PARTES INTERVINIENTES: son partes intervinientes en esta convención colectiva de trabajo de Empresa **EL GALGO S.A.** por el sector empleador, y el **SINDICATO DE LAS BARRACAS DE LANAS, CUEROS, CERDAS, PINCELES, LAVADEROS DE LANA Y PEINADURÍAS** por el sector trabajador. Recíprocamente ambas partes reconocen su exclusividad en la representación ejercida

ART.1º - AMBITO DE APLICACIÓN:

En todo el territorio de la república argentina. La presente convención colectiva de trabajo es de aplicación en todos los establecimientos que la signataria **EL GALGO S.A.** posea en el país y comprende a todo el personal obrero que presten servicios en los establecimientos fabricantes de pinceles, rodillos, cepillos, escobillones y afines con exclusión del personal jerárquico o aquel que desarrolle tareas no contempladas en el presente. La entrada en vigencia del presente convenio complementa al convenio colectivo de trabajo marco 146/75. (Rama Pinceles).

ART.2º- VIGENCIA:

Condiciones generales de trabajo de este convenio regirán por término de tres años contados desde la fecha de su homologación. Vencido su plazo, continuará su vigencia hasta que cualquiera de las partes denuncie su resolución con un plazo mínimo de sesenta días.

CAPITULO I

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

ART. 3º - CLASIFICACIÓN DE TAREAS.

Los trabajadores desarrollarán sus labores teniendo en cuenta los principios de multifuncionalidad y multiprofesionalidad, siempre que no exista superposición de tareas y que no se vulnere el principio de indemnidad al trabajador. Ello implica que cada trabajador podrá realizar múltiples tareas sin afectación de su remuneración.

Se entiende por tales el desempeño concurrente y simultáneo o alternado de todos los oficios, conocimientos o funciones que correspondan a la eventual denominación del puesto, así como toda otra función complementaria y/o suplementaria que le sea indicada o resulte necesaria para iniciar, proseguir o completar el trabajo asignado, en forma tal que un mismo dependiente pueda llevarlo a cabo íntegramente sin la colaboración de otro, siempre que esté capacitado para realizar dichas funciones.

En este sentido, el personal se compromete a realizar todas las tareas propias de su función, técnicas y/o administrativas indispensables para garantizar la eficiencia y continuidad del servicio, ante eventuales necesidades técnicas o administrativas limitadas en el tiempo, de forma tal que los trabajos se cumplan con la frecuencia y dentro de los plazos y cronogramas establecidos por el empleador.

ART.4º- INSTALACIONES SANITARIAS:

Los comedores y vestuarios de los establecimientos deberán ser mantenidos en perfecto estado de higiene y conservación. Debiendo las empresas contratar personal exclusivo e idóneo para el mantenimiento de las referidas instalaciones.

Esta actividad queda fuera de la multifuncionalidad.

-ART.5º- EL PERSONAL OBRERO

El personal obrero comprendido en la presente convención percibirá los salarios que se detallan en planilla anexa, de acuerdo a las categorías que en razón de sus funciones correspondan y que se consignan a continuación:

SECTOR PINCELES, RODILLOS, CEPILLOS Y ESCOBILLONES

1- Operario:
Tareas simples de limitada responsabilidad.

2- Operario calificado:
Debe conocer perfectamente el proceso y/o funcionamiento de las maquinas para poder detectar cualquier error y/o falla tanto en el producto como en la maquina y/o proceso.
En caso de maquinas simples tiene que poder realizar cambios de medidas y reparaciones básicas recibiendo supervisión.

- operarios de limitada responsabilidad con muy alto desempeño en su tarea.

3- Operario especializado:
Forma parte de un proceso de fabricación de cierta complejidad y/o responsabilidad y es necesario poseer formación, experiencia y conocimientos.
En caso de maquinas simples, debe conocer perfectamente el proceso y funcionamiento de la maquina para poder detectar y solucionar cualquier error y/o falla tanto en el producto como en la maquina y/o proceso siendo responsable del mismo, actuando con la rapidez y precisión exigida.
En caso de maquinas complejas, debe conocer perfectamente el proceso y funcionamiento de la maquina para poder detectar cualquier error y/o falla tanto en el producto como en la maquina y/o proceso. También tiene que poder realizar cambios de medidas y reparaciones básicas recibiendo supervisión.

4- Oficial especializado
Tiene la mayor responsabilidad dentro de una línea productiva. Solo recurre a supervisión para la resolución de problemas complejos.
En caso de maquinas simples, debe cambiar medidas y ser responsable de mas de 3 maquinas de distintos procesos cumpliendo la función periódicamente.
En caso de maquinas complejas, debe conocer perfectamente el proceso y funcionamiento de una maquina para poder detectar y solucionar cualquier error y/o falla tanto en el producto como en la maquina y/o proceso, siendo responsable del mismo, actuando con la rapidez y precisión exigida.

5- Oficial especializado múltiple
En caso de maquinas complejas, debe cambiar medidas y ser responsable de mas de 3 maquinas de distintos procesos cumpliendo la función periódicamente.

SECTOR INYECCIÓN

1- Operario
Tareas simples de limitada responsabilidad.

2- Operario calificado

- debe conocer perfectamente el proceso y/o funcionamiento de las maquinas para poder detectar cualquier error y/o falla tanto en el producto como en la maquina y/o proceso.

En caso de maquinas simples tiene que poder realizar cambios de medidas y reparaciones básicas recibiendo supervisión.

- operarios de limitada responsabilidad con muy alto desempeño en su tarea.

3- Oficial
Debe conocer perfectamente el proceso y funcionamiento de una maquina para poder detectar cualquier error y/o falla en el producto, maquina, matriz, periféricos y accesorios, debiendo recurrir al supervisor.

4- Oficial calificado

- debe conocer perfectamente el proceso y funcionamiento de una maquina para poder detectar y solucionar cualquier error y/o falla en el producto, maquina, matriz, periféricos y accesorios, siendo responsable del mismo, actuando con la rapidez y precisión exigidas y recurriendo al supervisor ante problemas de alta complejidad.
- debe realizar cambios de moldes, ajustes de parametria, accesorios y periféricos, con supervisión.
- en proceso de molino, debe conocer perfectamente el proceso y funcionamiento del mismo para poder detectar y solucionar cualquier error y/o falla en el molino, molienda y material a moler, siendo responsable del mismo, actuando con la rapidez y precisión exigidas y recurriendo al supervisor ante problemas de alta complejidad. también debe conocer y reconocer los distintos materiales que se utilizan.
- en proceso de mezclado, debe conocer perfectamente el proceso y funcionamiento del mezclador y balanza para poder detectar y solucionar cualquier error y/o falla en los mismos, siendo responsable del mismo, actuando con la rapidez y precisión exigidas y recurriendo al supervisor ante problemas de alta complejidad. también debe conocer y reconocer los distintos materiales que se utilizan, sus alternativos y las formulaciones para cada producto.

5- Oficial senior
Debe realizar cambios y pruebas de moldes, puesta en marcha, ajustes de parametria, accesorios y periféricos sin supervisión, con la rapidez y precisión exigidas.

SECTOR MANTENIMIENTO

1- Operario
Tareas simples de limitada responsabilidad.

2- Operario calificado
- debe conocer perfectamente el proceso y/o funcionamiento de las maquinas para poder detectar cualquier error y/o falla tanto en el producto como en la maquina y/o proceso.

En caso de maquinas simples tiene que poder realizar cambios de medidas y reparaciones básicas recibiendo supervisión.
- operarios de limitada responsabilidad con muy alto desempeño en su tarea.

3- .Oficial de mantenimiento calificado
- debe realizar una o varias tareas de reparación de maquinas sin tener la universalidad de los conocimientos de un especializado, con la debida supervisión.
- debe conocer y poder operar cualquier tipo de maquina herramienta.

4- .Oficial de primera de mantenimiento
Debe conocer perfectamente el funcionamiento de las maquinas y/o matrices de inyección y detectar y solucionar problemas eléctricos, mecánicos, neumáticos e hidráulicos, con mínima supervisión.

5- Oficial múltiple de mantenimiento
Debe tener los conocimientos teóricos y prácticos de uno o más oficios realizando las tareas con la rapidez y precisión exigidas sin necesidad de supervisón.
Las vacantes que puedan producirse dentro de cualquier sección, serán cubiertas con personal más idóneo para el puesto, teniendo en cuenta su capacidad, estado físico y voluntad. Ante igualdad de condiciones entre aspirantes, la empresa dará prioridad al de mayor antigüedad.
La empresa tomara un examen de idoneidad a través del personal jerárquico que designe a tal efecto, siendo irrecurrible la resolución que tome sobre la persona que será ascendida.

ART: 6º - OBLIGACIONES DE LAS PARTES:

Las partes se obligan a ajustar su conducta a los principios genéricos de buena fe, preservación de la relación laboral y de mutua colaboración. en especial se obligan:

El empleador:

a) otorgar efectiva ocupación, acorde a las necesidades operativas, respetando las categorías profesionales y dando prioridad de ocupación y ascenso a aquellos trabajadores de mejor trayectoria.
b) Abonar con puntualidad e integridad los haberes del personal
c) respetar la dignidad del trabajador,
d) las empresas proporcionarán a los empleados, dos mudas de ropa por año y botines de seguridad a aquellos empleados que corresponda, según las necesidades de la actividad que realice. Las empresas entregarán al trabajador todos los elementos necesarios para la seguridad e higiene del trabajo, con la periodicidad que exijan las normas sobre la materia.

El trabajador

a) completar o hacer completar a su ingreso una declaración jurada en la que se consignen todos los datos relacionados con su registración laboral, su domicilio real y circunstancias personales que devenguen el pago de asignaciones familiares, manteniendo tales datos actualizados. El empleado deberá asumir el compromiso de comunicar en forma fehaciente a la empresa todo cambio de domicilio dentro de las 48 hs. de ocurrido.
b) cumplir con dedicación, esmero y puntualidad las tareas asignadas;
c) aceptar la diversificación de tareas, conforme al artículo primero del presente contrato.
d) cumplir fielmente los horarios acordados, presentarse en perfectas condiciones de aseo y salubridad y someterse a los controles personales que instrumente el empleador.
e) avisar y justificar su inasistencia dentro de las primeras 3 horas de su jornada laboral correspondiente al turno de trabajo asignado.
f) usar la vestimenta y todos los elementos de seguridad provistos y cumplir todas las consignas de higiene y seguridad que instrumente el empleador. concurrir a los exámenes y capacitaciones implementados por el empleador dentro del horario de trabajo.
g) comunicar inmediatamente a su empleador toda anormalidad en el desarrollo de tareas, funcionamiento de equipos, integridad de las instalaciones, herramientas, máquinas o materia prima, presencia de personas ajenas al establecimiento e inspecciones.-
h) observar en todo momento los deberes de fidelidad y reserva acerca de todos los datos e informes a que acceda con ocasión de su empleo.
i) someterse a todos los controles médicos que indique el empleador, en especial, durante licencias médicas.
j) notificarse en forma personal de toda comunicación que le imparta el empleador, debiendo recibir en el mismo acto copia firmada de la misma.
k) asistir a todos los cursos de capacitación que imponga el empleador, la aseguradora de riesgos del trabajo o autoridad de aplicación.
l) Realizar una declaración de domicilio ante cada mudanza

CAPITULO II:

ART. 7º - DEBERES Y FALTAS GRAVES:

Se consideran faltas graves las siguientes conductas:

a) hacer suscribir documentos de cualquier índole total o parcialmente en blanco.-
b) eludir los controles personales implementados por el empleador;
c) emplear la identificación de acceso o de registro horario ajeno, sea cual fuere su objeto;
d) omitir total o parcialmente el uso de equipos y aplicación de consignas de seguridad e higiene. no asistir a exámenes o cursos de capacitación implementados por el empleador, la aseguradora de riesgos del trabajo o a la autoridad de aplicación laboral.
e) no someterse o eludir el control médico implementado por el empleador
f) reiterados incumplimientos de los horarios, o el retiro sin autorización antes de finalizar la jornada de labor.
g) alteraciones del orden, agresiones verbales, físicas o de cualquier orden, riñas, daños.
h) permanecer en el establecimiento en horarios o sectores ajenos a su prestación laboral.

i) negativa injustificada del trabajador a notificarse personalmente de las comunicaciones que imparta el empleador.-
j) omitir acreditar en debido tiempo y forma los requisitos en virtud de los cuales obtenga licencias o beneficios especiales.-

CAPITULO III:

ART. 8º - SALARIOS:

Se acuerda la escala salarial básica de convenio que consta en el anexo I, que forma parte del presente.

Las escalas salariales básicas del convenio que se acuerden en el futuro se establecerán por anexos que formaran parte del presente CCT.

ART. 9º- IGUALDAD DE SALARIOS.

El personal femenino que efectúe trabajos iguales al masculino, percibirá igual salario que este ultimo, como así también los menores de edad.

ART.10º- SALARIO MÍNIMO, VITAL Y MÓVIL.

Se establece por el presente convenio que deberá darse cumplimiento al salario mínimo, vital y móvil, de acuerdo con lo que estipula la legislación en vigencia.

ART. 11º- SUELDOS.

Los pagos de los sueldos que deben percibir los trabajadores de la industria de la rama pinceles y sus afines deberán efectuarse dentro del régimen que establece la ley Nº 20.744. Al mismo tiempo los empleadores deberán entregar a su personal en cada pago, un recibo donde conste toda la liquidación que deba percibir por todos los conceptos el trabajador.

ART. 12 º - ADICIONAL POR ZONA DESFAVORABLE:

El personal obrero que se desempeñe en la zona patagónica (al sur del río colorado) percibirá un adicional equivalente al veinte (20%) por ciento de la remuneración. Se computará para el cálculo del adicional por zona desfavorable exclusivamente los rubros: sueldo básico, horas extras antigüedad, asistencia y puntualidad.

ART. 13º - ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD:

Se acuerda una bonificación por antigüedad que tendrá como condiciones y valores básicos los que constan en el anexo II que forma parte del presente.

ART. 14º - ADICIONAL A LA ASISTENCIA:

Se acuerda una bonificación por asistencia y que tendrá como condiciones y valores básicos los que constan en el anexo que forma parte del presente.

ASISTENCIA: se beneficiara con un **10% más** a todo trabajador/a que durante la quincena no tenga ausencia, esta mejora se percibe aun cuando faltare como consecuencia de accidente de trabajo y se puede llegar tarde 2 días con media hora de tolerancia por quincena. Será mantenido incólume cuando el trabajador concurra a donar sangre.

ART. 15º - PREMIOS:

El empleador podrá implementar incentivos o premios que reconozcan circunstancias en las que el desempeño del trabajador supere la media admitida. Estos premios, en concordancia con lo previsto en el Art. 81 de la L.C.T. reconocerán circunstancias tales como producción, contracción al trabajo, ausencia de siniestralidad, ausencia de sanciones, asistencia, puntualidad, y cuantas más características resulte conducente para mejorar las condiciones del trabajador, en reconocimiento de su buen y eficaz desempeño.

ART. 16º - SALARIOS Y VIÁTICOS PARA CHÓFERES Y/O ACOMPAÑANTES:

CHOFERES: Se acuerda un salario básico equivalente al de operario especializado que consta en el anexo.

ACOMPAÑANTES: se acuerda un salario básico equivalente al de operario, que consta en el anexo.

ART. 17º- MODALIDADES CONTRACTUALES - JORNADA DE TRABAJO – DESCANSOS Y FRANCOS:

Personal eventual: con el fin de satisfacer exigencias de producción extraordinarias y transitorias que no se pueden ser cubiertas con personal estable, el empleador podrá contratar trabajadores a plazo fijo o para tareas determinadas, para aquellos sectores donde las necesidades de trabajo así lo requieran.

Para estos contratos de trabajo eventual, serán de aplicación las normas legales que rijan al momento de su contratación, en especial el artículo 30 de la ley nacional de empleo.

La jornada puede fijarse en turnos fijos o rotativos. En el caso de turnos rotativos, los descansos se programarán al finalizar las jornadas laborables correspondientes a un turno semanal, sin asignación a días y horarios fijos. Las jornadas en este caso deberán diagramarse de tal modo que, computadas cada tres semanas, la extensión promedio no supere las 44 hs. semanales.

Descanso: cuando la jornada diaria sea igual a ocho horas continuas o más, el trabajador dispondrá de (30) treinta minutos de refrigerio, los que se computarán dentro de la jornada laboral cumplida. Esta media hora será abonada por el empleador.

Horarios: cada empresa implementará el régimen horario que mejor se adecue a sus características, procurando las partes durante la relación laboral adoptar pautas flexibles que permitan adaptarse a las distintas contingencias que se presenten, siempre resguardando los derechos del trabajador.

Para el cálculo del jornal horario, se deberá tomar una jornada de 8 horas.

Los feriados trabajados se pagan con un recargo del cien por ciento (100%) de la remuneración diaria correspondiente. En caso de remuneraciones variables, el salario será calculado mediante promedio quincenal o mensual, según sea el régimen de liquidación de haberes implementado por el empleador.

ART. 18º - SUSPENSIÓN DE TAREAS, PAGO DE MEDIO JORNAL:

Si el obrero/a se presentare al trabajo en el horario que le corresponde y le fuera negada la entrada por imposición patronal, se le abonara medio jornal exceptuando preaviso generalizado o casos de fuerza mayor.

Inc. a) interrupción de tareas, pago de medio jornal: si el obrero/a hubiera comenzado sus tareas y estas fueran suspendidas por imposición patronal, se le abonara independientemente de las horas

trabajadas media jornada mas de ese día, exceptuando preaviso generalizado o caso de fuerza mayor.

ART 19º - LICENCIA POR MATERNIDAD:

La trabajadora gozará de la licencia por maternidad estatuida en la ley de contrato de trabajo. En caso de parto múltiple, se adicionarán cinco días por cada hijo. Las contingencias en la salud de la madre se regulan por la normativa de enfermedad inculpable. La trabajadora adoptante gozará de una licencia de tres meses contados desde la recepción en guarda con fines de adopción.-

ART. 20º - FERIADOS NACIONALES Y CONVENCIONAL:

Comprende los días feriados nacionales y días no laborables establecidos en el régimen legal que los regule y el tercer lunes de septiembre (día del trabajador barraquero de la rama pinceles).

Serán feriados obligatorios y no laborables aun bajo el régimen de turnos rotativos el 1º de enero, el día 1º de mayo y el día del trabajador barraquero, así como los días 25 de diciembre.

En el régimen de turnos rotativos, las partes podrán acordar que el feriado sea unificado con licencias, francos u otros feriados futuros.

Cuando el trabajador en sistema rotativo se encuentra gozando de un franco y este coincida con días feriados el empleador deberá abonar el día feriado al trabajador.-

En el régimen de turnos rotativos, los feriados correrán en un período de 24 hs. contadas desde la finalización del turno que se estipule como último trabajado (ejemplo: desde las 06 hs. o desde las 22 hs.).-

Si durante el período de vacaciones recayere un día feriado correspondiente al 25 de Diciembre o el 1 de Enero, la empresa podrá abonar el día feriado u otorgar un día compensatorio de vacaciones.

En el caso de turnos rotativos, el inicio de la licencia anual de vacaciones no podrá coincidir con los francos.

ART. 21º- HORAS EXTRAS

Queda establecido que las empresas reconocerán lo que establece la ley sobre horas extras; por lo tanto toda realización de las mismas deberán contar con la aprobación del empleado y el empleador, determinándose en cada caso la cantidad de horas extras a realizarse en cada jornada. Al mismo tiempo se acuerda que el pago de las horas extras deberá efectuarse con el 50% de recargo cuando se trate de días no feriados con el 100% de recargo cuando se trate de días sábados después de las 13:00 horas y días domingos. Si el trabajador labora en días feriados nacionales pagos, el salario se le abonara con el recargo del 100% además del salario que le corresponda por el feriado nacional, es decir que en total cobrara:

a) Un día de salario de acuerdo con la ley.
b) Las horas trabajadas con el 100% de recargo.

ART. 22º - INSTITUYESE EL DIA DEL TRABAJADOR BARRAQUERO DE LA RAMA PINCELES:

Se instituye el día del trabajador barraquero de la rama pinceles, el cual se celebrará el tercer lunes del mes de Septiembre de cada año. Este día será abonado y no laborable, quedando instituido dentro del régimen de los feriados obligatorios.

ART. 23º - REGIMEN DE ASEGURACION DE JORNALES:

Se acuerdan las siguientes condiciones de aseguración de jornales para todo el personal:

Todo obrero que posea una antigüedad de seis meses en la empresa tendrá derecho mientras subsista el contrato de trabajo, a una aseguración mensual de diez y ocho (18) días o ciento cuarenta y cuatro (144) horas mensuales.

ART. 24º - ACCIDENTE DE TRABAJO

Las empresas darán cumplimiento a las disposiciones de la ley Nº 24.557 sobre riegos de trabajo y adecuaran a lo establecido en la misma el régimen de higiene y seguridad en el trabajo en las empresas.

ART. 25º - AGUA FRÍA

Todo establecimiento deberá proveer en forma obligatoria a sus trabajadores agua fresca durante la temporada de verano, la que será suministrada en las mejores condiciones de higiene.

Asimismo, se establece que deberá haber bebederos en todas las secciones del establecimiento, con un mínimo de una unidad cada treinta (30) trabajadores, en la medida en que existan aguas corrientes.

ART. 26º- VESTUARIOS.

En todos los establecimientos de la industria de la rama pinceles y afines, deberán habilitarse vestuarios, los que deberán reunir, como mínimo, los siguientes requisitos:

a) Guardarropas individuales: todos los establecimientos deberán proveer para su uso a cada trabajador de 1(un) guardarropas, en perfecto estado e higiene y de acuerdo al tamaño que se usa habitualmente en todas las industrias.
b) Duchas y lavados: a fin de que cada trabajador pueda higienizarse, todos los establecimientos deberán disponer de duchas y lavados con agua fria y caliente.
c) Jabón: todos los vestuarios de los establecimientos deberán contar con rollos de papel higiénico y jabón.

El personal estará a mantener en buenas condiciones de higiene las instalaciones individuales y colectivas (baños, duchas, guardarropas, etc.), que le sean otorgadas para su uso personal o general.

Los requisitos antes enumerados no modifican las mejoras ya previamente otorgadas a sus trabajadores por loe empleadores, las que deberán mantenerse en sus usos y costumbres.

ART.27º- TEMPERATURA AMBIENTAL.

En todos los establecimientos (lugares de trabajo, vestuarios, comedores, etc.), la temperatura ambiental deberá ser adecuada a las necesidades físicas generales, y según la temporada previéndose la colocación de estufas, extractores y ventiladores cuando las circunstancias lo requieran. en los establecimientos donde por razones de fuerza mayor esto no fuera posible, los empleadores deberán tomar los recaudos pertinentes en lo que indumentaria se refiere.

ART. 28º - BOTIQUINES

Todas las empresas deberán habilitar botiquines especiales para auxilio de cualquier accidente que pueda ocurrir dentro de la jornada laboral. En todos los establecimientos será obligatorio disponer de camilla para uso en caso de accidente. Deberá estar colocada en lugar de fácil acceso al personal. En aquellas localidades en que estuviere instalado el establecimiento, donde existan servicios médicos ambulatorios de emergencia, sea que los mismos se presten a través de organismos oficiales o entidades privadas, los empleadores deberán contratar la cobertura necesaria en función del personal ocupado.

ART. 29º - CERTIFICADOS MÉDICOS.

Corresponderá al trabajador la libre elección de su medico, pero deberá someterse al control del facultativo que designe el empleador. Será obligación del empleado concurrir a los consultorios médicos del empleador para su debido control, salvo que se encuentre imposibilitado de deambular. En ese caso deberá solicitar la visita médica en su domicilio. Es obligación del empleado estar en su hogar para permitir la visita médica. En caso que el empleador no efectuare el control medico de las enfermedades denunciadas por su personal, deberá aceptar la validez de los certificados que le presente éste. Estos últimos deberán contener como mínimo, nombre y matricula del profesional que lo suscriba; imposibilidad por parte del enfermo de trabajar: diagnostico y tiempo aproximado de su curación.

A solicitud del medico del empleador, el facultativo firmante del certificado hará conocer a aquel, bajo sobre cerrado, la enfermedad que lo aqueja al trabajador. En caso que el trabajador se deba atender fuera de su domicilio, el profesional deberá dejar constancia en el certificado de la hora de atención del paciente y el lugar donde se efectuare la misma.

En caso de que el empleado viva en una zona a la cual el medico laboral no pueda acceder por razones de seguridad, el empleado deberá concurrir a los consultorios médicos designados por el empleador, en cuanto el trabajador se encuentre en condiciones de trasladarse.

ART. 30º - VACACIONES.

La licencia anual de vacaciones se regirá por lo dispuesto en la Ley de Contrato de Trabajo y se fraccionaran de acuerdo a lo que ella establezca. Los acontecimientos ocurridos durante el período vacacional (enfermedad o accidente del trabajador), suspenderán durante su extensión el período vacacional en curso. En tales casos, el trabajador se encuentra obligado a denunciar inmediatamente el acontecimiento, a acreditarlo y/o someterse a los controles que le indique el empleador.

ART. 31º- LICENCIAS ESPECIALES:

Permisos con goce de haberes. Por sucesos familiares se otorgarán a los trabajadores los permisos que se detallan a continuación:

a) Por matrimonio legal del trabajador: quince (15) días corridos. El empleado deberá tener una antigüedad mayor a seis meses.

b) Por examen prenupcial: un (1) día.-

b) Por matrimonio del hijo del trabajador: un (1) día.

c) Por nacimiento de hijos o guarda adoptiva: cuatro (4) días corridos

d) Por fallecimiento del cónyuge, o persona con quien estuviere unido en aparente matrimonio debidamente acreditado con anterioridad al hecho. A tal fin, el empleado deberá presentar una declaración jurada informando si vive en concubinato y deberá consignar los datos de su concubino/ a, e hijos: cuatro (4) días corridos.

e) Por fallecimiento de padres: tres (3) días corridos.

f) Por fallecimiento de hermanos: dos (2) días corridos.

g) Por donación de sangre: un (1) día, debiendo el trabajador acreditar el acto de donación con certificado medico dentro de la jornada inmediatamente posterior al día de donación

h) Por mudanza: dos (2) días por año, siempre que no existan razones de servicio que impidan su otorgamiento.

i) Por exámenes: Dos (2) días por examen y hasta diez días por año, no acumulables.-

Los permisos que anteceden comprenden y absorben, hasta su concurrencia, los reconocidos por la legislación vigente en la actualidad o la que la sustituya.

ART. 32º- SUBSIDIOS ESPECIALES:

Se reconocen subsidios que cubren las siguientes contingencias:

a) Por fallecimiento del trabajador: consiste en una suma estipulada para el trabajador que a la fecha de deceso reúna menos de un año de antigüedad, y una cifra superior para el trabajador que reúna más de un año de antigüedad, según detalle del anexo II.

b) Por fallecimiento de familiar: cónyuge o hijos del trabajador con una antigüedad mínima de seis meses en el empleo, una suma fija establecida en la escala salarial, según detalle del anexo II.

c) Por fallecimiento de padres del trabajador con una antigüedad mínima de seis meses en el empleo, una suma fija establecida en la escala salarial, según detalle del anexo II.

d) A todo trabajador que se acoja al sistema previsional, con 25 años o más de antigüedad en la empresa se le otorgara por única vez un mes de sueldo convencional, el cual tendrá carácter **no remunerativo**.

ART. 33º- CERTIFICADOS DE TRABAJO:

La empresa deberá extender al trabajador las certificaciones de servicios y remuneraciones que se exijan a los fines provisionales, y el certificado previsto en el Art. 80 L.C.T. en el término de treinta días corridos contados desde la extinción de la relación laboral o de la justificada requisitoria del trabajador.

CAPITULO IV:

ART. 34º- CONTINGENCIAS EXTRAORDINARIAS

Las partes prevén un mecanismo de inmediata negociación propiciada con el objeto de disminuir todo daño que se pudiere generar ante la contingencia de hechos fortuitos o de fuerza mayor, tales como catástrofes naturales, alteraciones económicas, políticas, sociales. En forma inmediata, las partes se convocarán para adoptar esquemas transitorios que permitan sobrellevar las novedosas circunstancias, propiciando las flexibilizaciones y mutaciones que las normativas previstas para tiempos de normalidad impongan. A tal fin, se evalúan nuevas modalidades contractuales, suspensiones de las prestaciones, asistencias y colaboraciones solidarias, y cuantos más actos resulten pertinentes para concretar de modo inmediato las soluciones necesarias.

CAPITULO V:

RELACIONES COLECTIVAS DEL TRABAJO

ART. 35º- APORTE SOLIDARIO:

Las partes, en los términos y con los alcances previstos en el Art. 9, segundo párrafo de la ley nº 14.250 establece – por el plazo de vigencia del presente acuerdo- un aporte solidario a favor de la organización sindical y a cargo de cada trabajador comprendido en esta convención, consistente en un aporte mensual del 2% calculado sobre su haber básico. Estarán eximidos del pago de este aporte solidario los trabajadores que se encontraren afiliados sindicalmente a la respectiva entidad gremial, en razón de que los mismos contribuyen económicamente al sostenimiento de las actividades tendientes al cumplimiento de los fines gremiales, sociales y culturales de la organización gremial, a través del pago mensual de la correspondiente cuota de afiliación. Los empleadores actuaran como agentes de retención de los respectivos importes, lo que deberán ser depositados en la cuenta que al efecto tiene habilitado el gremio en el Banco Nación Argentina sucursal Avellaneda, cuenta corriente Nº 155734/17, en las mismas fechas y condiciones que las leyes 23.551 y 24.642 establecen para las cuotas sindicales.

ART. 36º- ESTABILIDAD DEL DELEGADO GREMIAL

Queda establecido en toda la industria de la rama pinceles y afines, que el delegado gremial inviste una función representativa quien se le reconocerá la estabilidad y derechos que la legislación en vigor le acuerde.

ART. 37º- VITRINAS O PIZARRAS SINDICALES.

En todos los establecimientos de la industria de la rama pinceles y afines deberá colocarse en lugar visible vitrinas o pizarras para uso exclusivo de los delegados, o por parte del sindicato, a fin de facilitar a estas la publicidad de las informaciones sindicales a su personal, y estarán colocadas fuera de los sectores de producción y será responsable de lo que se publique o coloque en las mismas los delegados. La publicidad solo podrá ser referida a las actividades del sindicato, estando prohibida la propaganda política o de cualquier otro tipo.

ART. 38º- FUNCIONES SINDICALES:

PAGOS DE SALARIOS POR ASUNTOS GREMIALES

Los empleadores abonaran el salario integro perdido por el delegado que tenga que concurrir ante el ministerio de trabajo, ante los tribunales de trabajo por asuntos vinculados al establecimiento donde trabaja. Asimismo abonaran dicho salario, si es citado por la secretaria de salud pública, por trámites de enfermedad, presentando en casos como estos los correspondientes justificativos. Los empleadores abonarán el salario a los miembros de comisión directiva del sindicato por reuniones de la misma (una por mes calendario).

Las licencias gremiales deberán ser solicitadas con la anticipación de dos días como mínimo, para no perturbar los planes y tareas de producción.

ART. 39º- COMISION PARITARIA:

Crease una comisión paritaria nacional de interpretación y aplicación de este convenio, la cual estará representada por tres (3) titulares y un (1) suplente por cada parte y será presidida por el funcionario que designe el ministerio de trabajo. La comisión paritaria nacional de interpretación intervendrá en todo lo referente a la interpretación y aplicación de esta convención nacional.

El ministerio de trabajo y autoridades similares provinciales serán los organismos de aplicación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio nacional, quedando las partes obligadas a la estricta observancia de las condiciones fijadas en los mismos.

Dr. ADALBERTO DIAS
Secretario de Conciliación
Depto. R.L. Nº 1 - D.N.C.
D.N.R.T. - M.T.E. y S.S.