de los equipos de tareas antes descriptos, so pena de incurrir en grave falta de disciplina.

La empresa proveerá a sus trabajadores al momento de su incorporación dos equipos acordes con las tareas que realizan, luego lo renovarán parcialmente, en razón de un equipo cada diez meses, o en caso de mayor desgaste al término de su vida útil.

Los trabajadores se obligan a la devolución de los equipos de tareas en caso de cese de actividades o al momento de recambio de los mismos.

### **Seguro de accidentes de trabajo obligatorio**

**Art. 30** – A partir de la homologación del presente convenio la empresa estará obligada a contratar un seguro de accidente de trabajo para todo su personal.

La empresa deberá remitir un certificado de cobertura y vigencia, y la cantidad de personal asegurado a la Comisión de Interpretación, Verificación y Aplicación del presente convenio.

La presentación del certificado mencionado en el párrafo anterior se realizará en forma semestral, siendo la primera presentación a los 30 días de haberse homologado este C.C.T.

## **CAPITULO V - De la seguridad e higiene en el trabajo**

### **Higiene**

**Art. 31** – En la empresa deberá existir sanitarios proporcionados al número de personas que trabajan en cada turno, según el siguiente detalle:

- a) Cuando el total de trabajadores de cada sexo no exceda de diez habrá un inodoro, un lavabo y una ducha de agua caliente y fría para cada sexo.
- b) De once hasta veinte trabajadores de cada sexo, habrá: para el personal masculino un inodoro, dos lavabos, un orinal y dos duchas de agua caliente y fría; para el personal femenino un inodoro, dos lavabos y dos duchas de agua caliente y fría.

En aquellos casos en que el plantel de trabajadores exceda la cantidad de veinte, se aplicará lo dispuesto por el art. 49 del Decr. 351/79, reglamentario de la Ley de Seguridad e Higiene. Los locales sanitarios deberán también cumplir con las estipulaciones del mencionado decreto.

La empresa deberá asegurar la limpieza e higiene diaria de los baños, vestuario y comedor, siendo también obligación de los trabajadores el uso adecuado de tales instalaciones respetando normas básicas de higiene, seguridad y aseo.

Seguridad:

- a) Botiquín: la empresa deberá contar obligatoriamente, con un botiquín de primeros auxilios.
- b) Ventilación: En el establecimiento la ventilación contribuirá a mantener las condiciones ambientales que no perjudiquen la salud del trabajador, debiendo ventilarse, preferentemente en forma natural. Si las condiciones del local no permiten realizar el precedente señalado, la empresa deberá proveer extractores de acuerdo a la dimensión del local y con lo que establezca la C.I.V.A., el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y la Ley de Seguridad e Higiene.
- c) Ruidos: en el supuesto que en el establecimiento productivo de la empresa se realicen procesos cuyo nivel de ruido excediera los límites establecidos por la Ley de Seguridad e Higiene, se proveerá a cada uno de los trabajadores de esa sección, de un protector auditivo como asimismo de una mascarilla y antiparras con uso obligatorio.
- d) Instalación eléctrica: las instalaciones y equipos eléctricos del establecimiento deberá cumplir con las prescripciones legales necesarias para evitar riesgos o daños a personas o cosas; asimismo deberán efectuar la revisión periódica y si fuera necesario, la reparación de las máquinas y partes eléctricas. A tal efecto, y sin perjuicio de lo dispuesto al respecto por la Ley de Seguridad de Higiene, será obligatoria la existencia y buen funcionamiento de:
  - 1. Vallas de contención de material consistente para centrífugas y motores que actúen libre de entorpecimiento.
  - 2. Llaves de detención de emergencia o disyuntor automático de máquinas.
  - 3. Buen estado de frenos de las centrífugas.
  - 4. Condiciones de seguridad en el parque automotor.
  - 5. Buena iluminación en todo el establecimiento.

6. Efectuar la puesta a tierra en todos los puntos donde pudiera llegar tensión a la instalación; como consecuencia de una maniobra o falla del sistema.

7. Comando a baja tensión.

e) Caldera/s: sin perjuicio de lo dispuesto al respecto por la Ley de Seguridad e Higiene, las calderas y demás aparatos que aumenten la temperatura ambiente, deberán revestirse en forma adecuada para evitar la acción del calor excesivo sobre los trabajadores, dejándose alrededor de las mismas, un espacio libre no menor de 1,50 mt, prohibiéndose almacenar materiales combustibles en los espacios próximos a ellos.

La/s caldera/s serán controladas totalmente, por lo menos una vez al año, por la empresa que la construyó y/o instaló, o los una especializada. Durante su funcionamiento se controlará en forma constante el nivel de agua en el indicador, como así también columnas, tuberías, válvulas y demás elementos inherentes a la/s misma/s.

Deberá existir una planilla de control mensualizada y a la vista.

Toda caldera cualquiera sea su tipo de combustible deberá contar con un sistema de válvulas de seguridad de corte automático que será revisado periódicamente. El delegado del establecimiento o la Organización sindical podrán solicitar a la empresa en cumplimiento de las reglamentaciones que rijan la verificación y mantenimiento de calderas y/u otros artefactos térmicos firmada por el profesional habilitado.

Establecimientos:

Todo nuevo establecimiento que instale la empresa en el ámbito de aplicación del presente convenio, que amplíe o modifique sus instalaciones, deberá dar cumplimiento a la Ley 19.587 y a las reglamentaciones que al respecto se dicten. La higiene y Seguridad en el trabajo comprenderá las normas técnicas y medidas sanitarias precautorias, de tutela o de cualquier otra índole que tenga por objeto:

a) Proteger la vida, preservar y aumentar la Integridad psicofísica de los trabajadores.

b) Prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo.

c) Estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención, de los accidentes o enfermedades que pueda derivarse de la actividad laboral.

## **CAPITULO VI - De los representantes sindicales y Comisión Paritaria**

### **Delegados**

**Art. 32** – Los delegados de personal ejercerán en los lugares de trabajo o según el caso en la sede de la empresa o del establecimiento al que estén afectados la siguiente representación:

a) De los trabajadores ante el empleador, autoridad administrativa del trabajado cuando ésta actúe de oficio en los sitios mencionados y ante la asociación sindical.

b) De la asociación sindical ante el empleador y el trabajador.

## **Derechos**

**Art. 33** – El delegado del personal tendrá derecho a:

a) Verificar la aplicación de las normas legales o convencionales, pudiendo participar en las inspecciones que disponga la autoridad administrativa del trabajo o la C.I.V.A.

b) Reunirse periódicamente con el empleador o sus representantes.

c) Presentar ante los empleadores o sus representantes los reclamos de los trabajadores en cuyo nombre actúen.

d) La designación de delegados deberá ser notificada al empleador por la UOETSyLRA en forma escrita, con constancia de recepción.

## **Obligaciones del empleador**

**Art. 34** – a) Facilitar un lugar para el desarrollo de las tareas de los delegados del personal en la medida en que, habida cuenta de la cantidad de trabajadores ocupados y la modalidad de la prestación de los servicios, las características del establecimiento lo tornen necesario.

b) Concretar reuniones periódicas con esos delegados asistiendo personalmente o haciéndose representar.

Conceder a cada uno de los delegados del personal, para el ejercicio de sus funciones, un crédito de horas mensuales retribuidas de conformidad con lo que se disponga en la presente C.C.T. de empresa.

## **Representación**

**Art. 35** – En los establecimientos con un plantel de más de diez hasta cincuenta trabajadores habrá como mínimo un representante sindical ante la empresa, ajustándose a la escala que la ley determine.

En los establecimientos que tengan más de un turno de trabajo habrá un delegado por turno mínimo.

## **Jornales de representantes paritarios y delegados**

**Art. 36** – La empresa tomará a su cargo los jornales íntegros de los trabajadores integrantes de la Comisión Paritaria, cuando éstos deban concurrir a sus reuniones plenarias. Además tomarán a su cargo el jornal del delegado o delegados del establecimiento solamente dos veces por mes, con un máximo de dieciséis horas por mes.

En los casos que el trabajador percibiera incentivos, gratificaciones, comisiones, o cualquier otro emolumento de este tipo, se le computará como adicional de su retribución, el promedio diario de su última quincena.

La organización gremial realizará las citaciones para asambleas o las reuniones plenarias, comunicando día y hora, por intermedio de las empresas y éstas

obligatoriamente lo deberán comunicar fehacientemente a los delegados. Si el horario para el cual fue citado el delegado le permitiera trabajar, y él así lo hiciere, con autorización de la empresa, esas horas serán consideradas extras y se le abonarán con el recargo que corresponda, a condición de que concurra a la citación de la asamblea.

En todos los casos para percibir el salario correspondiente el delegado entregará a la empresa la comunicación fehaciente de asistencia a la reunión que fue citado.

Si la empresa omitiera comunicar al Delegado la citación para la asamblea, estará incurriendo en graves prácticas antisindicales contempladas en la Ley 23.551, y serán denunciadas ante la autoridad competente.

### **Ejercicio de funciones**

**Art. 37** – A partir de la entrada en vigencia de la presente C.C.T. no se podrá impedir el acceso a la empresa y/o sus establecimientos a los representantes de la entidad gremial y/o miembros de la CIVA debidamente acreditados, y consultora sindical debidamente acreditados. La organización gremial comunicará fehacientemente los cargos y nombres de los representantes autorizados para cumplir sus funciones. Las personas que no se encuentren en la nómina que se comunique a la Entidad gremial, quedarán automáticamente excluidas.

### **Fondo de turismo a cargo del empleador**

**Art. 38** – Para fomentar y ampliar la obra que realice la entidad gremial en materia de turismo social, créase un fondo de turismo que se forma con el dos por ciento (2%) calculado sobre el total de las remuneraciones abonadas al personal. Este aporte estará a cargo del empleador. Será depositado en cuenta N° 58.117/60 del Banco de la Nación Argentina, sucursal Arsenal. Las previsiones del presente artículo se adecuan a lo establecido en la Ley 14.250 (t.o. en 1988), con sus modificaciones.

### **Retención de aporte sindical y contribuciones**

**Art. 39** – El empleador comprendido en la presente C.C.T. deberá retener de todo su personal dependiente y afiliado a la organización sindical, la cuota sindical del dos coma cinco por ciento (2,5%) según Res. D.N.A.P. 7/77 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, del total de las remuneraciones que percibirán los trabajadores. El empresario será agente de retención y efectuará el depósito correspondiente a la orden de UOETSyLRA en la cuenta bancaria N° 58.177/60 del Banco de la Nación Argentina, sucursal Arsenal. De no efectuarse el depósito en tiempo y forma se aplicará al respecto las disposiciones de la Ley 24.642. El presente artículo estará sujeto a lo prescripto en la Ley 23.551.

### **Reconocimiento mutuo**

**Art. 40** – Se ratifica el derecho de las partes de decidir autónomamente negociar en forma colectiva; por ello el ámbito territorial, personal y de la vigencia de esta Convención constituye una manifestación del ejercicio de esa facultad, pero las partes, desde ya, dejan señalado que se ajustarán a los principios y modalidades siguientes:

a) Reconocimiento mutuo: Las empresas reconocen a UOETSyLRA con Personería Gremial N° 18 como única representante del personal comprendido en la presente



C.C.T. La parte gremial reconoce a la representación empresaria como la única facultada y legitimada para negociar colectivamente este convenio.

b) Exclusión de disposiciones de otros convenios y remisión a leyes generales: En ejercicio de la autonomía de la voluntad colectiva las partes acuerdan que el presente convenio colectivo de trabajo, por tener carácter originario, determina la sustitución en el ámbito de aplicación definido precedentemente de todas las norma. Y cualquier disposición contenida en todo convenio colectivo de trabajo vigente o futuro que se refiera directa o indirectamente, ya sea en forma general o específica, a alguna o algunas de las actividades y empresas indicadas en el presente convenio. Las partes, en caso de falta de normas convencionales del presente convenio deberán remitirse a las leyes, decretos y otras disposiciones vigentes sobre la materia en forma supletoria.

c) Mejores beneficios: dentro del marco de lo precedentemente expuesto, se establece que las cláusulas y beneficios laborales y salariales que se establecen en la presente convención, en lo pertinente, se considerarán mínimos, prevalecido en tal caso las mejores condiciones y/o derechos que los trabajadores de las empresas incluidas en la presente convención se encuentren actualmente percibiendo y/o gozando, con motivo de la vigencia de otros instrumentos suscriptos por UOETSyLRA y/o que se hayan incorporado a sus contratos individuales de trabajo.

### **Aporte solidario**

**Art. 41** – De acuerdo a los arts. 37 de la Ley 23.551 y 9 de la Ley 14.250 to. y sus modificatoria, se establece un aporte solidario, a cargo de cada uno de los trabajadores no afiliados, beneficiarios del presente Convenio Colectivo de Trabajo; a favor de la Asociación Sindical Firmante (UOETSyLRA), consistente en un aporte mensual del dos por ciento (2%) de la remuneración bruta mensual percibida por todo concepto. La parte empresa la se constituye en agente de retención de dichos fondos, y el empleador se compromete a permití la verificación por parte de los inspectores que a tal fin determine la parte gremial, de los aportes correspondientes al aporte solidario. El plazo y términos de vigencia del presente artículo será el establecido en el art. 4 de la presente convención.

Las sumas correspondientes a la UOETSyLRA serán depositados en la cuenta 58.117/60, del Banco de la Nación Argentina, Sucursal Arsenal hasta el día 156 primer día hábil siguiente de cada mes.

### **Subsidio por fallecimiento**

**Art. 42** – El mencionado subsidio se otorgará a trabajador en caso de fallecimiento de algunos de los miembros del grupo familiar a su cargo; o a éstos, en el caso de que el fallecido sea el trabajador, siguiendo el orden y prelación establecido por el art. 38 del Dto.-Ley 18.037. El referido subsidio por fallecimiento se registrá por la siguiente reglamentación:

a) Integración del fondo: El subsidio por fallecimiento se integrará por el aporte del dos por ciento (2%) del total de remuneraciones abonadas a los trabajadores. Este aporte estará a cargo del empleador.

b) Facultades de la Organización sindical: la UOETSyLRA queda facultada para:

1. Contratar seguros que cubran las prestaciones derivadas del fallecimiento de las personas mencionadas en el primer párrafo del presente artículo.

2. Fijar las condiciones en que procederá el reintegro cuando la prestación o adelanto de fondos sea realizado por un tercero.
3. Fijar los topes y plazo de reintegro.
4. Ampliar la cobertura a otros familiares del trabajador, cuando la financiación del sistema lo permita.

En el supuesto de existir excedencia la UOETSyLRA, una vez cubiertas totalmente la asignación mencionada, podrá destinarse a los fines de acción social, de formación profesional, becas, etc., en beneficio de los trabajadores y su grupo familiar.

c) Lugar y forma de pago: el pago se efectuará en la sede de la UOETSyLRA, sita en Chile 1571, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

d) Requisitos para poder percibir el beneficio:

1. Partida de defunción.
2. Documentos personales que acrediten fehacientemente el derecho de herederos o beneficiarios del causante, sin cuyos requisitos debidamente cumplidos, sin excepción alguna, no corresponderá el pago del subsidio.

### **Tratamiento de las situaciones de crisis y fuerza mayor**

**Art. 43** – Las partes firmantes del presente convenio se obligan a darle tratamiento en el marco de la C.I.V.A. a toda presentación que pudiera efectuar el empleador, vinculadas con las situaciones que, con arreglo a lo establecido en el Cap. VI de la Ley 24.013, pudieren ser clasificadas como situaciones de crisis o fuerza mayor. Para el supuesto de no alcanzarse un acuerdo en tal sentido la C.I.V.A. dará inmediata intervención a la autoridad administrativa laboral a fin que la misma le imprima a la presentación el trámite correspondiente. Ambas representaciones se obligan a dar tratamiento a las presentaciones que se efectúen en el marco de una estricta buena fe negocial.

---

## **ANEXO I - Acuerdo nacional para la formación continua, el empleo y la seguridad y salud en el trabajo**

### **Exordio**

Las partes, entendiendo como un deber y un derecho de los trabajadores, empresarios y como política activa a favor del empleo y la preservación del concepto de trabajo decente y seguro, convienen en la elaboración de programas de capacitación profesional, de carácter inicial, continua y permanente. La formación estará destinada a mejorar las calificaciones profesionales el nivel de empleabilidad, la productividad de la actividad, la promoción social y la inauguración de relaciones laborales acordes con los principios fundamentales que surgen de las normativas que emanan de la Organización Internacional del Trabajo.

Se considera vital e importante la promoción de la información a los trabajadores y empleadores de la actividad, respecto a las nuevas tecnologías y nuevas formas de organización del trabajo, teniendo en cuenta la adopción de políticas de prevención que permitan anticiparse a los problemas ayudar a superar los mismos.

La formación se prestará a través de cursos permanentes, dictados por la entidad sindical a través de su instituto de formación: Instituto de Formación y Capacitación de la Industria de Tintorerías y Lavanderías Asociación Civil, ya sea en su sede Central y/o en los Centros de Formación a instaurarse en todo el Territorio de la República Argentina acorde a las necesidades de la Actividad.

También se organizarán sistemas destinados a la formación integral del ciudadano productor, la seguridad y salud en el trabajo, la formación tecnología, la perspectiva de género, así como la información tecnológica, la actualización y reconversión profesional y reinserción laboral. De manera especial se implementarán programas destinados a jóvenes, en la búsqueda de su primer empleo y se propenderá a la reinserción efectiva en el Mercado de Trabajo respecto de los ciudadanos con capacidades diferentes.

Las partes signatarias convienen que los diferentes estudios, cursos, seminarios y/o cualquier otro tipo de sistematización de la formación, deben ser notificados oportunamente, a fin de posibilitar la mejor difusión en los diferentes establecimientos de la actividad. Asimismo el Instituto de Formación Sindical informará semestralmente del Plan de Actividades al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

### **Contribución empresaria para la formación continua, el empleo y la seguridad y salud en el trabajo**

**Artículo 40** – Se instituye una contribución empresaria para la formación continua, el empleo y la seguridad y salud en el trabajo, constituida por el tres por ciento (3%) del total de las remuneraciones mensuales brutas que los empleadores de la actividad abonen a los trabajadores, sujetas a aportes, dicho aporte se hará mensualmente a la orden de la entidad sindical, para que la misma lo destine a su instituto de formación, para el cumplimiento de los fines formativos establecidos en la presente acta. La contribución empresaria establecida en el presente se hará mediante depósito bancario y/o contra entrega de Recibo, mediante Boletas especiales que suministrará la asociación sindical, en cuya responsabilidad se confió la inspección, recaudación y ejecución en caso de mora, quien podrá derivarla a su vez en una consultora especializada. La parte empleadora recibirá del Sindicato, como administrador de tales fondos, a información de la mencionada formación, que desarrollará a través de su instituto de capacitación con los detalles de los avisos e invitaciones al personal que quiera concurrir, al igual que evacuar las consultas técnicas útiles a la idoneidad. El pago de la presente contribución se integrará a la entidad sindical del 1 al 15 de cada mes calendario.

### **Certificación e incentivos**

**Artículo 5** – El personal que haya aprobado los cursos de capacitación profesional dictados por el Instituto de Formación y Capacitación de la Industria de Tintorerías y Lavanderías Asociación Civil, percibirá un adicional del diez por ciento (10%) del salario básico de su categoría profesional. El tope en el caso de realización de varios cursos será del veinte por ciento (20%) del salario básico. El instituto procederá a reglamentar el procedimiento práctico para la efectivización de este artículo.

### **Planes específicos**

**Artículo 6** – La organización sindical a través de su instituto de capacitación, de manera meramente enunciativa, propenderá al desarme de los siguientes cursos y/o programas formativos

- Programa de educación y formación para la seguridad y salud en el trabajo y la integridad fisicomental - programa de formación de delegados y en legislación del trabajo.
- Programa de educación para la calidad en la empresa - programa de educación para el servicio y atención al cliente.
- Programa nacional de empleabilidad e inserción laboral.
- Programa mi primer empleo.
- Programa para inclusión de los trabajadores con capacidades diferentes.
- Programa de inserción, formación y derechos de la mujer trabajadora.

**Artículo 7** – El Instituto de Formación Sindical tendrá a su cargo la planificación, programación, coordinación y funcionamiento de los cursos, Programas y/o Seminarios a realizarse.

### **Bolsa de trabajo**

**Artículo 8** – La entidad sindical a través de su instituto de capacitación, elaborará y llevará una bolsa de trabajo, con personal calificado en cada una de las tareas y categorías de la actividad prevista en el presente acuerdo, a la que podrán acudir los empleadores de la actividad que requieran la contratación de personal en cada una de las especialidades.

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 16 días del mes de mayo de 2008, se firman tres ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto; uno para cada una de las partes signatarias del presente, que retiran en este acto, y un tercer ejemplar para ser presentado para su homologación en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

### **RESOLUCION S.T. 329/09 - Homologación del convenio**