

c) a igualdad de condiciones de aptitud se dará preferencia al trabajador mas antiguo;

d) en el caso en que las empresas tengan que apartarse de estas normas y procedimientos para cubrir una vacante, harán conocer este apartamiento a la Comisión Interna del establecimiento, invocando las causas que lo motivan, salvo razones de urgencia o continuidad de los servicios, circunstancia que se comunicará a la mayor brevedad posible a dicha Comisión.

Art. 36 - Personal obrero mensualizado: A los efectos de la aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo, el personal que efectúa trabajo de obreros pero que cobra mensualmente, se le asignará la categoría que corresponda a su cargo y el salario horario del mismo se multiplicará por 200 (doscientas) horas, fijándose de esta manera lo que deberán cobrar mensualmente. Se deja aclarado que este personal no percibirá de esta manera menos de lo que percibiría trabajando jornalizado, incluidos todos los beneficios y recargos adicionales acordados en esta Convención Colectiva de Trabajo, para el caso de que el diagrama de trabajo así lo estableciera al momento de mensualizarse. Cuando trabaje más de 200 (doscientas) horas, percibirá además lo que hubiera cobrado en caso de ser jornal izado.

Art. 37 - Promoción de obreros/as a empleados/as: En caso que el personal obrero, cualquiera sea el sexo, fuese promovido a empleado, se iniciará en este último puesto, con el sueldo de la escala de empleado inmediato superior a la que correspondía en el momento de ser ascendido, incorporándose a la escala correspondiente a su categoría de empleado, continuando luego con dicha escala a los efectos del escalafón. A fin de establecer el haber del obrero/a al ser promovido/a el cómputo se efectuará multiplicando por 200 (doscientas) horas el jornal que gozara en el momento de su promoción con su correspondiente antigüedad.

Art. 38 - Posición y sueldo del personal obrero: El personal obrero será calificado de acuerdo a la presente Convención Colectiva de Trabajo, teniendo en cuenta su capacidad para el trabajo y su antigüedad en el establecimiento, condiciones éstas que jugarán el papel de variables dentro del mismo. A los efectos de la remuneración, los salarios establecidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo se multiplicarán por 8 (ocho) horas, aunque por motivos de leyes o contratos el operario/a trabaje menos horas.

Art. 39 - Igual trabajo, igual salario: Las condiciones a las que se refiere la presente convención Colectiva de Trabajo, serán gozadas por el

personal (ambos sexos), de cada establecimiento, debiéndose pagar al personal femenino, igual remuneración que al masculino, en caso de realizar igual trabajo. El mismo criterio será aplicable para el caso de menores de 16 a 18 años que realicen tareas características del personal adulto.

Art. 40 - Forma de pago al personal: Las empresas, al efectuar el pago de haberes a su personal, deberán entregar el dinero ensobrado y con un detalle pormenorizado de lo abonado y retenido por todo concepto de acuerdo a la legislación vigente. En todos los casos se tendrá en cuenta lo dispuesto por la ley correspondiente sobre integridad del salario.

IV - CLAUSULAS ECONOMICAS

Art. 41 - Integración del salario: A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo las empresas dispondrán la liquidación de los haberes de los trabajadores con arreglo al presente título. De esta manera los sueldos y salarios básicos fijados en esta Convención Colectiva incluyen los incrementos que hayan sido dispuestos por las normas legales.

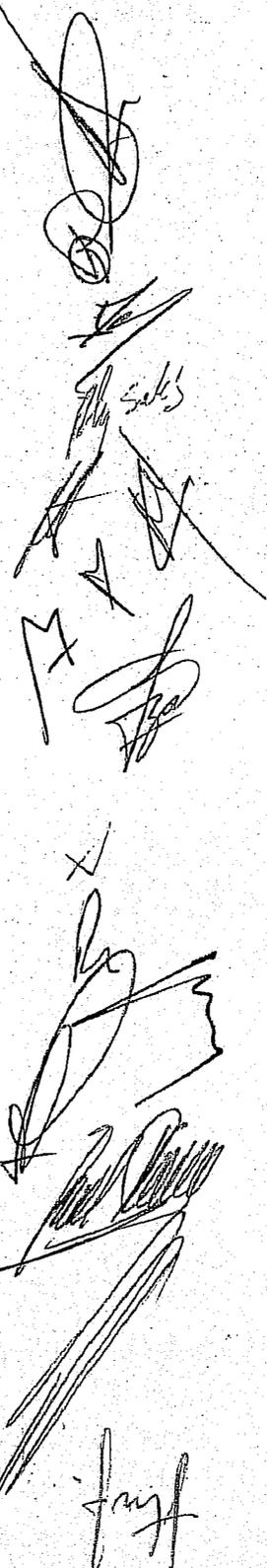
Art. 42 - Salario básico: Se entiende por salario básico, el que corresponde a cada categoría incluida la antigüedad, no así el adicional de turno, horas extras, sábados y domingos.

Art. 43 - Adicional por antigüedad: A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, los sueldos y jornales establecidos en la misma, en el artículo número 44 han sido incrementados con un adicional por antigüedad, calculado sobre el sueldo o jornal básico de ingreso de cada una de las categorías previstas, y consistente en el 1% (uno por ciento) acumulativo por cada año de antigüedad en la empresa.

Art. 44 - Escalas de sueldos y salarios:

Las escalas de sueldos y salarios aplicables se adjunta como Anexo A de la presente convención Colectiva, y tendrá una vigencia de un (1) año, desde el 01/05/2009 hasta el 30/04/2010. Se deja aclarado que el presente es el primer convenio colectivo integral suscripto por las partes.

Art. 45 - Cómputos de antigüedad: En la aplicación del escalafón obrero, se tomará como base para establecer la antigüedad, la que se cuenta a partir del ingreso al establecimiento. Para tal fin, se computará


22

como 1 (un) año de servicio, toda fracción mayor de 6 (seis) meses del primer año calendario.

Art. 46 - Adicional por turno: Las empresas abonarán al personal que se desempeñe en turno, en concepto de adicional, lo siguiente:

a) 25% (veinticinco por ciento) aplicándose exclusivamente al trabajo realizado en forma rotativa y continua, con horarios diurnos y nocturnos que incluya los sábados y domingos;

b) 18% (dieciocho por ciento) aplicándose exclusivamente al trabajo realizado en forma rotativa en horario diurno y nocturno, que no incluya el día domingo;

c) 11% (once por ciento) aplicándose exclusivamente al trabajo en turnos rotativos mañana y tarde que incluye los sábados y domingos;

d) 9% (nueve por ciento) aplicándose exclusivamente al trabajo en turno rotativo mañana y tarde que no incluye el día domingo.

Los porcentajes indicados precedentemente se aplicarán exclusivamente sobre todos los conceptos remunerativos establecidos en la presente convención incluida las horas extras.

El personal de turno que trabaje los días sábados después de las 13 horas y domingos, tendrá un recargo del 50% (cincuenta por ciento) y 100% (cien por ciento) respectivamente sobre el jornal ordinario. Las empresas que a la firma de la presente Convención abonen al personal de turno una bonificación mayor, seguirán pagando solamente la mayor.

El personal que se desempeñe en horario nocturno en forma permanente, dispuesto por la empresa, (entre las 21 y 6 hs), percibirá un adicional del 25% (veinticinco por ciento) sobre los conceptos remuneratorios establecidos en la presente Convención.

Art. 47 - Premio por llamada: Los operarios que por razones circunstanciales o fortuitas sean llamados y deban regresar a la fábrica para efectuar tareas fuera de sus jornadas normales de trabajo, gozarán de una compensación equivalente al jornal de 8 (ocho) horas en concepto de llamada, además del recargo que por ley le corresponda. Las empresas que a la firma de la presente Convención, concedieran un beneficio mayor, abonarán solamente el mayor.

Art. 48 - Personal con título: Se conviene asignar al personal con título secundario otorgado por escuelas nacionales u otros establecimientos similares cuyos títulos sean legalmente habilitados por el Estado, la

suma equivalente al 20% (veinte por ciento) del jornal o sueldo básico de su categoría, incrementado con los adicionales que correspondan establecidos en este Convenio. Este adicional por título podrá ser liquidado como rubro separado o involucrándolo dentro del concepto de sueldo o jornal según corresponda. Además, cuando un operario ejerza funciones en las que emplee sus conocimientos o cuando el empleador le exija la presentación de título, se le asignará la categoría de oficial "A1", o su equivalente.

Art. 49 - Feriados pagos: Serán feriados pagos los días feriados nacionales que a la fecha de la firma de esta C.C.T. son: 1 de enero, 24 de marzo, 2 de abril, 1 y 25 de mayo, 20 de junio, 9 de julio, 17 de agosto, 12 de octubre; 8 y 25 de diciembre y Viernes Santos. El personal que habitualmente deba trabajar esos días, percibirá su jornal con el 300% (trescientos por ciento) de recargo. En caso de resoluciones de autoridad competente que establezcan adicionales superiores, se abonarán solamente los mayores. La asistencia al trabajo en los días fijados en este artículo será de carácter obligatorio para los trabajadores de turnos rotativos afectados a procesos de naturaleza continua, salvo casos debidamente justificados. Los trabajadores que se desempeñen en turnos rotativos que comiencen en los días 24 y 31 de diciembre y finalicen los días 25 de diciembre y 1 de enero, percibirán el jornal correspondiente a la totalidad de las horas trabajadas en ese turno con el mismo recargo establecido en este artículo. Rigen en lo demás las disposiciones legales vigentes y/o las que en lo sucesivo se dicten respecto a los días feriados obligatorios y días no laborables.

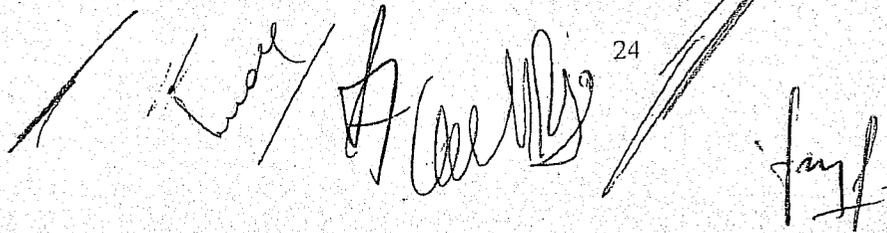
Art. 50 - Feriados optativos: Aquel personal que deba concurrir al trabajo en los feriados optativos de orden nacional en que la empresa disponga trabajar, percibirá su remuneración con un 50% (cincuenta por ciento) de recargo, rigiendo en lo demás las disposiciones legales vigentes para los días no laborables.

Para el caso que por modificaciones legales futuras se disponga un recargo superior, se continuará abonando solamente el mayor.

Art. 51 - Día del trabajador de Industrias Químicas y Petroquímicas: El día 3 de octubre de cada año, es el "Día del Trabajador de Industrias Químicas y Petroquímicas", el que será día normal a los efectos remunerativos contra prestación de trabajo.

Se trasladará al primer lunes del mes de octubre el asueto correspondiente, el que será pago.

Sólo desempeñará tareas en dicha oportunidad el personal que -previo acuerdo con la Comisión Interna- resulte el mínimo imprescindible para el desarrollo de las operaciones y cuando la naturaleza del proceso así

A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are somewhat stylized and overlapping. A small number '24' is visible near the center of the signatures.

lo exija. El personal que trabaje el primer lunes de octubre percibirá su jornal con un recargo del 400% (cuatrocientos por ciento).

Art. 52 - Zonas Inhóspitas: Las empresas abonarán a sus trabajadores un adicional del 30% sobre los sueldos o salarios básicos cuando el establecimiento se encuentre radicado en zona inhóspita, entendiéndose por tal, lugares que por su naturaleza o crudeza climática provoquen situaciones de inconfort que requieren del trabajador y su familia, sacrificios personales y/o económicos y donde además no existen, dentro de un radio de mas de 10 kilómetros, escuelas, hospitales, ni se desarrollen actividades administrativas públicas, siendo condición para la percepción de este adicional que el trabajador tenga que residir, con su familia o individualmente, en la definida como zona inhóspita.

V - BENEFICIOS SOCIALES

Art. 53 - Mejoras superiores: Las empresas se comprometen a mantener las mejoras sociales implantadas en sus establecimientos cuando ellas sean superiores a las que se convienen en la presente Convención Colectiva de Trabajo, salvo que las mismas sean superadas por nuevas disposiciones legales a cargo del empleador. Se deja establecido que los subsidios acordados, ya sea en dinero o en espacio, no forman parte de las remuneraciones, con excepción del subsidio por servicio militar.

Art. 54 - Preferencia para cubrir vacantes: En los casos de trabajadores que tengan que retirarse por incapacidad física o mental, o en caso de fallecimiento, los establecimientos darán preferencia para ocupar las vacantes a los hijos/as, de dicho personal y cuyos servicios sean necesarios, los que, previo examen médico deberán acreditar idoneidad. Se entiende que no reemplazarán las funciones desarrolladas por sus padres.

Art. 55 - Provisión de medicamentos: Las empresas tomarán a su cargo el costo de los medicamentos recetados al personal de su establecimiento víctima de enfermedad inculpable, en las siguientes condiciones:

- a) que el medicamento sea recetado por el servicio médico de la empresa;
- b) que el medicamento sea recetado por el servicio médico de la organización sindical, en el supuesto que el trabajador deba recurrir a un especialista con conocimiento del médico de la empresa, y con la verificación y control de éste del medicamento recetado. Se deja aclarado que aquellas empresas que a la fecha de la firma de la presente Convención otorguen un beneficio superior, seguirán concediendo solamente el mayor.

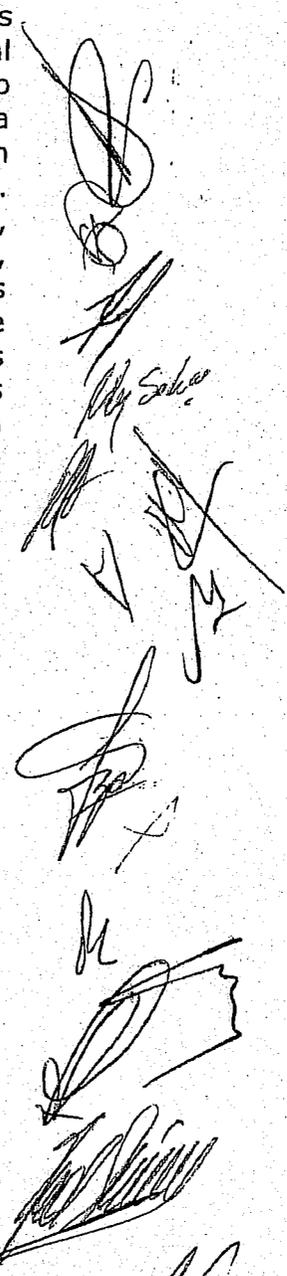
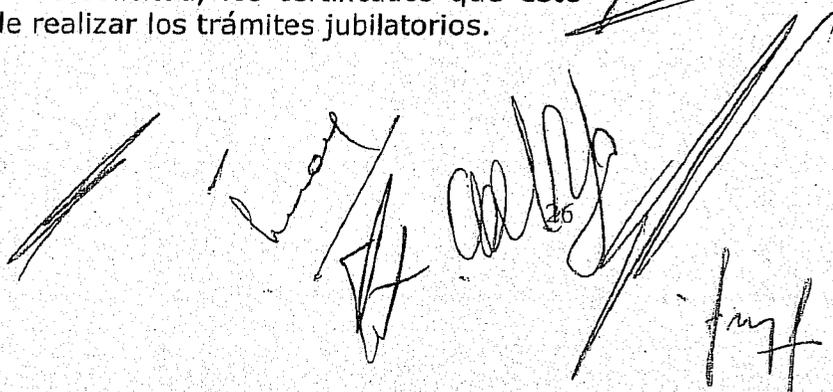
Art. 56 - Suministro de leche (Refuerzo Alimenticio): Las empresas proveerán de la cantidad necesaria de la leche diaria en condiciones adecuadas de consumo, al personal que realice tareas para las cuáles las autoridades competentes las prescriban específicamente. Sin perjuicio de ello las empresas continuarán suministrando medio litro de leche a cada obrero/a en carácter de refuerzo alimenticio, o en su defecto mantendrán la forma de alimentación de acuerdo con los planes vigentes, siempre que los obreros/as así lo desearan, otorgándose a tal fin a todo el personal que cumpla tareas en horario corrido un período de 20 (veinte) minutos. Este beneficio no se acumula en cuanto a tiempo o forma de alimentación con otros que a la fecha estén otorgando las empresas, ya sea para refrigerio, almuerzo, cena, etc. Aquellos operarios que por la índole de sus tareas no puedan, abandonar el lugar de trabajo, tales como foguistas, horneros, panelistas, etc., tomarán dicho refrigerio en su lugar de trabajo. Es deber de las empresas mantener la leche en perfectas condiciones de consumo todo el año. Con respecto al personal de empleados/as las empresas mantendrán los sistemas de refrigerios actuales. En los casos en que el personal deba trabajar horas extraordinarias para asegurar la continuidad del proceso de producción, o de necesidad debidamente comprobada, se pactará con la Comisión Interna el sistema de alimentación, que en cada caso será de una comida integral, o un desayuno, o un refrigerio o su equivalente monetario, de acuerdo con el horario normal de salida. Estos refuerzos alimenticios serán por cuenta y cargo de las empresas.

Art. 57 - Personal en condiciones de jubilarse: El personal que se retira de la empresa para acogerse al beneficio jubilatorio percibirá por única vez una gratificación extraordinaria, equivalente a seis sueldos normales y habituales.

Este beneficio se abonará en el momento de su retiro.

Con un período de 6 meses antes del retiro de la empresa, este personal gozará de 15 días de licencia pagos, dentro de dicho lapso, para ser utilizado en la tramitación de su jubilación. En estos casos deberá solicitar el permiso correspondiente con la debida antelación y presentar posteriormente el comprobante que justifique la tramitación realizada.

Las empresas que a la fecha de la firma de la presente Convención otorgarán un beneficio superior abonarán solamente el mayor. Las empresas se comprometen a entregar en un plazo máximo de 12 (doce) días hábiles a partir de la fecha de solicitud, los certificados que este personal requiera a los efectos de realizar los trámites jubilatorios.



Art. 58 - Enfermedad inculpable: Las empresas abonarán al personal víctima de enfermedad o accidente inculpable, las remuneraciones legales que corresponda, que en ningún caso podrán ser inferiores a las que hubiera percibido en el caso de no haberse enfermado y siempre que esa clase de trabajo continuara siendo norma durante la enfermedad, por un período de 10 (diez) meses. En caso de personal con cargas de familia este plazo se extenderá a 20 (veinte) meses. En el caso de que la labor en el establecimiento se interrumpiera por huelga o cualquier otra circunstancia que no obedezca a feriados decretados por el Poder Ejecutivo, el salario del trabajador enfermo deberá abonarse. A los efectos de no perjudicar la labor del establecimiento, el aviso de enfermedad deberá hacerse a la empresa hasta 2 (dos) horas después de iniciado su horario normal de trabajo, tratando en lo posible el personal de turno, que esa notificación se realice con por lo menos 2 (dos) horas de anticipación a la iniciación de su turno, salvo que por motivo de distancia o fuerza mayor, debidamente comprobados, no le haya sido posible hacerlo. Además, es obligación ineludible del trabajador dar aviso de inmediato a la empresa de todo cambio de domicilio.

En caso de cambio de domicilio anterior a la comunicación de enfermedad y no declarado por el trabajador a la empresa, dicho cambio de domicilio, deberá ser aclarado conjuntamente con el aviso de enfermedad, pues de lo contrario el aviso se tendrá por no efectuado. En los casos de personal que resida transitoriamente fuera de su domicilio declarado, sólo podrá acreditarse la enfermedad o accidente con certificado expedido por establecimientos oficiales, nacionales, provinciales o municipales (hospitales, dispensarios o salas de primeros auxilios). En todo lo no previsto en este artículo se aplicará la legislación vigente.

Art. 59 - Transferencia o cambio de sección del personal enfermo o accidentado: Las empresas darán traslado a los obreros/as, empleados/as, si por causas de enfermedad o accidente lo necesitaran, a otras secciones del establecimiento, y con conocimiento de la Comisión Interna, sin que esto sea motivo para rebajarle su jornal o sueldo.

Art. 60 - Vacaciones: Todo el personal gozará de un período de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- a) de 15 días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de 5 (cinco) años;
- b) de 22 (veintidós) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de 5 (cinco) años no exceda de diez años;

c) de veintinueve días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de 10 (diez) no exceda de 15 (quince) años;

d) de 30 (treinta) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de 15 (quince) años no exceda de 20 (veinte) años;

e) de 38 (treinta y ocho) días corridos cuando la antigüedad exceda de 20 (veinte) años. En todo lo no previsto en este artículo regirán las cláusulas de la Legislación vigente.

El periodo de goce de las vacaciones anuales podrá otorgarse en cualquier época del año calendario, con una notificación previa de 45 (cuarenta y cinco) días, respetando el otorgamiento de un periodo completo de vacaciones cada tres (3) años entre el 1ro. de diciembre y el 31 de marzo.

Las Empresas podrán fraccionar el goce de las vacaciones conforme a las siguientes reglas:

1) El fraccionamiento de vacaciones no es aplicable para los trabajadores con derecho a quince (15) días, o menos, de descanso anual.

2) Para los trabajadores con derecho a mas de quince (15) días de descanso anual, los días de vacaciones en exceso de estos quince (15) días mínimos y continuados, podrán fraccionarse en periodos que no sean inferiores a siete (7) días corridos cada uno de ellos

3) Para otorgar el goce en forma fraccionada se necesitará la conformidad previa y por escrito del trabajador.

La homologación del presente convenio surtirá los efectos de la autorización de la autoridad administrativa prevista en el Artículo 154 de la Ley 20.744.

Art. 61 - Ropa de Trabajo: En todos los establecimientos de las Industrias Químicas y Petroquímicas, las empresas están obligados a proveer a los obreros/as y éstos a usar, ropa de trabajo de buena calidad y de acuerdo con las características de las plantas y/o tareas a realizar.

a) Obreros: 3 (tres) mamelucos o pantalones con sus correspondientes camisas, o 3 (tres) sacos y pantalones u otras prendas equivalentes a convenir con la Comisión Interna.

b) Obreras: 3 (tres) guardapolvos o prendas equivalentes a convenir con la Comisión Interna.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, and several initials on the right, one of which is marked with a circled '28'.

A vertical column of handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top, a signature in the middle, and several initials at the bottom, one of which is marked with a circled '28'.

Calzado de Seguridad: Las empresas proveerán a todo el personal de obreros/as calzado adecuado a la tarea que realizan.

c) Empleados/as: De oficina, de laboratorio: 3 (tres) guardapolvos o prendas equivalentes a convenir con la Comisión Interna.

d) Cocineros, mozos, ayudante de cocina, choferes y acompañantes: 3 (tres) uniformes adecuados a las tareas que realicen.

La ropa de trabajo se entregará en los meses de abril, agosto y diciembre. Todo/a obrero/a que ingresare a la empresa recibirá automáticamente los equipos especificados en este articulado.

Las empresas entregarán sin cargo de devolución las prendas estipuladas precedentemente por cada año calendario. Además de los equipos de trabajo mencionados, las empresas proveerán a los Choferes y Acompañantes una campera de cuero cada dos años.

En los casos en que los equipos entregados o algunas de las prendas se deterioren por el uso o accidente, las empresas estarán obligadas a reemplazar las mismas.

Las empresas proveerán equipos individuales consistentes en botas de goma, capas o equipos similares, en los días de lluvia al personal que realiza tareas a la intemperie incluyendo al de choferes y acompañantes. Así mismo se entregará al personal que trabaje en lugares de peligro y/o calor, los equipos de protección incluido el calzado si fuera necesario, de acuerdo con las normas de seguridad y las técnicas industriales modernas. En los casos en que la notoria crudeza ambiental lo hiciere necesario, las empresas proveerán de las ropas o elementos de protección adecuados, para el personal afectado, especialmente aquel que se ve obligado a realizar sus tareas a la intemperie.

Art. 62 - Comedores: En los establecimientos donde quedaran más de 10 (diez) obreros proporcionarán, dentro de sus posibilidades edilicias un lugar adecuado e higiénico con esa finalidad. Aquellos establecimientos que tuvieran condiciones superiores, deberán mantenerlas.

Art. 63 - Riesgo de incendio: Cuando un obrero/a empleado/a sufra una incapacidad permanente o muerte, durante el cumplimiento de las tareas específicas de lucha contra incendio, dentro de establecimiento, percibirá el o sus causahabientes, respectivamente, por parte de la empresa, además de la indemnización que le corresponda por aplicación de la ley de accidentes de trabajo, otra equivalente.

Art. 64 - Salas cunas y jardines de infantes: Las empresas se ajustarán en un todo a la legislación vigente. Las Comisiones Internas, conjuntamente con las representaciones empresarias, convendrán en cada empresa, la forma de adecuar la legislación precedentemente enunciada.

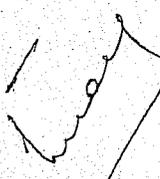
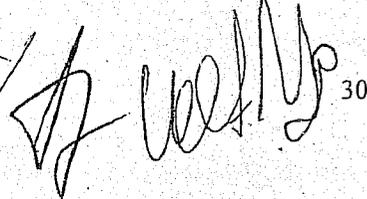
Art. 65 - Indemnización por incapacidad total y permanente o muerte en caso de accidente: Cuando un trabajador sufra una incapacidad total y permanente o muerte durante un acto de servicio dentro o fuera del establecimiento o en el trayecto de ida o vuelta al lugar de trabajo, percibirá él, o sus causahabientes por parte de las empresas, además de las indemnizaciones que correspondan por aplicación de la legislación vigente, la suma equivalente a 740 (setecientos cuarenta) horas del operario A inicial. Las empresas que a la firma del presente Convenio otorgaran un beneficio superior, continuarán abonando sólo el mayor.

Art. 66 - Accidentes de trabajo: Lo relativo a accidentes de trabajo será regido por la Ley 24557 y normas complementarias y las que en el futuro las reemplacen o modifiquen.

Art. 67 - Servicios de ambulancias: En aquellos establecimientos cuyo personal exceda de 30 (treinta) personas en total en relación de dependencia, será obligación de las empresas contar a su cargo con una ambulancia propia o ajena (contratada) o un vehículo de características similares que pueda suplir eficazmente a la ambulancia. Dicha unidad deberá estar equipada con los elementos indispensables, capaces de cubrir las necesidades que se pudieran originar durante el trayecto al servicio asistencial en los casos de urgencia. Las empresas deberán disponer en todos los turnos con personal con registro de conductor que lo habilite para conducir el vehículo. Aquellos establecimientos que cuenten con menos de 30 (treinta) personas, tratarán de ajustarse a la precedentemente establecido.

Art. 68 - Examen médico: En materia de exámenes médicos periódicos, las empresas se ajustarán a lo establecido en un todo a la legislación vigente. En los casos en que un médico de la organización sindical requiera a las empresas información sobre la historia clínica o sobre el resultado de los análisis periódicos de un trabajador, la empresa facilitará copia fiel de tales elementos. De la misma forma se procederá cuando el servicio médico de la empresa requiera información al servicio médico de la organización sindical.

Art. 69 - Servicio Médico en las empresas: Las empresas se ajustarán en un todo a lo establecido por la legislación vigente. En lo referente al horario de atención del consultorio médico de fábrica, las empresas se ajustarán a lo siguiente:

   30

