

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 189/92

CAPITULO I

- **PARTES INTERVINIENTES:** CAMARA ARGENTINA DE LA INDUSTRIA PLASTICA Y UNION OBREROS Y EMPLEADOS PLASTICOS.
- **LUGAR Y FECHA DE CELEBRACION:** Buenos Aires, 1° de abril de 1992.
- **ACTIVIDAD Y CATEGORIA DE TRABAJADORES A QUE SE REFIERE:** Obreros y Empleados de la Industria Plástica.
- **NUMERO DE BENEFICIARIOS:** 30.000

CAPITULO II – APLICACIÓN DE LA CONVENCION

- **ART. 1° - VIGENCIA**
Esta Convención Colectiva de Trabajo regirá desde el 1° de Abril de 1992 al 31 de Marzo de 1994, para las Condiciones Generales de Trabajo.
Los Sueldos y Salarios Básicos regirán desde el 1° de Mayo de 1992 al 31 de Marzo de 1993.
- **ART. 2° - AMBITO DE APLICACIÓN**
Inc. a) – El ámbito de aplicación de la presente Convención es el territorio de la República Argentina.
Inc. b) – Regirá para todos los trabajadores de la industria transformadora de materiales plásticos y su fabricación.

CAPITULO III – CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

- **ART. 3° - CLASIFICACION DE TAREAS**
Inc. 1) – Queda convenido entre las partes, que con el objeto de evitar interpretaciones erróneas y a los efectos de encontrar soluciones prácticas en los casos que puedan plantearse, la Comisión Paritaria con la información de las partes podrá crear sistemas de trabajo y/o categorías y sueldos que no están establecidos en el presente Convenio, pero que nunca podrán ser menores a las establecidas en el presente Convenio.
Inc. 2) – **CUMPLIMIENTO DE TAREAS FUERA DE LUGAR HABITUAL.**
a) Al trabajador que en forma periódica o alternada, deba realizar sus tareas fuera del establecimiento, el empleador deberá abonarle los gastos del viaje hasta donde se ha de desarrollar el trabajo. En caso que el trabajador deba concurrir a la sede del establecimiento para luego trasladarse al lugar de trabajo, el tiempo que demande este traslado será considerado como tiempo de servicio. No ocurrirá así si el trabajador debe presentarse directamente en dicho lugar para completar su jornada, pero subsistirá la obligación del empleador del pago de los gastos del traslado cuando la

distancia desde el domicilio del trabajador fuera mayor a la habitual hasta la del empleador. Asimismo, el empleador deberá reconocer como tiempo de trabajo al mayor tiempo, en la medida que supere en media hora el que normalmente ocupa para el traslado a su lugar habitual de trabajo.

- b) Cuando la tarea a realizar fuera del establecimiento afectare los refrigerios o comidas habituales que el trabajador reciba de la empresa en forma normal o habitual, se le abonará en concepto de subsidio el equivalente a dos (2) horas de jornal básico de la categoría de OPERADOR ESPECIALIZADO como compensación por comida.
- c) Si la realización de las tareas encomendadas por el empleador tuvieren una duración superior a un día, y éste no pudiera regresar a su domicilio, se le deberá abonar los gastos de alojamiento y alimentación.

- **ART. 4° ANTIGÜEDAD Y AGREMIACION.**

Inc. 1) – Todos los trabajadores que al ingresar a un establecimiento de la industria plástica y sus afines, dejen constancia de haber trabajado en otro del ramo y acompañen certificados dentro de los cinco días hábiles, les será reconocida su antigüedad al sólo efecto de fijársele sus salarios. En el supuesto caso que dentro del término máximo de cinco días el obrero u obrera no pudieran presentar el certificado que acredite su antigüedad por no habersele otorgado su antiguo empleador, deberá dejar constancia por escrito a fin de que le sea reconocida en el momento de la presentación.

Inc. 2) – En aquellos casos en que por necesidades operativas se deban contratar trabajadores eventuales, deberán observarse los siguientes recaudos:

- a) La contratación se formalizará en la medida que se den las causales exigidas por la Ley de Contrato de Trabajo para esta modalidad de contrato.
- b) Los empleadores deberán efectuar la contratación con entidades o agencias debidamente autorizadas por la autoridad de aplicación e inscriptas en el registro oficial a que se refiere el Decreto N° 1455/85 y N° 342/92.
- c) Deberán requerir de la agencia entrega de fotocopia autenticada por un representante autorizado de la misma del exámen preocupacional del trabajador.
- d) La acreditación mensual del debido cumplimiento por parte de la agencia de sus obligaciones hacia los institutos de la seguridad social.
- e) Los trabajadores eventuales mientras se desempeñen en alguna empresa comprendida dentro de las previsiones de este convenio, deberán canalizar los aportes y contribuciones establecidas en la Ley de Obras Sociales, a la Obra Social de la UOYEP, siendo responsabilidad de la agencia el cumplimiento de esta obligación.
- f) Los trabajadores eventuales que realicen sus tareas en las empresas comprendidas en este convenio serán beneficiarias de las disposiciones de éste último y de los salarios que se pacten dentro de su marco de aplicación.
- g) Las empresas comprendidas en el presente convenio, que ocupen trabajadores eventuales, deberán mensualmente comunicar a la UOYEP la

lista de los trabajadores comprendidos en esta categoría laboral, con sus datos de filiación y el nombre y domicilio de la agencia empleadora.

- h) Las agencias empleadoras deberán depositar a la orden de la UOYEP la contribución establecida en el artículo 47° del presente convenio, cuando complete las horas del mes correspondiente, o la parte proporcional del mismo.

Inc. 3) – Los empleadores estarán obligados a actuar como agentes de retención de las cuotas que conforme a la legislación deban efectuar los trabajadores a la UOYEP e ingresar los mismos a la orden de dicha entidad sindical dentro del plazo de 15 días del vencimiento del mes en que hubiere efectuado la retención.

- **ART. 5° - ESTABILIDAD EN LAS TAREAS.**

Inc. a) – Los cambios de tareas de los trabajadores, podrán realizarse dentro de los límites admitidos por el prudente ejercicio del “ius variandi”. En ningún caso los mismos podrán significar perjuicio material o desmedro moral para el trabajador. Cuando un trabajador de una categoría inferior pasare a una superior, se establece un período de 30 días laborales, que serán fijados por escrito y deberá contar con la conformidad del trabajador y conocimiento de la Comisión Interna. Durante este período el trabajador percibirá el salario correspondiente a la categoría superior designada, desde el primer día. En caso que no resultara satisfactorio el resultado, el trabajador volverá a sus tareas habituales sin derecho a reclamo alguno con relación a eventuales diferencias salariales; en caso contrario quedará efectivo en la categoría superior.

Inc. b) – Mientras haya trabajadores de una sección suspendidos por falta de trabajo, los capataces, encargados o cualquier otro personal de la administración, no podrá realizar trabajos que estén reservados a los trabajadores de la misma.

Inc. c) – Cuando un trabajador realizara en el año calendario las tareas previstas en una categoría superior durante un plazo mínimo de 60 días ó 480 horas, adquirirá en forma definitiva dicha categoría.

- **ART. 6° - BONIFICACION POR ANTIGÜEDAD.**

Todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio, se beneficiarán con una bonificación por antigüedad por cada año adquirido en la empresa y que será equivalente al 1% del sueldo o jornal básico de la categoría en la que revista el trabajador. Al cumplir 10 años de antigüedad en la empresa la bonificación se elevará al 2% y continuará con el 1% en los años subsiguientes.

- **ART. 7° - PRODUCCION.**

Inc. a) – En los establecimientos se fijarán bases de producción de común acuerdo entre la representación patronal y la Comisión Interna del establecimiento. Para la determinación de las mismas deberán tenerse en cuenta los antecedentes de la producción, el sistema utilizado para la misma, las condiciones de los equipos y materiales a utilizar, las necesidades físicas del trabajador, la naturaleza del trabajador y las tareas necesarias para la

realización de éste. Cuando se introduzcan modificaciones y/o adelantos en las maquinarias, materias primas y/o métodos de trabajo, estas modificaciones en cualquier sentido que sean y/o adelantos, deberán ser tenidos en cuenta para la determinación de las bases.

Inc. b) – En aquellos trabajos que se efectúen en máquinas automáticas o semiautomáticas, el ciclo de producción estará determinado por las características de las máquinas, producto o sistema utilizado. Los trabajadores deberán realizar los trabajos que se dispongan y que tiendan a la mejor ocupación de la mano de obra y óptimo aprovechamiento de los equipos productivos. En estos casos, las partes determinarán el tipo de tareas a realizar y las correspondientes bases de producción.

Inc. c) – Para la determinación de las bases de producción, en aquellas tareas donde el rendimiento esté supeditado a la actividad personal del operario, las mismas se tomarán conforme el sistema de medición por tiempo, observándose al respecto los lineamientos aprobados por la OIT y los principios admitidos por dicha Organización para el cálculo de los standard de producción.

Inc. d) – En caso que mediare discrepancia entre las partes para la fijación de las bases, la cuestión se someterá al dictamen técnico de una comisión que deberá estar integrada por un representante del INSTIPLAST – Instituto Técnico Argentino de la Industria Plástica y un técnico designado por la Organización Sindical, a cuyas conclusiones deberán someterse aquellas. Si no hubiere acuerdo entre dichos representantes técnicos, éstos procederán a designar un tercero, cuya decisión será inapelable. En este caso los honorarios del técnico tercero serán abonados por partes iguales entre la empresa y la Organización Sindical.

- **ART. 8° - HORARIOS.**

Inc. a) – En todos los establecimientos de la industria plástica y sus afines, al horario de trabajo será continuado. Los obreros que trabajen en jornadas nocturnas podrán comenzar sus tareas el día lunes a las 0.00 horas o el posterior a un feriado nacional, salvo que la patronal abone las horas correspondientes al día anterior en las condiciones establecidas por la ley, es decir, con retribución doble. En aquellas empresas que la jornada de labor fuera de nueve horas diarias de lunes a viernes, en caso que se disponga trabajar, sea en forma permanente o transitoria, el sábado a la mañana la jornada de este día no podrá ser inferior a seis horas. Si no se cumpliera con este mínimo de horas de labor en los mencionados días, se deberán abonar los jornales como si se hubiera trabajado dicho límite.

Inc. b) – Los trabajadores comprendidos en el presente convenio, gozarán de un descanso diario de treinta minutos durante el cual podrán tomar un refrigerio, siempre y cuando la jornada laborable sea de ocho horas. En caso de superarse las 8 horas se calculará proporcionalmente. Dicho descanso será diagramado por las empresas, atendiendo a las necesidades operativas de las mismas, tratándose siempre que se otorgue lo más cercano a la mitad de la jornada.

Inc. c) – Las empresas deberán habilitar ambientes adecuados en tamaño y condiciones de higiene, donde el personal podrá ingerir el refrigerio a que se refiere el inciso anterior y que deberá contar con los elementos mínimos necesarios a tal fin, es decir, mesas y asientos en cantidad adecuada; mesada y pileta para lavar elementos; agua fría y caliente y cocina u hornalla en condiciones.

- **ART. 9° - 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 de la parte obrera y patronal, 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 sábado después de las 13:00 horas y días domingos. Si el trabajador labora en días feriados nacionales pagos, el salario se le abonará con el recargo del 100% además del salario que le corresponda por el feriado nacional, es decir que en total cobrará:

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

- **ART. 10° - TOLERANCIA EN ENTRAR AL TRABAJO.**

Se establecen cinco minutos de tolerancia con los obreros, para su ingreso al trabajo, dos veces por semana y no más de seis durante el mes. Esta franquicia no implica renuncia a la aplicación del apercibimiento o llamado de atención que pudiera corresponder.

- **ART. 11° - VACACIONES.**

Se acordará a todos los obreros, las vacaciones de acuerdo con las leyes vigentes. A los obreros que viajen al interior del país se les prorrogará la licencia en los días necesarios para el viaje sin goce de sueldo y siempre que la duración del viaje no sea mayor de un día (una jornada). Para evitar diversas interpretaciones queda establecido que los establecimientos de la industria plástica y sus afines, concederán las vacaciones a todo su personal en días hábiles, es decir que no se computarán los días domingos y feriados obligatorios. Cuando el trabajador acredite dos años calendario de antigüedad en la empresa, el período mínimo de vacaciones se elevará a 17 días.

- **ART. 12° - PAGO DEL DIA DEL TRABAJADOR PLASTICO.**

En oportunidad de conmemorarse el tercer lunes de noviembre de cada año, el día del Trabajador Plástico, la patronal abonará el salario íntegro a su personal el que no concurra a cumplir sus tareas habituales.

- **ART. 13° - ACCIDENTES DE TRABAJO.**

- a) Quedan protegidos dentro del régimen de la Ley 9688, todos los trabajadores de la industria plástica y sus afines, cualquiera sea el jornal

que perciben, obteniéndose el jornal íntegro desde el primer día de ocurrido el accidente hasta el término de un año.

b) En caso de indemnización por incapacidad, ya sea total o parcial, no se podrá descontar de la misma los jornales percibidos, es decir que el trabajador accidentado percibirá el monto total de la indemnización fijada.

- **ART. 14° - AGUA FRIA.**

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 bebedores en todas las secciones del establecimiento con un mínimo de 1 unidad cada 30 trabajadores, en la medida que existan aguas corrientes.

- **ART. 15° - BOTIQUINES.**

Todas las empresas deberán habilitar botiquines especiales para el auxilio de cualquier accidente que pueda ocurrir dentro de la jornada laboral. En todos los casos 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. 16° - CERTIFICADOS MEDICOS.**

Corresponderá al trabajador la libre elección de su médico, pero deberá someterse al control del facultativo que designe el empleador.

Si el estado de salud del trabajador lo permitiere será obligación de éste concurrir a los consultorios médicos del empleador para su debido contralor.

Caso contrario deberá solicitar la visita médica en su domicilio.

En caso que el empleador no efectuare el control médico 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 matrícula del profesional que los suscriba; imposibilidad por parte del enfermo de trabajar; diagnóstico y tiempo aproximado de su curación. A solicitud del médico del empleador, el facultativo firmante del certificado, hará conocer a aquél, bajo sobre cerrado, la enfermedad que 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 la atención del paciente y del lugar donde se efectuare la misma.

- **ART. 17° - PRESERVACION DE LA SALUD.**

En todos los casos que la autoridad competente declare insalubre las condiciones de trabajo de un establecimiento o sección, se procederá a poner en práctica las providencias que la autoridad aconseje, cuya adopción será obligatoria, tanto para la parte empresarial como para la obrera, dándose cumplimiento de esta forma a lo dispuesto por la Resolución MT y SS N° 64.

- **ART. 18° - VESTUARIOS.**

En todos los establecimientos de la industria plástica y sus 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 con botinera inserta, en perfecto estado de higiene y de acuerdo al tamaño que se usa habitualmente en todas las industrias.

b) **Duchas y lavabos:** A fin de que el trabajador pueda higienizarse, todos los establecimientos deberán disponer de duchas y lavabos con agua fría y caliente.

c) **Jabón:** En todos los establecimientos, será obligatoria la entrega individual una vez por mes, a cada trabajador, de un rollo de papel higiénico y un jabón de tocador de 200 grs.

El personal estará obligado 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 los empleadores, las que deberán mantenerse en sus usos y costumbres.

- **ART. 19° - 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. Previamente 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 a indumentaria se refiere.

- **ART. 20° - VESTIMENTA.**

Los empresarios concederán a los trabajadores, sin cargo de devolución, dos (2) uniformes, para ser obligatoria y exclusivamente usados en el trabajo.

En caso de deterioro en uso normal, deberán ser cambiados por cuenta del empleador, debiendo quedar en poder del trabajador dos (2) uniformes en buen estado, no pudiendo introducir modificaciones en el mismo, o en sus emblemas, sin la autorización de la empresa, siendo el trabajador responsable de estos uniformes.

a) Uniformes: Los mismos estarán compuestos de: pantalón, camisa o remera; o jardinero, camisa o remera; o mameluco y remera.

Fecha de entrega: Las empresas podrán entregar los dos (2) equipos de ropas de trabajo en forma simultánea, o en su defecto, un equipo en el mes de abril y otro en el mes de octubre de cada año calendario.

Al personal que ingrese deberá entregársele en el término de treinta (30) días, los dos (2) equipos de ropa simultáneamente. Este personal, al año de antigüedad se incorpora al régimen normal de entrega de ropa.

- b) El personal, a los efectos de evitar accidentes de trabajo, deberá usar dentro del establecimiento y durante las horas de trabajo guardapolvo; o mameluco o pantalón y camisa o jardinero y camisa, prohibiéndosele el uso de delantales o cualquier otro aditamento que pueda ser tomado por las máquinas. Por la misma razón deberán usar el cabello recogido con debida protección.
- c) Trabajadores que desarrollan su tarea al aire libre: Se deberán agregar a los equipos normales: una (1) campera de abrigo.
Cuando los trabajadores deban realizar sus tareas con condiciones climáticas inadecuadas, las empresas deberán proveer todos los elementos de protección adecuados.
- d) Calzado: Los empleadores proveerán a todos sus trabajadores, para su uso durante las horas de labor, cuando exista riesgo capaz de determinar traumatismo directo en los pies, de un par de calzado de seguridad por año calendario, que deberá adecuarse a las normas IRAM. Asimismo, todo otro elemento de seguridad deberá adecuarse a las normas IRAM. Las áreas de riesgo para el uso del calzado a que se refiere el punto anterior, será determinado por la Comisión de Reclamos y los empleadores, conforme al art. 197 de la Ley 19.587.

CAPITULO IV – CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

- ART. 21° - CAPACITACION TECNICA Y CULTURAL.

A los efectos de la capacidad técnica y cultural de todos los trabajadores, las empresas no podrán entorpecer sus deseos de preparación y superación, facilitando el cumplimiento de los siguientes incisos:

Inc. a) – A los trabajadores que estudian se les concederá licencia paga con sus jornales íntegros los días que rindan exámenes. Está obligado el interesado a presentar a su empleador certificados firmados por las autoridades del colegio a fin de constatar que ha rendido exámen. Las disposiciones de esta cláusula mantendrán su vigencia en tanto y en cuanto no hayan sido contempladas y superadas por la Ley N° 18.338.

Inc. b) – A los trabajadores que estudian se les concederán un horario permanente a fin de que éstos puedan concurrir sin dificultad al colegio, esta franquicia podrá ser revocada cuando el trabajador dejare de concurrir definitivamente a los cursos regulares en que esté inscripto.

Inc. c) – Personal con título o idioma: a todos los trabajadores con títulos de enseñanza secundaria, terciaria o técnica, como asimismo a los que dominan, fuera del castellano, uno o más idiomas y que lo acrediten con los certificados pertinentes, se les asignará un adicional del 10% de su jornal horario, siempre que el uso de los conocimientos adquiridos le sean requeridos para el desempeño de sus tareas habituales. Igualmente gozarán de este beneficio los egresados del INSTIPLAST – Instituto Técnico Argentino de la Industria Plástica.

Inc. d) – Sin perjuicio de lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo, los trabajadores de la industria plástica gozarán de una licencia adicional de hasta

10 días en el año y no más de 2 por exámen, en la medida que acrediten ante su empleador haber rendido y aprobado estos últimos.

Inc. e) – Se deja aclarado que se considerarán incluidos en los incisos anteriores los trabajadores que cursen estudios en establecimientos o institutos adheridos a la enseñanza oficial.

CAPITULO V – SALARIOS, CARGAS SOCIALES Y BENEFICIOS SOCIALES

- ART. 22° - IGUALDAD DE SALARIOS.

El personal femenino que efectúe trabajos iguales que el masculino, percibirá igual salario que éste último, como así también los menores de edad.

- ART. 23° - SALARIO MINIMO, VITAL Y MOVIL.

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. 24° - SUELDOS.

Los pagos de los sueldos que deben percibir los trabajadores de la industria plástica y sus afines deberán efectuarse dentro del régimen que establece la Ley N° 20.744. al mismo tiempo los empleadores deberán entregar a su personal en cada pago, un sobre donde conste toda la liquidación que deba percibir por todos los conceptos el trabajador.

- ART. 25° - AUMENTOS A CUENTA O COMO ANTICIPO.

Las escalas de sueldos y salarios determinados en la convención, son los valores básicos correspondientes a cada categoría. Por lo tanto absorberán hasta su concurrencia los mayores valores que a la fecha de vigencia de las escalas estén abonando los empleadores, salvo que estas diferencias estén condicionadas a la realización de tareas especiales o al cumplimiento de determinadas condiciones. En todos los casos se deberá estar a lo oportunamente pactado entre las empresas y su personal o sus legítimos representantes.

- ART. 26° - PREMIOS A LA PRODUCCION.

En cada establecimiento, los empleadores y los representantes del personal, con la intervención de la UOYEP si así ésta lo solicitara, estarán autorizados para convenir sistemas de premios a la producción, a la asistencia, o por cualquier otro concepto. La validez y vigencias de estos acuerdos tendrá el alcance que las partes determinen.

En los artículos 5° y 7° se contemplan adecuadamente los medios y procedimientos para que, con la prudencia exigida por la ley, los empleadores puedan, mediante el sistema técnico que posibilite la fijación de bases para que las partes a nivel de empresa o sección de fracción y conforme a las características especiales de cada una de ellas, acordar sistemas o regímenes de premios a la productividad. De este modo se cumplimenta las metas y objetivos contemplados en el Decreto N° 1334/91.

- **ART. 27° - PAGO DE SALARIOS.**

A todo trabajador que concurra a sus tareas habituales y no pueda cumplir con las mismas por causas ajenas a su voluntad, se le pagará íntegramente el día; caso contrario se le destinará a otras funciones las que estará obligado a realizar. En caso de negativa por parte del trabajador, el empleador quedará eximido del pago del salario.

- **ART. 28° - LICENCIA POR MATRIMONIO Y SUBSIDIO.**

Los empleadores concederán a sus trabajadores que contraigan matrimonio la asignación prevista por la Ley N° 18.017 y su modificación por el Decreto N° 2.335/72 y quince (15) días corridos de licencia paga con su jornal íntegro, siempre que tenga una antigüedad de tres (3) meses en el establecimiento. Cuando el trabajador tenga una antigüedad mayor de cinco (5) años, la licencia será de veinte (20) días.

Esta licencia se pagará por adelantado. Las trabajadoras que se retiren del establecimiento para contraer enlace se les pagará igualmente esta licencia previa presentación de comprobantes. Las disposiciones de este artículo mantendrán su vigencia en tanto y en cuanto no hayan sido contempladas superadas por la legislación en vigencia.

- **ART. 29° - EXAMEN PREMATRIMONIALES.**

Los empleadores abonarán a los trabajadores el salario íntegro del día en que estos deban realizar estos exámenes, previa presentación de comprobantes.

- **ART. 30° - SALARIO FAMILIAR.**

Los empleadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones de la Ley N° 18.017, Decreto N° 2.335/72 y Decreto-Ley N° 7.914/57, creador del Fondo Compensador de Asignaciones Familiares y a las resoluciones que dicho organismo dicte en el futuro.

- **ART. 31° - SUBSIDIO POR ESPOSA.**

Los empleadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones de la Ley N° 18.017, su modificación por el Decreto N° 2.335/72 y el Decreto-Ley N° 8.456/63 que determinan el salario por la esposa y a todas las resoluciones que al respecto se dicten en el futuro.

- **ART. 32° -** Los beneficios consignados en los artículos Nos. 30° y 31° no cesarán en caso de suprimirse la legislación vigente en la materia.

- **ART. 33° - LICENCIAS ESPECIALES.**

Inc. a) – Los industriales concederán a su personal cuatro (4) días de licencia paga, incluyendo por lo menos un (1) día hábil, de acuerdo a lo previsto por el art. 4° de la Ley N° 18.338, en ocasión comprobada de fallecimiento de cónyuge, hijos, padres o hermanos.

Inc. b) – En caso de fallecimiento de padres o hijos políticos o abuelos se concederán dos (2) días de licencia paga debiendo por lo menos uno ser hábil.

Inc. c) – En caso que el fallecimiento se produjese en el interior o exterior del país, se agregarán a los días mencionados, los que el trabajador necesite para su traslado, en cuyo caso esos días no devengarán pago de haberes. El trabajador deberá acreditar ante su empleador su concurrencia a los lugares previstos en este inciso.

Inc. d) – Se concederá un (1) día de licencia paga en ocasión del casamiento de hijos legalmente reconocidos.

- **ART. 34° - SERVICIO MILITAR.**

Los empleadores abonarán a los trabajadores que se retiren del establecimiento para cumplir con el Servicio Militar, durante todo el período del mismo, un subsidio correspondiente al veinte (20) %, del salario que le correspondiera como trabajador activo.

Para gozar de este beneficio los trabajadores deberán tener una antigüedad en la empresa de un (1) año como mínimo. Los días que concurra a revisión médica el futuro conscripto, percibirá su salario habitual, previa presentación de comprobantes.

- **ART. 35° - MATERNIDAD.**

Serán de aplicación las disposiciones de la Ley N° 18.107 sobre esta materia.

CAPITULO VI – REPRESENTACION GREMIAL Y SISTEMA DE RECLAMACIONES

- **ART. 36° - RELACIONES PROFESIONALES.**

Inc. a) – Los empleadores reconocerán a los delegados o miembros de la Comisión de Reclamos nombrada por la UOYEP dentro de cada establecimiento de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Inc. b) – Las diferencias que puedan producirse dentro de cada establecimiento, serán consideradas en primer término por la Comisión de Reclamos y la representación patronal. De no haber un acuerdo y si el caso lo requiere, tomará intervención en dicho problema cualquier representante de la Comisión Directiva de la UOYEP y de no llegarse a un resultado satisfactorio dentro de un plazo perentorio de tres (3) días, dicho asunto deberá enviarse al Ministerio de Trabajo, no pudiendo las partes tomar ninguna medida hasta se expida el referido Ministerio.

Inc. c) – Queda expresamente convenido que la representación patronal recibirá una vez por semana a la Comisión de Reclamos, en el día y hora que se fije de común acuerdo entre las partes, a objeto de tratar los problemas que existan. De cada una de estas reuniones a pedido de cualquiera de la partes se labrará un acta en la que constará la siguiente información:

Fecha de la reunión, Miembros de la Comisión de Reclamos y Representación Empresaria presentes, en forma escueta lo que se solicita o informa y en igual estilo la respuesta o resolución. Ambas representaciones firmarán el acta recibiendo la representación sindical dos (2) copias de la misma. Fuera del día y hora a fijarse para estas reuniones, que por otra parte nunca se fijarán fuera de las horas de trabajo, no se admitirán reclamaciones de ninguna naturaleza,

salvo en los casos de suma urgencia o extraordinaria gravedad, en que existirá la obligación por parte de la empresa de recibir a la representación sindical.

Es condición indispensable para que tengan lugar las reuniones a que se refiere este inciso que previamente las partes hagan conocer los temarios de los problemas a tratarse.

Inc. d) – En el caso que se plantee en forma individual un problema personal, el mismo podrá ser atendido por la empresa; en caso de reclamos gremiales la solución quedará sometida a la negociación entre la representación patronal y la Comisión de Reclamos.

Inc. e) – Para ser delegado y/o miembro de las Comisiones de Reclamos deberá el trabajador contar con una antigüedad mínima de un (1) año en el establecimiento y tener dieciocho (18) años de edad y saber leer y escribir. Asimismo deberá estar afiliado sindicalmente a la UOYEP con un año de antigüedad como mínimo.

Según la Ley N° 23.551 en su art. N° 45° y el Acta de Acuerdo entre la UOYEP y la Cámara Argentina de la Industria Plástica, el personal podrá elegir en cada establecimiento la cantidad de delegados que a continuación se determina:

- 1) En aquellos establecimientos que ocupen diez (10) a treinta (30) trabajadores, un (1) delegado; hasta sesenta (60) trabajadores, dos (2) delegados; hasta cien (100) trabajadores, tres (3) delegados.
- 2) Donde trabajen más de cien (100) trabajadores y hasta la cantidad de trescientos (300), un (1) delegado cada cincuenta (50) trabajadores que excedan de los cien (100) trabajadores.
- 3) Cuando la dotación exceda de trescientos (300) trabajadores, un (1) delegado adicional por cada cien (100) trabajadores que exceda de dicho límite máximo.

Se deja aclarado que en aquellos establecimientos que ocupen diez (10) a treinta (30) trabajadores y corresponda elegir un (1) delegado, se elegirá también un (1) subdelegado, quien en caso de existir más de un turno de trabajo deberá estar ocupado en distinto turno que el titular.

En todos los establecimientos se designará una Comisión de Reclamos, la que estará compuesta de la siguiente forma: cuando el personal ocupado no supere las doscientas (200) personas estará constituida por hasta tres (3) delegados, y cuando el personal exceda de doscientas (200) personas, la misma estará constituida por hasta cinco (5) delegados.

Inc. f) – Ambas partes convienen en que las comunicaciones de las designaciones de Delegados, Miembros de la Comisión Directiva, Filiales o Seccionales, deberán realizarse por nota en la que se adjuntará una copia con la nómina de dichos nombramientos, la que el empleador firmará como constancia de su recepción, remitiéndola de inmediato a la UOYEP.

Inc. g) – Los delegados a efectos de cumplir con sus funciones específicas, podrán trasladarse de un lugar a otro del establecimiento, previa autorización de su superior inmediato. Dichos representantes gremiales cuidarán que en oportunidad del cumplimiento de sus funciones no se altere la normal marcha del establecimiento. Los empleadores otorgarán toda licencia gremial que le sea requerida por la organización sindical a los representantes gremiales, en la medida que las necesidades de la producción no se vean interferidas por las

referidas licencias, cuando excediera del crédito contemplado en el Art. 40° del presente Convenio.

- **ART. 37° - ESTABILIDAD DEL DELEGADO GREMIAL.**

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

- **ART. 38° - VITRINAS O PIZARRAS SINDICALES.**

En todos los establecimientos de la industria plástica y sus afines deberá colocarse en lugar visible, vitrinas o pizarras para uso exclusivo de la Comisión de Reclamos, o por parte de la UOYEP, a fin de facilitar a éstas 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 la Comisión de Reclamos.

- **ART. 39° - COMISION PARITARIA.**

A los efectos de la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se formarán las respectivas Comisiones Paritarias que funcionarán de acuerdo con la legislación en vigor existente a este respecto, integrada por representantes de los trabajadores y empresarios, presididos por el funcionario que designe el Ministerio de Trabajo.

- **ART. 40° - PAGOS DE SALARIOS POR ASUNTOS GREMIALES.**

Los empleadores abonarán el salario íntegro perdido por el trabajador o delegado de la Comisión de Reclamos o de las Comisiones Paritarias que tengan que concurrir ante el Ministerio de Trabajo, ante los Tribunales de Trabajo por asuntos vinculados al establecimiento donde trabaja. Asimismo abonarán dicho salario, si es citado por la Secretaría de Salud Pública. Por trámites de enfermedad, presentando en casos como éstos los correspondientes justificativos.

Asimismo, los empleadores concederán a cada uno de los delegados de la Comisión de Reclamos para el ejercicio de sus funciones, un crédito de hasta veinte (20) días en el año y no más de cinco (5) en el mes. Este crédito podrá ser aumentado por los empleadores a pedido de la UOYEP conforme al art. 44° de la Ley N° 23.551 y art. 28° del Decreto N° 467/88.

Las licencias gremiales deberán ser solicitadas con la anticipación necesaria para no perturbar los planes y tareas de producción.

- **ART. 41° - LEY DE LA SILLA.**

En todos los establecimientos de la industria plástica y sus afines deberá darse cumplimiento integral de la presente Ley.

- **ART. 42° - DONANTES DE SANGRE.**

A todos los trabajadores que concurren a donar sangre, le serán abonados sus salarios íntegros, sin quitas de ninguna naturaleza, previa presentación del certificado.

- **ART. 43° - PERSONAL JUBILADO.**

Todos los trabajadores comprendidos dentro del presente convenio que se retiren de un establecimiento para acogerse a la jubilación ordinaria percibirán en concepto de subsidio, un mes de sueldo de acuerdo al último percibido si su antigüedad fuera de 10 años; de 11 a 20 años el subsidio se elevará a dos meses de sueldo y cuando la antigüedad fuera superior a 20 años el mismo será equivalente a tres meses de sueldo.

- **ART. 44° - CONTRIBUCION EMPRESARIA AL PLAN ASISTENCIAL.**

Se ajustará a lo determinado por la Ley N° 18.610 y sus modificaciones.

- **ART. 45° - HIGIENE Y SEGURIDAD.**

Los empleadores deberán dar estricta aplicación a las disposiciones de la Ley de Seguridad e Higiene.

- **ART. 46° - CONTRIBUCION EMPRESARIAL PARA EL CUMPLIMIENTO DE PLANES DE CAPACITACIÓN, CULTURA, PREVISION Y OTROS.**

Los empleadores comprendidos dentro de las previsiones del presente convenio, deberán efectuar en forma mensual una contribución a la UOYEP, por cada trabajador comprendido en las disposiciones del presente convenio. El mismo será destinado por la entidad sindical para cumplimentar los propósitos y objetivos fundamentales consignados en el Art. 4° de sus estatutos sociales. Si por cualquier causa ajena a la voluntad de las partes, fuera suspendida o en su caso suprimida, la negociación paritaria, el valor del aporte se incrementará en el mismo porcentaje en que por disposiciones del poder público se incrementen los salarios básicos de los convenios vigentes al momento de dicha eventual congelación.

Las partes establecen que el monto mensual de esta contribución será el equivalente a diez (10) horas de la categoría OPERADOR CALIFICADO del presente Convenio.

La obligación de efectuar este aporte comenzará a partir de las retribuciones que se abonen en el mes de Mayo de 1992 y quedará sin efecto con la contribución correspondiente al mes de Marzo de 1993.

- **ART. 47° - SEGURO DE RETIRO O JUBILACION COMPLEMENTARIA.**

Los empleadores obligados a cumplimentar al presente convenio, deberán efectuar un aporte a la UOYEP que tendrá como fin financiar un seguro de retiro del que deberá ser beneficiario el personal incluido en el convenio y que contratará la UOYEP, en los términos de la Resolución N° 19.106 de la Superintendencia de Seguros de la Nación, con una compañía autorizada al efecto. En caso que no se diera pleno cumplimiento a la obligación antes enunciada, caducará la de efectuar el aporte.

En el contrato a celebrarse con la Compañía de Seguros, deberá pactarse que ésta instrumente un sistema de información por la cual tanto la Cámara Argentina de la Industria Plástica como la UOYEP estén informados en forma trimestral del cumplimiento por parte de los obligados de las contribuciones a

su cargo y de las bajas que se produzcan del personal beneficiario, como consecuencia del cumplimiento de las obligaciones por parte de sus empleadores. Asimismo, deberá autorizarse a dicha Compañía a ejercitar las acciones legales necesarias para perseguir el cobro de las obligaciones emergentes del presente acuerdo.

Las partes establecen que el monto mensual de esta contribución será el equivalente a ocho (8) horas de la categoría OPERADOR CALIFICADO del presente Convenio, por cada trabajador comprendido en el mismo.

La obligación de efectuar este aporte comenzará a partir de la retribuciones que se abonen en el mes de Mayo de 1992 y quedará sin efecto con la contribución correspondiente al mes de Marzo de 1993.

Si durante el lapso de tiempo previsto precedentemente, por disposición legal se implementará un sistema de seguro de retiro o de jubilación complementaria, las partes deberán adecuar el contenido y régimen actualmente vigente a las nuevas modalidades que pudieran implementarse.

- **ART. 48°** - Las partes establecen que la contribución de las empresas a que se refieren los arts. 46° y 47°, deberá ser depositada, en forma conjunta, dentro de los quince (15) días del mes siguiente al que corresponda el aporte, en la cuenta bancaria que determine la UOYEP.

La mora por incumplimiento de las obligaciones precedentemente pactadas se producirá de pleno derecho y por el sólo transcurso del término para realizar los depósitos, y se ajustarán los sueldos impagos en legal forma.

- **ART. 49° - REGIMEN NACIONAL DE EMPLEO.**

Atento a lo dispuesto por el art. 30° de la Ley N° 24.013 (Ley Nacional de Empleo) si las necesidades de la producción requieran el concurso de nuevos trabajadores, los empleadores podrán recurrir a las modalidades de contratación contempladas en dicho régimen, sin perjuicio de las previstas en la Ley de Contrato de Trabajo.

A los fines previstos en el art. 43° de la Ley N° 24.013, hasta tanto se organice la Red de Servicios de Empleo, y en tanto no exista prohibición expresa en la reglamentación de la ley, se podrá contratar con quien hubiere perdido su empleo, con por lo menos un mes de anticipación. A tales efectos, el postulante deberá acreditar ante su empleador la fecha de finalización de su anterior contratación.

Con relación a la figura contemplada en el art. 47° y siguientes de la Ley N° 24.013, se consideran encuadrados en la misma:

- a) la instalación de un nuevo establecimiento, línea o sector destinado en forma directa o indirecta a la producción de bienes y servicios;
- b) los puestos de trabajo que deban ser cubiertos por incremento del volumen de la producción o para cubrir necesidades de conquista de nuevos clientes o mercados;
- c) los puestos de trabajo que deban ser cubiertos para atender a la producción de bienes o artículos que habiendo sido de producir en determinado momento, vuelvan a ingresar al proceso productivo;

- d) los puestos de trabajo que deban cubrirse para atender servicios a los clientes a consecuencia del aumento de la actividad del establecimiento;
- e) todo incremento en las necesidades productivas, sean permanentes o transitorias, que no puedan atenderse con la dotación normal del establecimiento;
- f) los puestos de trabajo que deban cubrirse por instalación de nuevas tecnologías, máquinas o equipos.

En caso de recurrir a las figuras de los contratos contemplados en los arts. 43°; 47°; 51° y 58° de la Ley N° 24.013, los empleadores deberán adecuar los mismos a las disposiciones del Régimen Legal de Empleo.

Sin perjuicio de lo acordado precedentemente, las partes reiteran la vigencia de las restantes figuras de contratación contempladas en la Ley de Contrato de Trabajo y en caso que los empleadores optaren por la contratación de trabajadores eventuales mediante el concurso de agencias de servicios eventuales, deberán dar estricto cumplimiento a lo convenido en el Art. 4°, inc. 2) del presente Convenio Colectivo. Asimismo, las situaciones a que alude el Art. 72° de la Ley N° 24.013 podrán ser cubiertas mediante contratación directa bajo la modalidad de trabajo eventual o a través de agencias de servicios temporarios.

- **ART. 50° - CATEGORIAS DEL CONVENIO.**

El personal obrero y de empleados administrativos comprendidos 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:

a) – **CATEGORIAS DE PRODUCCION:**

OPERARIO: Es aquel que realiza tareas simples, de limitada responsabilidad, cuya realización no exige poseer formación ni conocimientos previos, pudiendo el operario cumplir con las mismas en forma inmediata a su ingreso al establecimiento con someras indicaciones del supervisor o de otro operario mejor calificado.

- **AUXILIAR:** Es aquel a quien se asigna la realización de tareas de poca complejidad, cuyo conocimiento se adquiere a través de la práctica en las mismas, siguiendo instrucciones o especificaciones preestablecidas.
- **OPERADOR:** Es aquel que realiza tareas que forman parte de un proceso de fabricación de cierta complejidad para el cual son requisitos poseer formación, conocimientos y experiencia adecuados, para la satisfacción de las exigencias del puesto que debe desempeñar. Si bien recibe supervisión, se desempeña con cierto grado de autonomía.
- **OPERADOR CALIFICADO:** Es aquel que, además de estar capacitado para el cumplimiento de lo establecido en la categoría anterior, realiza tareas o procesos que por su complejidad o tecnología exigen mayor grado de formación, conocimientos, experiencia y uso de criterio. Recurre sólo excepcionalmente a la supervisión para la solución de problemas.
- **OPERADOR ESPECIALIZADO:** Es aquel que tiene bajo su entera responsabilidad tareas o procesos altamente complejos. A tales efectos debe contar con estudios, conocimientos y experiencia que le permitan resolver

procedimientos o ejecutar funciones complicadas. La naturaleza de las tareas a su cargo le obliga a mantener un alto grado de atención a fin de evitar importantes perjuicios a equipos, productos y/o daños a terceros. Desempeña sus tareas prácticamente sin supervisión ya que normalmente se maneja con elevado grado de autonomía.

- **OFICIAL ESPECIALIZADO:** Integran esta categoría las personas que por su grado de especialización y la importancia de su trabajo (ej: Fabricación de Matrices) no quedan comprendidos en las anteriores. Esta categoría recepcionará asimismo a quienes desempeñen puestos que se generen a partir de la evolución tecnológica futura, en la medida que para su ejercicio se necesita un grado superior de formación teórica y gran experiencia concreta.
- **CAPATAZ.**

b) – **CATEGORIAS DE MANTENIMIENTO:**

- **MEDIO OFICIAL DE MANTENIMIENTO.**
- **OFICIAL DE MANTENIMIENTO.**

c) – **CATEGORIAS DE EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS:**

- **NIVEL 1:** Desempeña funciones de orden primario, sin necesidad de instrucción o práctica previa.
- **NIVEL 2:** Desempeña tareas de rápido y sencillo aprendizaje. No requiere conocimiento previos ni experiencia. Responde a directiva de personal de Nivel 3 o superior.
- **NIVEL 3:** Desempeña tareas que requieren experiencia de por lo menos un año y conocimientos previos.
- **NIVEL 4:** Uso de criterio propio para tareas a veces complejas pero sin toma de decisiones. Requiere experiencia de por lo menos dos años y conocimientos previos.
- **NIVEL 5:** Uso de criterio propio para tareas frecuentemente complejas. Actúa con virtual independencia y en base al conocimiento de políticas, normas y procedimientos, puede tomar decisiones. Requiere instrucción técnica y práctica previa de acuerdo a la especialidad.

Las categorías precedentemente descriptas reemplazan las Categorías “A” a “F” y las correspondientes a las secciones Mecánica y Mantenimiento y de Empleados Administrativos contempladas en el Convenio Colectivo de Trabajo N° 15/88.

- **ART. 51°** - Las cláusulas precedentes absorben o en su caso sustituyen los acuerdos parciales que se hubieren arribado entre las partes y hasta la fecha, que no hayan sido expresamente ratificadas o modificadas por este acuerdo.
- **ART. 52°** - Las disposiciones establecidas en el presente convenio serán aplicables en todos sus términos tanto a obreros como empleados de la industria plástica que revistan en las categorías comprendidas en el mismo. Entre la Cámara Argentina de la Industria Plástica, domiciliada en la calle J. Salguero 1939, Capital Federal, representada en este acto por los señores Gastón SOLARI LOUDET, Marcos E. BARANEK, Jorge VILLARIO, Raúl R.

QUEVEDO, Desio PEREZ, Tirso RODRIGUEZ ALCOBENDAS y Oscar E. SANCHEZ por una parte y la Unión Obreros y Empleados Plásticos, domiciliada en la Avda. Pavón 4175, Capital Federal, representada en este acto por los señores Vicente MASTROCOLA, Omar BELOTTI, Julio C. Nuñez, Julián CESPEDES, Américo MUÑOZ y Pedro MELO por la otra, se conviene lo siguiente:

Primero: Ambas partes ratifican que conforman la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo N° 15/88, que oportunamente se suscribiera en el Expediente N° 830.694/88 de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Segundo: En el carácter invocado en la cláusula anterior y dentro de la normativa legal vigente, han procedido a la renovación de la mencionada Convención Colectiva, conforme a los acuerdos que a continuación se detallan.

Tercero: Por documento aparte y que debidamente firmado por las partes integra la presente, se acompañan las condiciones generales de la Convención Colectiva de Trabajo que ha de sustituir a la N° 15/88 y que consta de 52 artículos. Dichas condiciones generales tendrán una vigencia de dos años a partir del 1° de Abril de 1992, con excepción de aquellas cláusulas a las que se le fije un plazo distinto.

Cuarto: A partir del día 1° de Mayo de 1992 comenzará a regir las categorías aprobadas por acta de fecha 12 de diciembre de 1991, las que sustituirán las contempladas en la Convención Colectiva de Trabajo N° 15/88. Los sueldos y salarios básicos de dichas categorías son las que se indican en las planillas adjuntas, que debidamente firmadas por las partes integran la presente. Los valores consignados en las mismas regirán desde el 1° de Mayo de 1992 y por los períodos contemplados en ellas.

Quinto: Los sueldos y salarios básicos a abonar por el mes de Abril de 1992 son los que corresponden a las categorías incluidas en la Convención Colectiva de Trabajo N° 15/88.

Sexto: La contribución empresaria prevista en el artículo N° 46° de las condiciones generales del convenio, será el equivalente a diez (10) horas mensuales por trabajador comprendido en el Convenio, del salario básico de la categoría OPERADOR CALIFICADO. Esta contribución se pacta por el término de un año a partir del día 1° de Abril de 1992.

Séptimo: La contribución a cargo de las empresas, a los fines previstos en el artículo N° 47° de las condiciones generales del convenio, será equivalente a ocho (8) horas mensuales por trabajador comprendido en el Convenio, del salario básico de la categoría OPERADOR CALIFICADO. Esta contribución se pacta por el plazo de un año a partir del 1° de Abril de 1992.

Octavo: Las contribuciones correspondientes al mes de Abril de 1992 por los conceptos indicados en los dos puntos anteriores, será de veinte horas mensuales por trabajador incluido en el Convenio y al valor de la categoría "A" de la Convención Colectiva de Trabajo N° 15/88.

Noveno: Las contribuciones establecidas en los puntos sexto y séptimo se continuarán depositando en boletas únicas en la Banca Nazionale del Lavoro, como se ha venido realizando hasta la fecha, en tanto no medie decisión y la consiguiente comunicación fehaciente en contrario de la Unión Obreros y

Empleados Plásticos. Igual procedimiento se observará para el depósito de las del mes de abril de 1992.

Décimo: Las partes convienen que en el plazo de treinta (30) días, las empresas procederán a encuadrar al personal en la nuevas categorías incorporadas al nuevo Convenio. Ante discrepancias en el encasillamiento del personal se creará, a nivel de la Cámara y del Sindicato, una comisión formada por tres representantes de cada uno de ellos, que tendrá a su cargo prestar asesoramiento a cualquiera de las partes. Esta instancia será obligatoria en caso de no mediar acuerdo directo. La comisión tendrá un plazo perentorio de veinte días para expedirse. Su decisión, salvo pedido de las partes, no causará instancia.

Undécimo: Ambas partes declaran que las nuevas categorías incluidas en el convenio y sus respectivas descripciones de tareas, reflejan las que se desarrollan en los establecimientos y son consecuencia de las nuevas técnicas y métodos introducidos en el proceso productivo, que se han reflejado en un sensible incremento en la producción global del sector y en la productividad en particular de los distintos establecimientos. Esta se ha materializado en los volúmenes de consumo de materia prima, aprovechamiento de la mano de obra, combustibles, etc. Los nuevos valores básicos asignados a las escalas citadas, reflejan adecuadamente la jerarquización necesaria para atender los mayores requerimientos de la demanda y las necesidades técnicas de la industria. Asimismo, mediante las mismas, se propicia mejorar el salario real de los trabajadores, teniendo en cuenta las proyecciones ciertas de una persistente mayor actividad.

Por otra parte, dejan constancia que en los artículos 5° y 7° de las condiciones generales del convenio que rigen desde la firma del Convenio N° 15/88 y que han sido ratificados, se contemplan adecuadamente los medios y procedimientos para que los empleadores puedan utilizar con la prudencia exigida por la ley, sus poderes de dirección y organización del trabajo, a la par que se ha instituido un sistema técnico destinado a posibilitar la fijación de bases de producción acordes a las instalaciones técnicas y a las posibilidades reales de los trabajadores. Conforme a dichos artículos y a lo previsto en el artículo 26° del Convenio acordado, las partes a nivel empresa están habilitadas para convenir, conforme a las características especiales de cada una de ellas, sistemas o regímenes de premios a la producción.

Duodécimo: Cláusula transitoria: Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 25° de las condiciones generales del convenio, a los efectos de la aplicación de los sueldos y salarios básicos correspondientes a las nuevas categorías pactadas, aquellos absorberán hasta su concurrencia los importes que se estén abonando en los establecimientos por aplicación de sistemas de premios a la producción o productividad y/o a la asistencia o presentismo.

Como consecuencia de todo lo expuesto, consideran ambas partes que se ha cumplido con las metas y objetivos contemplados en el Decreto N° 1334/91, por lo que solicitan la correspondiente homologación del acuerdo.

En prueba de conformidad se firman tres ejemplares del mismo tenor y a iguales efectos, en la ciudad de Buenos Aires, a los cuatro días del mes de Mayo de 1992.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 15/88

SALARIOS BASICOS DE CONVENIO

CATEGORIA	1992				1993
	May/jun/jul	Ago/sep	Oct/nov	Dic/en	Feb/mar
Valores horarios					
Categorías de producción					
Operario	\$1,55	\$1,58	\$1,61	\$1,64	\$1,67
Auxiliar	\$1,67	\$1,70	\$1,74	\$1,74	\$1,80
Operador	\$1,80	\$1,84	\$1,87	\$1,91	\$1,94
Operador calificado	\$1,88	\$1,92	\$1,96	\$1,99	\$2,03
Operador especializado	\$1,95	\$1,99	\$2,03	\$2,07	\$2,11
Oficial especializado	\$2,17	\$2,21	\$2,26	\$2,30	\$2,34
CATEGORIAS DE MANTENIMIENTO					
Medio oficial	\$2,02	\$2,06	\$2,10	\$2,14	\$2,18
Oficial de Mantenimiento	\$2,17	\$2,21	\$2,26	\$2,30	\$2,34
Valores Mensuales					
Capataz	\$408,80	\$416,98	\$425,15	\$433,33	\$441,50
CATEGORIAS ADMINISTRATIVAS					
Nivel 1	\$326,44	\$332,97	\$339,50	\$346,03	\$352,56
Nivel 2	\$331,43	\$338,06	\$344,69	\$351,32	\$357,94
Nivel 3	\$350,00	\$357,00	\$364,00	\$371,00	\$378,00
Nivel 4	\$354,10	\$371,38	\$378,66	\$385,95	\$393,23
Nivel 5	\$400,50	\$408,51	\$416,52	\$424,53	\$432,54

EXPEDIENTE N° 917.108/92

BUENOS AIRES, 11 AGOSTO 1992

VISTO el acuerdo arribado con fecha 1° de abril de 1992, celebrado entre la CAMARA ARGENTINA DE LA INDUSTRIA PLASTICA y la UNION OBREROS Y EMPLEADOS PLASTICOS (nueva Convención Colectiva de Trabajo N° 189/92) y

CONSIDERANDO:

Que con referencia lo pactado por las partes en el Artículo 49° de la Convención obrante a fs. 6/21, sobre personal eventual, se ha contemplado el principio de la necesaria intervención de la Comisiones Negociadoras de las Convenciones Colectivas de Trabajo, para la habilitación de las modalidades contractuales contempladas en la Ley Nacional de Empleo.

Que, asimismo el Artículo 30° dispone: "Las modalidades promovidas se habilitarán a través de las Convenciones Colectivas de Trabajo"...

"Los acuerdos se formalizarán en un instrumento especial, el que será homologado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social".

Que, en consecuencia, debe considerarse cumplimentado el requisito establecido por el Artículo 3° de la citada Ley Nacional de Empleo.

EL DIRECTOR NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO

DISPONE

ARTICULO 1°: Declarar homologado el Artículo 49° del acuerdo arribado a fs. 6/21, con el alcance establecido por el artículo 30° de la Ley Nacional de Empleo.

ARTICULO 2°: Por donde corresponda, tómesese razón, Cumplido, vuelva al Departamento de Relaciones Laborales N° 1, para su conocimiento y notificación a las partes signatarias.-

DISPOSICION D.N.R.T. N° 1908/92. –

JUAN ALBERTO PASTORINO
Director Nacional Relaciones del Trabajo

Expediente N° 917.108/92

BUENOS AIRES, 11 AGOSTO 1992

VISTO la Convención Colectiva de Trabajo celebrado entre la CAMARA ARGENTINA DE LA INDUSTRIA PLASTICA y la UNION OBREROS Y EMPLEADOS PLASTICOS; con ámbito de aplicación establecido para los obreros y empleados de la Industria Plástica en todo el territorio de la República Argentina; con término de vigencia: para las condiciones Generales de Trabajo desde el 1° de Abril de 1992 al 31 de Marzo de 1994 y para los Sueldos y Salarios Básicos regirán desde el 1° de Mayo de 1992 al 31 de Marzo de 1993; regirá para todos los trabajadores de la industria transformadora de materiales plásticos y su

fabricación; que de la valoración efectuada acerca de las estipulaciones contenidas en la Convención Colectiva de Trabajo considerándose que el acuerdo referido se ajusta a las prescripciones de la Ley 14.250 (t.o. Decreto 108/88) y Decreto N° 1334/91 (dictamen de la Comisión Técnica Asesora de Productividad y Salarios).

Que la parte empresaria asumió el compromiso de no trasladar a los precios los mayores costos emergentes de los nuevos salarios y beneficios sociales acordados y durante el plazo de vigencia indicado.

Que con respecto a lo acordado en el Artículo 49°, dicho tema debe ser objeto de una homologación especial, atento lo normado en el Artículo 30: de la Ley Nacional de Empleo.

Que en consecuencia, el suscripto en su carácter de DIRECTOR NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO, homologa dicha convención y las escalas salariales, conforme a lo autorizado por el artículo 10° del Decreto N° 200/88.

Por lo tanto, pase a la División Normas Laborales y Registros General de Convenciones Colectivas y Laudos a los efectos del registro del Convenio Colectivo obrante a fojas 6/21 y acta y escalas de fs. 2/5 y a fin de proveer la remisión de copia debidamente autenticada del mismo al DEPARTAMENTO PUBLICACIONES Y BIBLIOTECA para disponerse la publicación de su texto íntegro (Decreto 199/88 – art. 4°)

Fecho, remítase copia autenticada de la parte pertinente de estas actuaciones a la DIRECCION NACIONAL DE ASOCIACIONES SINDICALES, para que tome conocimiento en lo que a su competencia le corresponde, respecto a las cláusulas de aportes y contribuciones, a fin de que pueda ejercer el control pertinente (arts. 9, 38, 58 de la Ley 23.551 y arts. Nros. 4 y 24 del Decreto 467/88)

Cumplido, vuelva al DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES N° 1, para su conocimiento y notificación a las partes signatarias, girándose al DEPARTAMENTO COORDINACION para el depósito del presente legajo.-

JUAN ALBERTO PASTORINO
Dirección Nacional Relaciones del Trabajo
