

## Nota de Compromiso con el Convenio Colectivo de Trabajo y el Marco Regulatorio Laboral Argentino

### Grupo Princz S.A. – Declaración de Cumplimiento Normativo y Principios de Trabajo Decente

#### Compromiso Fundacional

Grupo Princz S.A. (en adelante, “la Organización”) se compromete a mantener un entorno laboral justo, seguro y respetuoso, en coherencia con nuestros valores fundamentales, como la responsabilidad, el respeto y la transparencia. La solidez de nuestras relaciones laborales es un pilar esencial de nuestra Estrategia de Sustentabilidad, diseñada bajo el eje social para consolidar el profesionalismo de la planta operativa como motor de crecimiento.

#### Marco Jurídico de Aplicación.

Nuestra relación con los colaboradores se rige por el derecho argentino, cuyo instrumento fundamental es la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), Ley N° 20.744. La LCT establece claramente las fuentes de regulación que rigen la relación laboral, incluyendo la propia ley, las leyes y estatutos profesionales, y las convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales. Por lo tanto, el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) aplicable a la actividad de Grupo Princz no solo es un acuerdo contractual, sino una norma de carácter obligatorio que integra y regula la relación laboral.

La adhesión al Convenio Colectivo de Trabajo se fundamenta en principios de orden público y la protección del trabajador consagrados en la LCT:

1. Principio de Norma Más Favorable (Art. 7 y 8): El marco normativo argentino establece un piso de derechos laborales. Las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales o en las convenciones colectivas de trabajo. Por el contrario, las convenciones colectivas de trabajo que contengan normas más favorables a los trabajadores serán válidas y de aplicación. Este principio garantiza que, si un CCT mejora las condiciones de la LCT, prevalece lo dispuesto por el CCT.

2. Irrenunciabilidad de Derechos (Art. 12 y 13, LCT): La LCT sanciona con la nulidad toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en la ley o en las convenciones colectivas de trabajo. Las cláusulas contractuales que modifiquen en perjuicio del trabajador normas imperativas consagradas por CCTs son nulas y se consideran sustituidas de pleno derecho por estas normas. El acatamiento a los CCTs es, por ende, un compromiso legal ineludible.

3. Deber de Colaboración y Buena Fe (Art. 62 y 63, LCT): Las partes están obligadas, activa y pasivamente, a cumplir no sólo con lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia de la ley, los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad. Además, deben obrar de buena fe al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato.

### **Compromiso Corporativo**

El compromiso con el CCT no es solo una obligación legal, sino que se alinea con la estrategia de gobernanza de la Organización al vincular el modelo de negocio con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU. Específicamente, se contribuye al ODS 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico), promoviendo el empleo pleno y productivo y garantizando condiciones de trabajo seguras y equitativas.

Asimismo, la Organización reafirma su compromiso de no tolerar la discriminación en ninguna forma, incluyendo aquella basada en el sexo, la edad, o cualquier otra característica personal. Nos comprometemos a mantener espacios seguros de trabajo libres de violencia y acoso, de acuerdo con el compromiso de la compañía con los más altos estándares éticos y de integridad.

La aplicación de los Convenios Colectivos garantiza que Grupo Princz continúe fomentando un ambiente de trabajo donde la equidad, el respeto y la transparencia son pilares fundamentales.

**CONVENIO  
COLECTIVO  
DE TRABAJO**

**Nº 797/2022**

**de la  
Industria Plástica y  
Afines**

**Homologado por  
RESOLUCIÓN Nº 1387/22,**

**IF-2022-76836760-APN-DNRYRT#MT**

> **CAPITULO I**

**PARTES INTERVINIENTES:** CAMARA ARGENTINA DE LA INDUSTRIA PLASTICA (CAIP)  
y UNION OBREROS Y EMPLEADOS PLÁSTICOS (UOYEP)

**LUGAR Y FECHA DE CELEBRACION:** Buenos Aires, 1º de Junio de 2022

**ACTIVIDAD Y CATEGORIA DE TRABAJADORES A QUE SE REFIERE:**  
Obreros y Empleados de la Industria Plástica.

**NUMERO DE BENEFICIARIOS:** 53000

> **CAPITULO II - APLICACIÓN DE LA CONVENCION.**

▪ **ART. 1º - VIGENCIA.**

Las Condiciones Generales de Trabajo de este Convenio regirán por el término de 5 (cinco) años a partir del 1º de Junio de 2022

▪ **ART. 2º - AMBITO DE APLICACIÓN.**

Inc. a) – El ámbito de aplicación de la presente Convención es el territorio de la República Argentina.

Inc. b) – Se entiende que las actividades del presente convenio a modo de ejemplo son: Moldeadores y Ebanistas Plásticos y Mezclador de Materias Primas, Calzado Plástico, Conductores y Accesorios Eléctricos, Fabricación de Piezas en Espumas Uretánicas, Elementos de Escribir, Materiales de Fricción, Fabricación de Artículos para Uso Médico, Laminados Rígidos, Elaboración de Planchas de P.V.C. opacas, antiácidas y transparentes, Letreros Acrílicos, Fabricación de Muñecas y/o Armado de Juguetes y Artículos de Navidad, Pisos Plásticos, Planchas Acrílicas, Polímeros en Emulsión, Materiales Auxiliares para Planchas Acrílicas, Materia Prima Poliuretánica, Poliestireno y Polietileno Expandido, Elaboración Poliuretano, Fabricación de Rafia Plástica y Monofilamento Plástico, Plásticos Reforzados, Telas Plásticas, Confeccionistas de Telas Plásticas, Amazonas de Anteojos, Cristales, Meniscos y de Contacto, Laminados Decorativos e Industriales, Autopartes de la Industria Automotriz, Dientes Artificiales, Guantes Plásticos, Impresión sobre Plásticos, Metalizado sobre Plásticos, Espuma de Poliéster y Espumado, Envases Plásticos; todas las actividades dedicadas a la preparación de materias primas plásticas y aquellas que tengan por actividad específica la industrialización o transformación de materias plásticas sintéticas por cualquiera de los sistemas que se utilicen para ello, como así también la fabricación o confección y/o subproductos derivados que se realicen con materiales provenientes de la nómina transcripta seguidamente.

Regirá asimismo para todos los trabajadores, obreros o empleados, de las empresas comerciales o industriales, cuya función principal sea, fabricación, industrialización, manufacturación,

transformación, elaboración, confección, manipulación, comercialización, etc. De todos los productos fabricados con los materiales o productos que se conocen generalmente como plásticos, más allá de sus nombres compuestos u originales. Ejemplos: Acrilonitrilo Butadieno Estireno (ABS) – Bakelite (BK) – Bakelite reforzada con fibra de vidrio (BKRFV) – Acetato de Celulosa (CA) – Acetato Butirato de Celulosa (CAB) – Acetato propionato de celulosa (CAP) – Celuloide (CEL) – Propionato de Celulosa (CP) – Epoxi reforzado con fibra de vidrio (ERFV) – Espuma de Poliuretano (ESP:PUR) – Copolímero Etíleno Vinil Acetato (EVA) – Ester vinil reforzado con fibra de vidrio (EVRFV) – Melamina Formaldehído (MF) – Poliamida (PA) – Poliamida reforzada con fibra de vidrio (PARFV) – Policarbonato (PC) – Policloruro de Vinilo-Emulsión (PVC-E) – Policloruro de Vinilo-Suspensión (PVC-S) – Polietileno de Alta Densidad (PEAD) – Polietileno Alta Densidad-Alto Peso Molecular (PEAD- APM) – Polietileno Alta Densidad-Ultra Peso Molecular (PEADUAPM) – Polietileno de Baja Densidad (PEBD) – Polietileno de Baja Densidad Lineal (PEBD-L) – Tereftalato de Polietilenglicol (PET) – Polibutilentereftalato (PBT) – Polimetacrilato de Metilo (Acrílico) (PMMA) – Poliéster (POL) – Poliuretano (PUR) – Polipropileno-Homopolímero (PP-H) – Polipropileno-Copolímero (PP-C) – Polipropileno reforzado con fibra de vidrio (PPRFV) – Premix de Poliéster (PREMIX) – Preimpregnado (PREPEG) – Poliéster reforzado con fibra de vidrio (PRFV) – Poliestireno (PS) – Poliestireno Alto Impacto (PS-AI) – Poliestireno Medio Impacto (PS-MI) – Poliestireno Expandido (PSE) – Politetrafluoretileno (Teflón) (PTFE) – Policloruro de Vinilideno (PVDC) – Resina Acetal (RES.ACET) – Resina Cresílica (RES.CRES)- Resina de Siliconas (RES.SILIC) – Resina Epoxi (EPOXI) – Resina Fenólica (RES.FEN) – Resina Ionomérica (RES.IONOM) – Resina Poliéster (RES.POL) – Copolímero de Estireno-Acrilo-Nitrilo (SAN) – Urea Formaldehído (UF) – Uretano reforzado con fibra de vidrio (URFV) – Polianilo Nitrilo (PET-PAN), etc.

Inc. c) – Conforme a lo establecido por el artículo 101º de la Ley 24.467, se declaran aplicables a las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES), las disposiciones de la presente Convención Colectiva de Trabajo, con las normas especiales que se integran a la misma.

Inc. d) – Sin perjuicio de las disposiciones de presente Convenio, cuando fuere necesario establecer una forma de trabajo o categorías no contempladas en el mismo, el empleador conjuntamente con la representación sindical podrá acordar las modalidades que fueren necesarias, siempre que no se viole la esencia del Convenio y la estructura con que el mismo ha sido desarrollado.

### **> CAPITULO III – CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.**

#### **• ART. 3º - 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, cuyas decisiones serán de cumplimiento obligatorio.

#### **Inc. 2) - CUMPLIMIENTO DE TAREAS FUERA DEL 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 el 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 tuvieran una duración superior a un día, y éste no pudiera regresar a su domicilio, se le deberán abonar los gastos de alojamiento y alimentación.

#### • **ART. 4º - 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 (5) días el obrero u obrera no pudieran presentar el certificado que acrede su antigüedad por no habérselo entregado 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 Nº 1455/85 y Nº 342/92.

c) Deberán requerir de la agencia entrega de fotocopia autenticada por representante autorizado de la misma del examen 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 desempeñan 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 los artículos 43º y 44º 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 quince (15) días del vencimiento del mes en que se hubiere efectuado la retención.

Inc. 4) – **APORTE SOLIDARIO** - Se establece a cargo de los trabajadores/as beneficiarios del referido Convenio Colectivo incluidos en las respectivas categorías del mismo NO afiliados y en los términos del Art. 9 de la Ley 14.250, un aporte solidario del 70% de la cuota sindical que esté vigente, homologada y correspondan en cada caso al personal afiliado. Las sumas indicadas serán retenidas por los empleadores y depositadas por éstos hasta el día 15 de cada mes subsiguiente al que corresponda, en la cuenta bancaria perteneciente a la U.O.Y.E.P.; mediante las boletas de aporte que se indiquen o proporcionen.

La mora por incumplimiento de las obligaciones precedente pactadas se aplicará el mismo sistema que se aplica en el 2º párrafo del Art. 44 de C.C.T. Nº 419/05. Aquellos trabajadores /as que se encuentren afiliados a U.O.Y.E.P. quedarán eximidos del aporte solidario convenido.

Del mismo modo, las partes acuerdan que la presente cuota de aporte solidario deberá retenerse sobre cualquier suma de dinero remunerativo o no remunerativo.

#### ▪ **ART. 5º - 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 treinta (30) días laborados, 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 resultare 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 podrán 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.

Inc. d) – Cuando por razones de producción fuera necesario disponer cambio de turno de los trabajadores, las empresas deberán comunicar dicho cambio con veinticuatro (24) horas de anticipación y respetar el período mínimo de pausa previsto en el último párrafo del artículo 197º de la Ley de Contrato de Trabajo.

- **ART. 6º - 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 diez (10) años de antigüedad en la empresa la bonificación se elevará al 2% y continuará con el 1% en los años subsiguientes.

- **ART. 7º - PRODUCCIÓN.**

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 trabajo 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, estos 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. 8º - HORARIOS.**

Inc. a) – En todos los establecimientos de la industria plástica y sus afines, el 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 9 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 6 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.

Los días 24 y 31 de diciembre las jornadas finalizarán a las 20:00 horas y podrán comenzar a las 22:00 horas del día siguiente. Esta disposición no implicará desmedro en el salario del trabajador.

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 otorguen lo más cercano a la mitad de la jornada.

Las empresas podrán convenir trasladar el descanso a la última media hora de la jornada, en cuyo caso el personal podrá retirarse del establecimiento sin desmedro en su retribución.

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. En caso que se optare por la franquicia prevista en el último párrafo del inciso que antecede no regirá la exigencia precedente.

Inc. d) – Cuando las empresas implementen el régimen de trabajo continuo (o por equipos), deberán observar los límites máximos previstos en la Ley 11.544 y artículo 2º del Decreto Nº 16.115 y lo contemplado en el artículo 197º de la Ley de Contrato de Trabajo. Si el régimen de trabajo continuo se implementara mediante la utilización de turnos fijos, deberán contemplarse los reemplazos correspondientes al descanso semanal, que en la medida que no se supere los límites de la Ley 11.544 y se conceda el descanso compensatorio devengará los salarios normales previstos en este Convenio.

La implementación del sistema precedentemente aludido, deberá realizarse en forma continua y por lo menos por un lapso de seis (6) meses. Las empresas y la representación sindical de común acuerdo podrán convenir un período de tiempo inferior.

#### ▪ **ART. 9º - 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 sábados 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. 10º - TOLERANCIA EN ENTRAR AL TRABAJO.**

Se establecen cinco minutos de tolerancia a 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. 11º - VACACIONES.**

Inc. a) – 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 su personal en días hábiles hasta el período de veintiún (21) días anuales, es decir que no se computarán los días domingos y feriados obligatorios. En los casos en que los trabajadores, por su antigüedad gocen de veintiocho (28) o treinta y cinco (35) días, los mismos se computarán en forma corrida. Cuando el trabajador acredite dos años calendarios de antigüedad en la empresa, el período mínimo de vacaciones se elevará a diecisiete (17) días.

Inc. b) – Las empresas podrán otorgar las mismas fraccionando su período de goce. En este caso, por lo menos el cuarenta por ciento (40%) de las mismas y nunca menos de seis (6) días deberán concederse en los meses de diciembre a febrero. Los días restantes se podrán otorgar en el período de mayo a setiembre, en cuyo caso el jornal de cada uno de ellos, se incrementará un quince por ciento (15%). Igual recargo regirá en el caso que la totalidad de las vacaciones se acordaran para ser gozadas entre mayo y setiembre. Si el descanso fuera otorgado en el período previsto en la ley, regirán las previsiones del inc. a) de este artículo.

▪ **ART. 12º - 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 concurrirá a cumplir sus tareas habituales. Cuando éste coincida con feriados nacionales, provinciales o municipales, la celebración se efectuará el día hábil siguiente.

▪ **ART. 13º - ACCIDENTES DE TRABAJO.**

Las empresas darán estricto cumplimiento a las disposiciones de la Ley Nº 24.557 sobre Riesgos de Trabajo y adecuarán a lo establecido en la misma el régimen de higiene y seguridad en el trabajo en las empresas.

**▪ ART. 14º - 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 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. 15º - 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 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. 16º - 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 control. 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 lo 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 aquel, 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 atención del paciente y del lugar donde se efectuare la misma.

**▪ ART. 17º - 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 MTySS N° 64.

**▪ ART. 18º - 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) guardarropa 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. 19º - 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 a indumentaria se refiere.

#### • **ART. 20º - 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 ropa 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 deberá 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, serán determinadas por la Comisión de Reclamos y los empleadores, conforme al artículo 197º de la Ley 19.587.

## > **CAPITULO IV - CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO.**

### ▪ **ART. 21º - 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 rinden exámenes. Está obligado el interesado a presentar a su empleador certificados firmados por las autoridades del colegio a fin de constatar que ha rendido examen. Las disposiciones de esta cláusula mantendrán su vigencia en tanto y en cuanto no hayan sido contempladas y superadas por la Ley 18.338.

Inc. b) – A los trabajadores que estudien se les concederá 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 dominen, fuera del castellano, uno o más idiomas y que lo acrediten con los certificados pertinentes, se les asignará un adicional del diez por ciento (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 seis (6) días en el año y no más de dos (2) por examen, 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. 22º - IGUALDAD DE SALARIOS.**

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

▪ **ART. 23º - 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. 24º 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 Nº 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. 25º - 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. 26º - 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 vigencia de estos acuerdos tendrán el alcance que las partes determinen. En los artículos 5º y 7º 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 fabricación y conforme a las características especiales de cada una de ellas, acordar sistemas o regímenes de premios a la productividad.

▪ **ART. 27º - PAGO DE SALARIOS.**

A todo trabajador que concurra a sus tareas habituales y no pueda cumplir con las mismas por causas ajena 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. 28º - LICENCIA POR MATRIMONIO Y SUBSIDIO.**

Los empleadores concederán a sus trabajadores que contraigan matrimonio quince (15) días corridos de licencia paga con su jornal íntegro, siempre que tenga una antigüedad de tres (3) meses en el establecimiento.

Esta licencia se pagará por adelantado. Las trabajadoras que se retiren del establecimiento para contraer enlace se le pagará igualmente esta licencia previa presentación de comprobantes.

- **ART. 29º - EXAMENES PREMATRIMONIALES.**

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

- **ART. 30º - LICENCIAS ESPECIALES.**

Inc. a) – Los industriales concederán a su personal seis (6) días de licencia paga, de acuerdo a lo previsto por el art. 4º de la Ley Nº 18.338, en ocasión comprobada de fallecimiento de cónyuge.

Inc. b) – En caso de fallecimiento comprobado de hijos del trabajador se concederán cuatro (4) días de licencia paga, incluyendo por lo menos un (1) día hábil.

Inc. c) – En caso de fallecimiento comprobado de padres, hermanos, o nietos del trabajador se concederán tres (3) días corridos de licencia paga.

Inc. d) – Se concederá un (1) día de licencia paga en caso de fallecimiento comprobado de padres políticos, hijos políticos y abuelos, y en ocasión del casamiento de hijos legalmente reconocidos.

A pedido del trabajador se ampliará en un (1) día las licencias que preceden sin cobro de haberes.

- **ART. 31º - MATERNIDAD.**

Serán de aplicación las disposiciones de la Ley Nº 18.107 sobre esta materia.

➤ **CAPITULO VI - REPRESENTACION GREMIAL Y SISTEMA DE RECLAMACIONES.**

- **ART. 32º - 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 y Seguridad Social, no pudiendo las partes tomar ninguna medida hasta que 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 las 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 Nº 23.551 en su art. Nº 45º 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 excedan 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 dos (2) delegados, y cuando el personal exceda de doscientas (200) personas, la misma estará constituida por hasta tres (3) delegados.

Inc. f) – Ambas partes convienen, 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 en que las necesidades de la producción no se vean interferidas por las referidas licencias, cuando excediera del crédito contemplado en el artículo 36º del presente Convenio.

▪ **ART. 33º - 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. 34º - 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. 35º - COMISION PARITARIA.**

A los efectos de la interpretación y aplicación del presente Convenio único 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 y Seguridad Social.

▪ **ART. 36º - 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 y subdelegados para el ejercicio de sus funciones, un crédito de hasta dieciocho (18) días en el año y no más de tres (3) en el mes. Este crédito podrá ser aumentado por los empleadores a pedido de la UOYEP conforme al artículo 44 de la Ley 23.551 y artículo 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. 37º - LEY DE LA SILLA.**

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

- **ART. 38º - DONANTES DE SANGRE.**

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

- **ART. 39º - 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 diez (10) años; de once (11) a veinte (20) años el subsidio se elevará a dos meses de sueldo y cuando la antigüedad fuera superior a veinte (20) años el mismo será equivalente a tres meses de sueldo.

- **ART. 40º - CONTRIBUCION EMPRESARIA AL PLAN ASISTENCIAL.**

Se ajustará a lo determinado por la Ley Nº 23.660/61 y sus modificaciones.

- **ART. 41º - HIGIENE Y SEGURIDAD.**

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

- **ART. 42º - TARJETA DE CREDITO.**

A fin de posibilitar el otorgamiento de tarjetas de crédito en favor de los obreros y empleados de la industria plástica, respecto de la cual la organización sindical UOYEP actuará como garante, ante las entidades bancarias otorgantes o empresas emisoras de las mismas, las empresas deberán dar cumplimiento con lo dispuesto por el Art. 6º de la Ley 24.642.

- **ART. 43º - CONTRIBUCION EMPRESARIAL PARA EL CUMPLIMIENTO DE PLANES DE CAPACITACION, 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. 4º 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 once (11) horas de la categoría OPERADOR CALIFICADO del presente Convenio.

▪ **ART. 44º**

Las partes establecen que la contribución de las empresas a que se refiere el Art. 43º, deberá ser depositada 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 saldos impagos en legal forma.

▪ **ART. 45º - CONTRIBUCIÓN CONVENCIONAL EMPRESARIA.**

Inc. a) Conforme lo estableció oportunamente la Resolución MTEFRH N° 750/01 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos, los empleadores comprendidos dentro de las previsiones de la presente Convención Colectiva de Trabajo, deberán efectuar — en forma mensual — una contribución a la Cámara Argentina de la Industria Plástica (CAIP), por empresa conforme al siguiente esquema:

Dotación de la Empresa	Contribución Mensual
1 a 10 trabajadores	\$ 2.770,00 por empresa
11 a 25 trabajadores	\$ 4.470,00 por empresa
26 a 50 trabajadores	\$ 6.080,00 por empresa
51 a 75 trabajadores	\$ 9.320,00 por empresa
más de 75 trabajadores	\$ 10.850,00 por empresa

Inc. b) El valor de esta contribución se incrementará en el mismo porcentaje en que se incrementen los salarios básicos del Convenio Colectivo de Trabajo de la Industria Plástica. Si por cualquier causa ajena a la voluntad de las partes, fuera suspendida o en su caso suprimida la negociación paritaria, el valor de la contribución 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.

Inc. c) Los fondos provenientes de esta contribución serán destinados por la entidad empresarial para cumplimentar los propósitos y objetivos fundamentales consignados en su Estatuto Social, dirigidos a todas las empresas de la actividad, abstracción hecha de que las mismas sean o no afiliadas a la CAIP. Entre otros propósitos y objetivos se pueden mencionar: la implementación de programas de capacitación técnica de la mano de obra de la industria; gestión medioambiental de la industria; programas de calidad; programas de uso racional de la energía; innovación y desarrollo tecnológico; información estadística; análisis económicos; promoción de las exportaciones del sector; condiciones de medio ambiente laboral, etc.

Inc. d) La contribución empresarial establecida en el Inc. a) deberá ser depositada dentro de los quince (15) días del mes siguiente al que corresponda el aporte, en la cuenta bancaria perteneciente a la Cámara Argentina de la Industria Plástica. La mora por incumplimiento de la obligación precedentemente pactada se producirá de pleno derecho y por el solo transcurso del término para realizar los depósitos, y se ajustarán los saldos impagos en legal forma.

▪ **ART. 46º - PERIODO DE PRUEBA.**

Conforme a lo establecido por la Ley 25.877 el período de prueba previsto en el Art. 92º bis de la Ley de Contrato de Trabajo será de tres (3) meses.

▪ **ART. 47º - REGIMEN NACIONAL DE EMPLEO .**

Atento a lo dispuesto por el art. 30 de la Ley Nº 24.013 (Ley Nacional de Empleo) si las necesidades de la producción requirieran 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. 43º de la Ley Nº 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. 47º y siguientes de la Ley Nº 24.013, se consideran encuadradas 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 dejados 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. 43º, 47º, 51º y 58º de la Ley Nº 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 inciso 2) del presente Convenio.

Asimismo, las situaciones a que alude el Art. 72º de la Ley Nº 24.013 podrán ser cubiertas mediante contratación directa bajo la modalidad de trabajo eventual o a través de agencias de servicios temporarios.

#### • **ART. 48º - 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.**
- **CHOFER.**
- **AYUDANTE DE CHOFER.**
- **CONDUCTOR DE AUTOELEVADOR.**

**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 conocimientos 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.

**• ART. 49.**

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. 50°.**

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.

> **CAPITULO VII – REGIMEN PARA PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS (PYMES)**

• **ART. 51º.**

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo son aplicables a las Pequeñas y Medianas Empresas conforme a lo establecido en los incisos c) y d) del Artículo 2º (Capítulo II).

---

---