

Entre la Federación Argentina de Trabajadores de la Industria del Cuero y Afines, con domicilio en E. Frías 132, Ciudad de Buenos Aires, representado en este acto por los sres. Juan Carlos Martínez y Sergio Gutiérrez, en sus respectivos carácter de Secretario General y miembro de la comisión directiva y el Sindicato de Obreros Curtidores, con domicilio en Giribone 789, Avellaneda, Provincia de Buenos Aires, representado por los Sres. Raúl Isa, Walter Correa, Oscar Bértiz, Ramón Muñoz, Braulio Acevedo y Víctor Carranza, en sus respectivos carácter de Secretario General y miembros de la comisión directiva, todos ellos por una parte, y por la otra la Cámara de la Industria Curtidora Argentina, con domicilio en Belgrano 3978, Ciudad de Buenos Aires, representada en este acto por el Sr. Eduardo Wylder, en su carácter de Presidente y con el patrocinio letrado del Dr. Juan José Etala (h), Tº 16 Tº 42, constituyendo domicilio en Sarmiento 459, 6º piso, convienen lo siguiente:

[Handwritten signature]

Art. 1º - Entidades representativas: Las partes que suscriben el presente acuerdo se reconocen mutuamente como únicas entidades gremiales representativas, con el sentido y el alcance que se desprende de las normas legales vigentes y se obligan a su fiel cumplimiento durante su vigencia.

Art. 2º - Personal comprendido: Trabajadores de curtientes de cueros vacunos, caprinos, reptiles, anfibios, peces y entretenimientos para mascotas, así como corte, cosido y afines.

Art. 3º - Personal excluido: Personal jerárquico, personal de vigilancia y choferes, con excepción de los de autocolevadores y transportes internos.

Art. 4º - Tareas y categorías: Se establecen las siguientes categorías de personal que comprenden las tareas que en cada una de ellas se consignan.

a - Actividades alcanzadas por los convenios colectivos de trabajo n° 142/75 y 196/75

Personal Operativo y de Mantenimiento

1º) Categoría A: que incluye Tareas Generales del Operario Ingresante, Operario de Limpieza y de Tareas Generales; de Armado de Tarimas, de Carga y Descarga, de Secado y Humectado y Operario de Ablandadora.

2º) Categoría B: que incluye:

Tareas Generales: Operario de Estucado, Recolector, Movimiento y Apilado; Escurridora, Secado al Vaco, Palizón y de Máquina de Medir.

Terminación: Operario de Terminación.

Inspector de Control de Calidad

3º) Categoría C: que incluye:

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials]

Tareas Generales del Operario Descarnador, Escurridor y Clasificador, Operario Salador y de Corte en Cadena, Máquina de Dividir, Rebajador, Desfibrador, Trinchador, Chofer de Autoslevador y de Punteo Grúa, Operario de Toggling y Pulveros, de Raspa, de Tratamiento de Efluentes, de Recuperación de Cromo y de Planta de Ensayo de Física y Química.

Terminación: Mezclador y Preparador de Pinturas.

4º) Categoría D 1: Técnico en Máquina de Dividir y Recibidor.

5º) Categoría D2: Medio Oficial de Mantenimiento.

6º) Categoría D3: Oficial de Mantenimiento.

7º) Categoría D4: Oficial Múltiple de Mantenimiento.

8º) Categoría E 1: personal operario de corte y cosido.

9º) Categoría E 2: personal especializado de corte y cosido.

Personal Operativo de Entrenamiento para Mascotas.

- Categoría A: Peón inicial - Operario de limpieza - Peón de carga y descarga.

- Categoría B: Operario de Pintura - Empaque - Embalaje - Etiquetado - Cortadores - Túnel de Secado - Repositor de Mesa y Bandejas.

- Categoría C: Operarios Sector Ribera - Pulveros - Chofer de autoelevadores - Clasificadores - Armadores.

b - Actividades alcanzadas por el convenio colectivo de trabajo n° 125/75.

Personal Administrativo y de Supervisión

1º) Empleados Administrativos

A

B

C

2º) Empleados de Ventas

3º) Encargados

A

B

4º) Supervisores y/o Capataces

A

B

5º) Clasificadores

Las Empresas podrán, para sus distintos establecimientos, encuadrar a su personal dentro de las categorías antes referidas y en función de las diferentes habilidades, aptitudes, esfuerzos que requiera cada una y a la tecnología existente en cada caso.

Art. 5º - Forma de remunerar al personal: El personal comprendido en el presente convenio colectivo podrá ser remunerado, a elección del empleador, por cualquiera de los sistemas que a continuación se indican:

a) pago con salario hora,

b) pago mensualizado;

Las empresas que en la actualidad abonen a su personal o a parte del mismo sus remuneraciones en base a uno de los sistemas antes indicados, podrán modificar el sistema hacia otro de los referidos en la presente norma. Las sucesivas modificaciones podrán realizarse una vez por año pero con acuerdo sindical.

En todos los casos los recibos deberán expresar fielmente y en forma detallada los conceptos abonados

Art. 6º - Personal mensualizado: Para el personal que percibe sus haberes en forma mensual, el mismo será el resultante de los salarios establecidos para las diversas categorías multiplicado por las horas mensuales correspondientes.

Art. 7º - Remuneraciones a partir del 1 de Enero de 2004

a) Personal del Area Producción

Categoría. Básico Horario Salario de Referencia.

A 2,95 750

B 3,15 805

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

C	3,35	859
D 1	3,40	886
D2	3,50	900
D3	3,70	950
D4	4,00	1.000
E1	2,90	740
E2	3,10	790

b) Personal Area Administrativa.

- Empleados

A
\$ 600,00

B
\$ 770,00

C
\$ 930,00

- Empleados de Ventas \$ 770,00

- Encargados

A
\$ 700,00

B
\$ 760,00

- Supervisores

A
\$ 850,00

B
\$ 930,00

- Clasificadores \$ 750,00

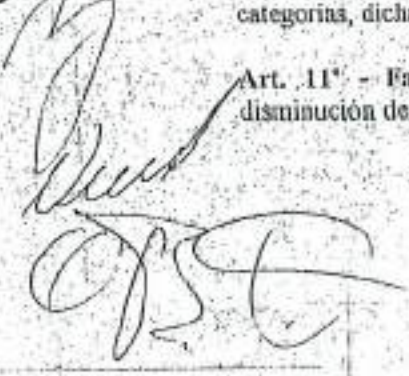
Art. 8° - Absorción: el incremento de los básicos que surge del presente acuerdo no deberá ser trasladado automáticamente a los adicionales convencionales que no estuvieran expresamente referenciados, al básico de convenio. Por lo tanto solo corresponderá incrementar el adicional antigüedad. Tampoco corresponderá el incremento, en virtud del aumento de los básicos establecido en este acuerdo, de ningún concepto o premio que no se encuentre expresamente regulado en el convenio colectivo, quedando sin efecto los acuerdos de cualquier naturaleza que establezcan en forma expresa o como resultado de la costumbre, ajuste de los premios en virtud de los incrementos de los salarios básicos o de las remuneraciones del trabajador. Lo expuesto sin perjuicio que las entidades sindicales puedan consensuar con las empresas las alternativas de futuros acuerdos complementarios sobre el particular.

Los incrementos que como consecuencia de este acuerdo correspondan, absorberán hasta su concurrencia, los incrementos voluntarios otorgados por cualquier concepto por las empresas con anterioridad a este acuerdo. Sin perjuicio de ello, como consecuencia de la aplicación de este acuerdo, se garantiza un incremento mínimo en las remuneraciones por todo concepto del trabajador de \$ 50.

Art. 9° - Salario de Referencia: El salario de referencia estará integrado por la remuneración básica y adicionales convencionales, así como por conceptos voluntarios o premios que las empresas otorguen. Los sistemas de incentivos o premios deberán permitir que, de cumplimentarse los requisitos de los mismos, se acceda, como mínimo a dicho salario de referencia. Las empresas que no abonen sistemas de premios o incentivos deberán implementarlos de modo tal que el cumplimiento de los requisitos para acceder a los mismos permita acceder a dicho salario. De no implementarlos deberán abonar la diferencia hasta el salario de referencia. Queda únicamente excluido a los efectos de la determinación del salario de referencia todo lo referido a jornada extraordinaria y lo que las empresas abonen por vales alimentarios o de la canasta familiar. En estos dos últimos supuestos las empresas podrán transformar el vale no remunerativo en remuneración y, de esa forma, podrán incluirlo dentro del salario de referencia o acordar con la entidad gremial el mantenimiento total o parcial de esos vales y su cómputo a los efectos de dicho salario.

Art. 10° - Decreto 1347/03: La asignación no remunerativa de \$ 50 establecida en el decreto 1347/03, queda transformada en remunerativa y comprendida y absorbida, con todas sus implicancias, dentro de los nuevos básicos convencionales que en este acuerdo se establecen a partir del 1 de Enero de 2004. Por ende, resultando por este acuerdo, un incremento en los básicos superior a los \$ 50 para cada una de las categorías, dicha suma queda transformada de no remunerativa en remunerativa.

Art. 11° - Falta o disminución de trabajo: Frente a supuestos de falta o disminución de trabajo, cuando las empresas se vieren en la necesidad de disminuir,



en forma individual o colectiva, las horas de prestación de servicios, los empleadores tendrán tres alternativas:

- a) recurrir al sistema legal vigente de suspensiones; o
- b) con acuerdo de las entidades gremiales firmantes de este acuerdo, al personal afectado por la falta o disminución de trabajo, se le podrá otorgar en concepto de adelanto compensador por falta de trabajo, un monto similar al que el operario percibiría como neto de no existir tal suspensión y durante el tiempo que la misma dure. En este supuesto las empresas tendrán derecho a que se le compense los eventuales pagos realizados en concepto de adelanto compensador por falta de trabajo con mayores jornadas de trabajo (no más de 2 horas diarias) una vez finalizada la situación que genera la suspensión de la prestación de servicios. A solicitud del trabajador la mitad de las horas que se trabajen en exceso podrán serle abonadas como extraordinarias y el resto compensadas o sea que no se abonarán, en cuyo caso no se aplicará la limitación de 2 horas diarias de exceso de jornada.

El trabajador podrá negarse una sola vez a la compensación de horas. Si se negare en más de una oportunidad se le descontará de los haberes el importe que hubiera recibido como adelanto compensador por falta de trabajo y por las horas que se niega a compensar.

Esta compensación de horas no podrá realizarse en aquellos días que resulten feriados, de franco o inhábiles para el trabajador involucrado, o

- e) cualquier otra alternativa distinta que se acuerde entre las partes.

Art. 12° - Compensación por comida por horas extraordinarias: En las empresas en que se cumplan dos horas extras o más, antes o a continuación de la jornada normal, el trabajador que las realice percibirá además del pago correspondiente según la legislación vigente, como compensación por comida las siguientes bonificaciones:

De dos a tres horas extras	\$ 2,00
De más de tres horas extras	\$ 4,00

Para el cumplimiento de lo aquí acordado las empresas podrán abonar el importe correspondiente en vales de canasta familiar o similares. Esta bonificación no procederá en el caso que la empresa cuente con un comedor dentro de la planta y le otorgue o subvencione a cada trabajador comprendido en este supuesto, o también a los no comprendidos, un refrigerio o una comida.

Art. 13° - Procedimiento de conciliación: Ante la existencia de cualquier conflicto de intereses que pueda suscitarse durante los próximos 6 meses posteriores a la homologación de este acuerdo o 7 meses posteriores a la firma del presente acuerdo, y mientras las partes culminan la renegociación de su convenio colectivo, entre las