

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 683/14

Buenos Aires, 13 de agosto de 2013

B.O.: 26/3/14

Vigencia: 4/2/14

### Vidrio y afines. Empleados.

*Nota: ver escalas salariales al final del convenio.*

## Convenio colectivo de trabajo empleados de la industria del vidrio y afines

### Premisas básicas

Teniendo presente la nueva realidad económica mundial, que de hecho incluye a nuestro país y, por ende, a la industria del vidrio y afines, la orientación a la defensa de los intereses compartidos de las empresas y los trabajadores está enmarcada en la mejora continua de los estándares internacionales en términos de calidad, precios, servicio y satisfacción total de los clientes.

En función de dichos objetivos las partes manifiestan su total acuerdo sobre la significancia que tienen los siguientes puntos:

El Mercado internacional presenta en la actualidad un alto nivel de complejidad debido a la cada vez mayor competitividad empresarial y a la creciente exigencia de los consumidores finales.

La industria nacional ha sido repentinamente insertada en dicho contexto impulsada por la apertura económica ocurrida en los años recientes, lo cual la obliga a rediseñar sus estrategias y recuperar las brechas de eficiencia por medio de una completa revisión de las condiciones tecnológicas y organizativas en las cuales opera.

La creación del Mercosur si bien por un lado representa una indiscutible oportunidad de crecimiento en términos de economía de escala, desde otro acentúa la diferencia de productividad entre las industrias de los países miembros.

De todo ello se infiere que los factores de éxito que pueden asegurar la obtención de los resultados necesarios para poder competir en el escenario mencionado son, entre otros, los siguientes:

1. Sistemas de producción con contenidos tecnológicos adecuados, lo cual implica inversiones y por lo tanto empresas rentables.
2. Modelos organizativos modernos basados en la participación e involucración del personal.
3. Adaptabilidad de la gestión de los factores de producción.
4. Plena utilización de los factores de producción para permitir la recuperación de las inversiones y la eliminación de las ineficiencias.
5. Diálogo abierto y franco entre las empresas y el sindicato como legítimo representante del personal.
6. La adecuación del sistema de relaciones laborales basado en nuevas técnicas de organización del trabajo que impulsen la participación, capacitación y comunicación.

Asimismo, las partes coinciden que para el logro de un eficiente y equitativo ámbito laboral se necesita de la obtención de una adecuada rentabilidad para las empresas a las cuales en forma paralela acompañen adecuados niveles de ocupación.

En este contexto y compartiendo las premisas antes mencionadas se ha acordado la presente convención colectiva en el marco de las normativas de las Leyes 14.250 y 23.546, ambas con las modificaciones de la Ley 25.250 y los Dto. 199/88 y 200/88 y modificatorias, y de la Ley 25.877.

## CAPITULO I - Recaudos formales

### Partes intervinientes

**Art. 1** – En Buenos Aires, a los 13 días del mes de agosto de 2013, las partes contratantes, el Sindicato de Empleados de la Industria del Vidrio y Afines de la República Argentina, asociación con Personería Gremial N° 169, representada en este acto por los Sres. José Mammana (representante legal), Miguel L. Aranibar (sec. gremial), Carlos Alberto García (sec. de Organización), José Luis Carvalleira (sec. de Actas), Eduardo Costa (sec. gral. Secc. Berazategui), en adelante indistintamente denominada "SEIVARA o el sindicato", por una parte; y por la otra, la Cámara Argentina de Fabricantes de Vidrio, representada por los Sres. Eduardo Arrugarena, Claudio Fazio y Sandra Boan y el Dr. Rodolfo Sánchez Moreno, la Cámara del Vidrio Plano y sus Manufacturas, representada por los Sres. Marcelo Kalcıyan y Jorge Davies; la Cámara Argentina de Industria Opticas y Afines, representada por Ramiro Zilvestein, en adelante denominada "la parte empresaria", convienen en formalizar la siguiente convención colectiva de trabajo.

### Actividad contemplada

**Art. 2** – Las partes convienen que la presente convenio colectivo de trabajo regirá para todo el personal que ejecute tareas en todos los establecimientos de la industria del vidrio y afines íntegramente, es decir donde se comercialice y/o fabrique y/o funda y/o manipule y/o transforme y/o distribuya, incluyendo en tal sentido a los talleres, salones de venta de vidrios cortados a medida, y/o industria automotriz (repuestería, fábrica), y/o ingeniería (vidrios para construcción), y/o anteojos recetados (ópticas), y/o cristal en cualquiera de sus formas, y/o lanas e hilos de vidrio, y/o fibra óptica, y/o vidrio al soplete, y/o envases medicinales, y/o vidrio decorado, y/o vidrio hueco, así como también en los establecimientos donde el mayor porcentaje de comercialización del mismo sea el vidrio en cualquiera de sus formas, perfilaría de aluminio, en cerramientos y aberturas.

### Ámbito territorial de aplicación

**Art. 3** – Esta convención será de aplicación a todas las empresas, explotaciones y sus establecimientos instalados en todo el territorio de la República Argentina, aún en aquéllos que se radiquen en el futuro y que se hallen encuadrados en la actividad contemplada en el art. 2.

### Vigencia temporal del convenio

**Art. 4** – Las condiciones establecidas en este convenio tendrán vigencia por el término de cuatro años a partir de la fecha de su homologación.

Para permitir el logro de los mutuos objetivos que se persiguen, dentro de un normal desarrollo del proceso operativo de las empresas, las partes manifiestan su mejor buena voluntad y predisposición para mantener un clima de paz social durante la vigencia del presente

convenio colectivo.

Las partes interesadas de común acuerdo podrán denunciar esta convención colectiva de trabajo dentro de los sesenta días anteriores a su vencimiento; caso contrario, continuará vigente por un año adicional.

En ambos casos la vigencia se limita a los plazos que se indican precedentemente por haberse pactado aquí su vencimiento (art. 6, Ley 14.250 y su reforma por la Ley 25.877).

### **Cantidad de beneficiarios**

**Art. 5** – La cantidad de personas amparadas por este acuerdo es aproximadamente de dos mil trabajadores.

### **Personal comprendido**

**Art. 6** – La presente convención colectiva será de aplicación para todos los empleados, de ambos sexos, se encuentren o no afiliados al SEIVARA, que laboren en las actividades, empresas, explotaciones y/o establecimientos que determina el art. 2 del presente convenio, que: a) tengan personal a cargo bien sea de su mismo nivel funcional o no, desempeñándose como supervisores, capataces, encargados, líder de equipo o grupo o célula, o cualquier otra denominación presente o futura que se le asigne; b) a los técnicos en cualquiera de sus especialidades que realicen tareas encuadradas en este convenio colectivo de trabajo y c) realicen las funciones de empleados administrativos que laboren en cualquiera de las Secciones, Departamentos o áreas de las empresas comprendidas en este convenio colectivo, de acuerdo con las descripciones del art. 22 de este convenio.

Los empleados que presten servicios eventuales por intermedio de empresas reconocidas al efecto quedarán encuadrados en el presente convenio y no podrán sufrir discriminación tanto en lo laboral, así como también en sus retribuciones con relación al personal del establecimiento en base al principio de igual tarea igual remuneración en iguales condiciones.

En todos los casos las empresas prestadoras de dichos servicios eventuales deberán estar inscriptas y reconocidas por la autoridad de aplicación que corresponda en los términos del régimen legal que les sea aplicable.

### **Personal excluido de la representación**

**Art. 7** – Las partes convienen que el personal de las empresas que desarrolla funciones que, por su naturaleza, conocimiento, complejidad, confidencialidad, facultad de decisión y jerarquía, como ser, por ejemplo: directores, gerentes, jefes, adscriptos y/o adjuntos a Dirección o Gerencia, apoderados, habilitados, secretarías de Dirección o Gerencia que no realicen tareas o funciones encuadradas en el presente convenio.

Queda expresamente convenido que los acuerdos sobre encuadramiento del personal realizado entre las empresas y el sindicato con anterioridad al presente convenio colectivo de trabajo mantienen su vigencia.

Asimismo, no se considerarán beneficiarios y, por lo tanto, quedan expresamente excluidos del presente convenio los empleados de empresas proveedoras de servicios especializados que no correspondan a la actividad normal y específica de los establecimientos de la industria del vidrio y ramas afines.

### **Período de prueba**

**Art. 8** – Se establece el período de prueba en tres meses, para los trabajadores que se incorporen a la industria, salvo que fehacientemente el empleador manifieste su voluntad de incorporarlo en forma definitiva.

## **CAPITULO II - Condiciones generales**

### **Objetivos mutuos**

**Art. 9** – Las partes comparten y aceptan los siguientes compromisos mutuos:

Los empleados/as son claves para el éxito de las empresas y éstas reconocen su obligación de tratarlos con dignidad, respeto y consideración, brindarles la posibilidad que perciban las mejores remuneraciones posibles a partir de los valores del presente convenio y darles la oportunidad de crecer como personas integrantes y participantes de la sociedad.

El objetivo de las empresas del sector es crecer y prosperar económica, organizacional y tecnológicamente por medio de la fabricación y comercialización de productos de alta calidad a precios competitivos.

El compromiso mutuo implica atender de la mejor manera posible las exigencias de los clientes en términos de calidad, servicio y costo. Así los empleados/as reconocen y aceptan su obligación de hacer lo que de ellos dependa, dentro de su nivel de decisión, para que los clientes externos reciban un producto sin defectos, sin costos originados en pérdidas de cualquier tipo y con un alto valor intrínseco, de manera que satisfagan a los clientes y aseguren la sobrevivencia de las empresas y el nivel de empleo.

La competitividad de las empresas es fundamental para el mantenimiento de las fuentes de trabajo y la creación de empleos sustentables. Por ello, se establece el mutuo compromiso de:

- Mejorar de manera continua la productividad, la calidad, el costo y el servicio a los clientes, para lo cual las partes deberán trabajar juntas con un criterio de colaboración y solidaridad.
- Promover una amplia comunicación de las políticas y procedimientos establecidos y basados en esta convención.
- Actuar cooperativamente, cumpliendo con las normas de orden, aseo, higiene, seguridad en el trabajo y medio ambiente, resolviendo dudas y preocupaciones por medio de reuniones que busquen el consenso.
- Reconocer los derechos y responsabilidades de cada una de las partes.

Las empresas tienen la responsabilidad exclusiva de determinar cuales son los productos que deben ser fabricados, dirigir y controlar las operaciones; determinar los materiales y materias primas que deben ser comprados; establecer reglas de conducta; contratar mano de obra de acuerdo con las normas legales y/o esta convención; determinar cantidad, ubicación, horario y tareas del personal; promover, capacitar y ejercer las facultades de organización y dirección.

SEIVARA tiene la responsabilidad exclusiva para representar a los trabajadores amparados en esta convención colectiva de trabajo ante los empleadores y asegurar que sus representados reciban el tratamiento correspondiente de acuerdo con lo pactado en el mismo y a las normas legales vigentes, así como peticionar en defensa de los intereses del personal alcanzado por este convenio colectivo de trabajo.

### **Principios de interpretación**

**Art. 10** – Los principios básicos de interpretación y los criterios a los que deben ajustarse las relaciones laborales son los de alcanzar los resultados en un ámbito que permita la evolución y desarrollo personal de los trabajadores y para ello se reconocen en cada una de las

empresas las modalidades de polivalencia, flexibilidad funcional y movilidad geográfica dentro de los términos de la L.C.T., que permiten asegurar la plena satisfacción de los clientes y competir eficientemente a nivel internacional dada la constante y cada vez mayor globalización y apertura de la economía.

De acuerdo con las modernas formas de organización del trabajo, vinculadas a la incorporación de nuevas tecnologías, técnicas y herramientas, las partes convienen que es necesario adecuar las tareas, funciones y ubicación del personal, lo cual se realizará utilizando los conocimientos, capacidad y antigüedad de cada empleado/a, tendiendo a estrategias de recalificación laboral que permitan un aprovechamiento mayor de los métodos de trabajo. Este nuevo esquema se facilitará con una adecuada capacitación y formación del personal para lograr la elevación de su nivel técnico y profesional, así como la generación de una estructura laboral en la medida adecuada al nuevo modelo de operación y gestión.

### **Negociación colectiva**

**Art. 11** – Se ratifica el derecho de las partes de decidir de manera autónoma negociar en forma colectiva, por ello el ámbito territorial, personal y la vigencia de esta convención colectiva constituyen una manifestación del ejercicio de esa facultad. No obstante las partes, y cada una de ellas dejan señalado que se ajustarán a los principios y modalidades siguientes:

11.1. Las empresas de la industria del vidrio y ramas afines de todo el país reconocen al SEIVARA, con Personería Gremial N° 169, como único representante de personal de empleados que ocupan en sus establecimientos.

11.2. Las empresas en forma individual podrán efectuar, con la participación del Secretariado Nacional del SEIVARA, negociaciones acerca de los sistemas de remuneraciones, u otras retribuciones que permitan un mejoramiento continuo de la productividad, así como también sobre aspectos relativos a las condiciones de trabajo, con el reiterado y permanente objetivo convencional de contribuir a la competitividad de las empresas y, por consiguiente, preservar las fuentes de trabajo.

11.3. Lo acordado según el pto. anterior 11.2 podrá consistir en modificar, sustituir o derogar, en todo o en parte, esta convención colectiva.

Si es total, deberá recurrirse al procedimiento previsto en las Leyes 25.250 y 25.877 o la que las sustituya.

Si es parcial el acta, entre el empleador y el sindicato signatario del presente, se presentará para su homologación ante la autoridad administrativa y pasará a integrar el convenio nacional con el ámbito territorial y personal que indique, que será menor al general de esta convención.

### **Reciprocidad frente a situaciones de competencia desleal**

**Art. 12** – Las partes se comprometen expresamente a velar por el crecimiento de las estructuras productivas y de las fuentes de trabajo de manera tal de alcanzar niveles de competitividad que permitan trabajar sobre estándares internacionales en el marco de una apertura económica con vistas a la integración regional y mundial.

La competencia desleal en sus dos tipos: interna (clandestinidad y evasión) y externa (subfacturación, "dumping", etc.) pone en peligro a la industria del sector y debe ser contrarrestada mediante el accionar del sector gremial y del empresarial (efectuando todas las gestiones y denuncias pertinentes ante los poderes públicos que en cada caso corresponda).

### **Igualdad de oportunidades**

**Art. 13** – Las partes ratifican que las normas establecidas en este convenio se aplicarán a todos los empleados/as sin ningún tipo de discriminación que se funde en motivos de nacionalidad, raza, edad, sexo, religión o capacidades diferentes.

### **Disposiciones de otros convenios**

**Art. 14** – El presente convenio colectivo determina la sustitución en el ámbito de aplicación definido precedentemente de todas las normas y/o disposiciones contenidas en todo otro convenio colectivo de trabajo que se refiriera, directa o indirectamente, ya sea en forma general o específica a alguna de las actividades y establecimientos indicados en el presente convenio. En consecuencia, las normas del presente convenio colectivo sustituyen y reemplazan cualquier otra disposición anterior, queda sujeto exclusivamente a lo que aquí se acuerda colectivamente y a las disposiciones legales contenidas en la Ley de Contrato de Trabajo y sus complementarias de aplicación nacional.

Sin perjuicio de lo prescripto en el párrafo precedente de este artículo, los empleadores se comprometen a respetar y, por ende, las partes dejan expresamente convenido que los acuerdos internos que no figuren en el presente convenio colectivo mantendrán su vigencia en los términos allí acordados.

### **Remisión a leyes generales**

**Art. 15** – Lo no contemplado en este convenio colectivo se regirá por la legislación vigente. Cualquier modificación a las normas legales, incluso las mencionadas en este convenio colectivo, se aplicarán automáticamente.

## **CAPITULO III - Jornada de trabajo y descansos**

### **Concepto de jornada**

**Art. 16** – Se entiende por jornada laboral el tiempo en el cual el empleado debe desempeñar sus tareas en el lugar de trabajo asignado y en el horario de trabajo completo, debiendo por ello encontrarse listo y en condiciones de trabajar en el momento de inicio establecido y hasta la finalización del horario, significando que el relevo de cada empleado/a, cuando corresponda, debe efectuarse en el lugar de trabajo.

De acuerdo con los usos y costumbres de cada establecimiento, los/as empleados/as podrán ingresar con anterioridad o demorar su egreso dedicando cierto tiempo para cambiarse de ropa, utilizar los servicios sanitarios, concurrir al comedor si está habilitado, etc., sin que se computen dichos tiempos a los fines de la jornada ni como horas extra en forma pasiva.

### **Cumplimiento jornada de trabajo**

**Art. 17** – Los/as empleados/as cumplirán tareas en el horario que fijen las empresas de acuerdo con las necesidades productivas de las mismas en procura de la mejor atención de sus clientes, reservándose la posibilidad de organizar el trabajo por equipos y/o turnos.

En los casos de que se disponga transferencia de los/as empleados/as a turnos u horarios distintos de trabajo, en tanto esos cambios no causen perjuicio material al trabajador, se comunicará a los interesados con veinticuatro horas de anticipación, salvo aquellos casos en los cuales el hecho que genere la necesidad del cambio haga imposible dicha anticipación.

### **Tiempo de trabajo - principio general**

**Art. 18** – La jornada se regirá por la Ley 11.544, sus modificatorias y la Ley de Contrato de Trabajo, pudiendo organizarse por turnos ajustándose a las disposiciones legales que rijan en cada momento, y en la actualidad por los arts. 196 y ss. de la Ley de Contrato de Trabajo con la distribución que se indique; en caso de equipos, por los arts. 202 de la Ley de Contrato de Trabajo y 2, 3, 10 y cs. del Dto. 16.115/33.

Entre el fin de una jornada de trabajo y el comienzo de la siguiente debe mediar como mínimo un intervalo de doce horas.

La jornada de trabajo tendrá, en un ciclo plurisemanal, una duración máxima promedio de cuarenta y ocho horas. Este promedio de horas normales semanales podrá ser modificado por las empresas de acuerdo con las necesidades de producción dentro de los topes vigentes en la legislación.

#### **Pausa individual diaria paga**

**Art. 19** – Los/as empleados/as gozarán de una pausa individual paga de treinta minutos dentro de su horario laboral, la cual será otorgada 11/2 horas después del inicio y hasta 11/2 horas antes del final de la jornada, de acuerdo con las necesidades operativas de cada empresa.

#### **Compensación por día feriado entre semana**

**Art. 20** – Cuando durante la semana haya un día feriado que se ubique en el día martes o viernes, las empresas podrán disponer la compensación de los días lunes y/o sábado, respectivamente, trabajando turnos adicionales de uno o más sábados o bien con horas adicionales de lunes a viernes, según lo permitan los horarios que estén vigentes y/o la jornada de trabajo individual que se aplique en el momento de la compensación. El día sábado y/o las horas adicionales en que se efectúe la compensación serán considerados día hábil u hora normal a todos los efectos respecto a quienes deban trabajar por la compensación.

Quedan excluidos del presente sistema de compensación los empleados que desarrollen su labor en procesos continuos de producción.

### **CAPITULO IV - Categorías, sus funciones y clasificaciones**

#### **Principios generales**

**Art. 21** – Las tareas a cargo de los/as empleados/as estarán clasificadas y divididas en categorías y sus funciones y a cada una de ellas comprenderá una retribución de conformidad con la estructura de remuneraciones convenida.

La enumeración y descripción de funciones desarrollada en el presente convenio tiene carácter enunciativo. Las empresas en el ejercicio de su poder de dirección y organización podrán distribuir las tareas de modo tal que puedan resultar funciones que abarquen a más de una de las mencionadas en la clasificación respectiva, toda vez que los establecimientos pueden estar organizados en diferentes modalidades en razón de los recursos tecnológicos que tengan implementados o se implementen en el futuro, y de acuerdo con las necesidades operativas de cada empresa.

#### **Definición de categorías y sus funciones**

**Art. 22** – Los/as empleados/as se clasifican en ocho funciones, cada una de las cuales representa a distintas actividades cuyos requerimientos están dados en relación con los perfiles profesionales específicos necesarios para llevar a cabo las mismas.

#### **Descripción de funciones por categorías**

**Art. 23** – • Categoría A: empleados que tienen los conocimientos necesarios para realizar cualquiera de las tareas correspondientes a las actividades y que han sido asignados a las mismas por la empresa; con carácter ejemplificativo que se señalan, o similares, a saber:

– Cadete.

– Empleado maestranza.

• Categoría B: empleados que tienen los conocimientos necesarios para realizar cualquiera de las tareas correspondientes a las actividades y que han sido asignados a las mismas por la empresa; con carácter ejemplificativo que se señalan, o similares, a saber:

– Empleado intendencia.

– Empleado recepción.

– Empleado archivo.

– Empleado oficial general.

• Categoría C: empleados que tienen los conocimientos necesarios para realizar cualquiera de las tareas correspondientes a las actividades y que han sido asignados a las mismas por la empresa; con carácter ejemplificativo que se señalan, o similares, a saber:

– Empleado atención telefónica.

– Empleado auxiliar control calidad.

– Empleado balanza.

– Empleado portero.

– Empleado sereno.

– Empleado bombero.

– Empleado repositor.

• Categoría D: empleados que tienen los conocimientos necesarios para realizar cualquiera de las tareas correspondientes a las actividades y que han sido asignados a las mismas por la empresa; con carácter ejemplificativo que se señalan, o similares, a saber:

– Empleado de costos.

– Empleado cuentas corrientes.

– Empleado de ventas (administración y mostrador).

– Empleado compras.

- Empleado tesorería/finanzas.
- Empleado oficina personal.
- Empleado auditoría.
- Empleado laboratorio.
- Empleado importación/exportación.
- Empleado expedición/logística.
- Empleado almacén y/o pañolero.
- Empleado depósito/expedición.
- Empleado chofer con tareas administrativas (utilitario/auto/moto).
- Empleado enfermero.
- Empleado de óptica.
- Categoría E: empleados que tienen los conocimientos necesarios para realizar cualquiera de las tareas correspondientes a las actividades y que han sido asignados a las mismas por la empresa; con carácter ejemplificativo que se señalan, o similares, a saber:
  - Empleado control de calidad.
  - Empleado control de procesos.
  - Empleado seguridad e higiene.
  - Empleado atención telefónica a clientes y pedidos.
  - Empleado liquidación sueldos.
  - Empleado operador de consola.
  - Empleado facturación.
  - Empleado chofer ejecutivo.
  - Empleado programador de cálculo de tallado (PC).
  - Empleado toma de recetas.
  - Empleado de control de egreso e ingreso de mercadería.
- Categoría F: empleados que tienen los conocimientos necesarios para realizar cualquiera de las tareas correspondientes a las actividades y que han sido asignados a las mismas por la empresa; con carácter ejemplificativo que se señalan, o similares, a saber:
  - Empleado análisis de cuentas.
  - Empleado contaduría.
  - Empleado asistencia técnica al cliente.
  - Empleado programación de producción.
  - Empleado de preparación de pedidos en general.
  - Empleado de carga de pedidos por sistema (PC).
- Categoría G: empleados que tienen los conocimientos necesarios para realizar cualquiera de las tareas correspondientes a las actividades y que han sido asignados a las mismas por la empresa; con carácter ejemplificativo que se señalan, o similares, a saber:
  - Empleado técnico electrónico.
  - Empleado técnico electromecánico.
  - Empleado técnico electricista.
  - Empleado técnico mecánico.
  - Empleado técnico químico.
  - Empleado técnico de computación.
  - Empleado dibujo técnico y cadista (autocad).
  - Empleado obras e inspección técnica.
  - Empleado técnico óptico.
- Categoría H: empleados que tienen los conocimientos necesarios para realizar cualquiera de las tareas correspondientes a las actividades y que han sido asignados a las mismas por la empresa; con carácter ejemplificativo que se señalan, o similares, a saber:
  - Empleado instrumentista.
  - Empleado auditoría de calidad.
  - Empleado programación de sistemas.
  - Empleado proyectista de máquinas, moldes, instalaciones.

- Empleado capacitador o instructor.
- Empleado normas de aseguramiento de sistemas de calidad.
- Empleado viajante.

Viajante: los viajantes exclusivos o no, de cada empresa, se regirán por las disposiciones de este convenio y por las disposiciones de la Ley 14.546. Se entenderá a todos los efectos del presente convenio, que queda comprendido dentro de la función de viajante todo trabajador que concierte ventas y/o pedidos a nombre o por cuenta de los empleadores representados, en los precios y condiciones establecidas por sus mandantes, en su zona y/o lista y/o nominada asignada al efecto cualquiera sea la denominación con que se lo llame y que haga de ello una actividad personal, principal y habitual. En este caso tendrá derecho a un nivel remuneratorio mínimo y garantizado anual equivalente al salario mínimo anualizado, establecido para la Categoría H. La remuneración de los viajantes, que se acordará individualmente, está constituida, en todo o en parte, en base a comisión a porcentaje sobre el importe de las ventas y/o cobranzas efectuadas. El nivel garantizado anual sólo lo percibirá aquel viajante que en el año no alcance, con la remuneración detallada en el párrafo anterior, los niveles determinados para la Categoría H (anualizados).

#### Relevo de personal supervisado

**Art. 24** - Cuando se originen casos de ausencias parciales durante el turno de trabajo, por parte del personal a cargo, el líder relevará a dicho personal realizando las tareas correspondientes a la función de cada uno de ellos, según corresponda.

#### Vacantes

**Art. 25** - Cuando se presenten oportunidades de promoción, para las cuales los empleados tengan la correspondiente calificación de estudios, calificación personal y experiencia necesaria, el criterio de selección será el de mayor competencia, adaptación a las nuevas tareas, responsabilidades y antigüedad, las cuales serán determinadas por antecedentes previa evaluación formal que será exhibida al trabajador; a igualdad de condiciones se dará preeminencia al trabajador con mayor antigüedad en la empresa.

En el caso de que no hubiera empleados debidamente calificados para cubrir la posición vacante, la selección se extenderá a candidatos externos.

El postulante seleccionado entre el personal efectivo deberá rendir, antes del final del período de tres meses, un conjunto de pruebas que deberá aprobar; caso contrario volverá a su puesto original.

La diferencia de retribución por función se abonará con la frecuencia de cobro habitual. En caso de no haber aprobado retornará a su función anterior percibiendo la retribución que corresponda a dicha función y no la superior.

#### Suplencias

**Art. 26** - En los casos en que se asignen suplencias, los beneficiarios del presente convenio colectivo de trabajo que sean elegidos por el empleador para reemplazar temporariamente a su inmediato superior percibirán un adicional equivalente a la diferencia entre el sueldo profesional excluida la antigüedad, y el sueldo profesional de su superior haber total excluida la antigüedad que debería recibir el suplanteado.

### CAPITULO V - Condiciones económicas

#### Remuneraciones - concepto

**Art. 27** - Las remuneraciones del personal incluido en este convenio colectivo serán pagadas en forma mensual.

Las remuneraciones al personal serán abonadas a través de depósitos en entidad bancaria, en cuentas abiertas a nombre de los trabajadores sin costo para ellos. La homologación de este convenio colectivo surtirá los efectos de la disposición de la autoridad administrativa prevista en el art. 124, segundo párrafo, de la L.C.T.

#### Sueldo profesional mínimo conformado mensual

**Art. 28** - El sueldo profesional mínimo conformado, que se indica en forma mensual, es el que perciben los empleados comprendidos en este convenio colectivo y al mismo podrá llegarse mediante los sistemas remuneratorios actualmente vigentes en las empresas o aquéllos que se establezcan en el futuro, excepto los adicionales previstos por los arts. 30, 31, 33 y 42.

Se deja expresamente aclarado que el sueldo profesional mínimo conformado es independiente de los regímenes salariales que puedan acordarse en los términos del art. 11.

El sueldo profesional mínimo conformado que se establece en el presente convenio no implica modificación alguna de las bases de cálculo, condiciones, modalidades o pautas de cálculo o liquidación de los actuales sistemas remuneratorios de cada empresa que se mantienen íntegramente vigentes e inalterables.

Asimismo, continuará operando la compensación y absorción automáticas de los distintos rubros o conceptos remuneratorios, excepto los adicionales previstos por los arts. 30, 31, 33 y 42, cuando los sueldos abonados por cualquier motivo, en su conjunto y cualquiera sea su origen, denominación o base de cálculo, sean superiores al sueldo profesional mínimo conformado.

En el caso de la rama industria óptica y afines mantiene su vigencia el art. 4 del acta suscripta por las partes el 26 de junio de 1997.

#### Escala de sueldos profesional mínimo conformado

**Art. 29** - Los sueldos profesionales mínimos conformados por función a percibir por el personal comprendido en esta convención mayor de ambos sexos son:

Para el personal dentro del ámbito de representación de CAFAVI y CAVIPLAN:

Categorías	\$
Categoría A	4.483,74
Categoría B	4.600,58
Categoría C	4.892,68
Categoría D	5.038,73
Categoría E	5.140,96
Categoría F	5.403,85
Categoría G	5.565,97

Categoría H	5.732,94
-------------	----------

Para el personal dentro del ámbito de representación de CADIOA:

Categorías	\$
Categoría A	4.717,42
Categoría B	4.819,65
Categoría C	5.140,96
Categoría D	5.257,80
Categoría E	5.403,85
Categoría F	5.565,96
Categoría G	5.732,94
Categoría H	5.904,93

Los capataces o supervisores percibirán como mínimo un veinticinco por ciento (25%) más que el operario de mayor función a su cargo.

Los encargados percibirán como mínimo un veinte por ciento (20%) más que el operario de mayor función a su cargo.

Los líderes percibirán, como mínimo, un diez por ciento (10%) más que la remuneración superior al operario de mayor función en el sector que se desempeña.

Se entiende como operario de mayor función aquél que se desempeñe en forma permanente en el sector y haya alcanzado su nivel funcional en base a la clasificación respectiva que corresponda según el convenio colectivo de trabajo del Sindicato Obrero de la Industria del Vidrio y Afines.

El mínimo se obtendrá en base a la retribución del operario de mayor función integrada por el salario profesional mínimo conformado diario y los premios adicionales de empresa (si los hubiere), excepto el adicional por antigüedad y los premios por presentismo o asistencia. El importe resultante se multiplicará por veintiséis y al resultado se le adicionará el veinticinco por ciento (25%), el veinte por ciento (20%) o el diez por ciento (10%), según corresponda.

En las secciones o turnos donde no haya sido designado un capataz o supervisor, el veinticinco por ciento (25%) lo percibirá el encargado.

No será tenido en cuenta para el cálculo del sueldo el operario desplazado o que haya obtenido un nivel funcional que no corresponda a la sección a cargo del capataz, supervisor o encargado considerado.

Los encargados de oficina percibirán como mínimo un veinte por ciento (20%) más que el empleado de mayor función a su cargo.

Se entiende como empleado de mayor función aquél que se desempeña en forma permanente en el sector y haya alcanzado su nivel funcional en base a la clasificación respectiva que corresponda según el art. 25 del presente convenio colectivo.

El personal excluido del convenio colectivo de trabajo no podrá percibir una remuneración igual o inferior a la remuneración total, excluida la antigüedad, que percibe el empleado mejor remunerado del establecimiento encuadrado en este convenio colectivo de trabajo.

#### Bonificación por antigüedad

**Art. 30** – A partir de su ingreso al establecimiento, los trabajadores comprendidos en el presente convenio colectivo de trabajo percibirán un adicional por antigüedad equivalente al uno por ciento (1%) de sus remuneraciones por año de servicio, con un tope mensual de pesos setenta y uno con sesenta y cinco centavos (\$ 71,65), más el descanso semanal pago del art. 33 –pesos ochenta y cinco con noventa y ocho centavos (\$ 85,98)–. El máximo de años a considerar por este adicional será de veintinueve años, el cual se extenderá a treinta años a partir del 1 de enero de 2014.

#### Bonificación por título

**Art. 31** – Las empresas abonarán una bonificación mensual a todos los/as empleados/as que posean título secundario, terciario o universitario expedidos por instituciones educacionales nacionales oficiales o por extranjeras que hayan sido revalidados en nuestro país, desarrollen o no tareas inherentes a su formación o especialidad.

No corresponderá el pago de la bonificación por título cuando el/la empleado/a perciba mensualmente como remuneración un importe igual o superior al sueldo profesional mínimo conformado más la bonificación por título.

Título	Bonificación
Secundario	10%
Terciario	15%
Universitario	20%

Para abonar esta bonificación por título se calculará el porcentaje correspondiente sobre el sueldo profesional mínimo conformado de las respectivas funciones de cada empleado/a.

Este concepto podrá liquidarse en forma conjunta o independiente del sueldo mensual, indistintamente, de acuerdo con la modalidad de cada empresa.

#### Bonificación por jornada nocturna

**Art. 32** – El personal que deba trabajar entre las 21:00 horas y las 6:00 horas del día siguiente percibirá el importe de las horas efectivamente trabajadas entre dichos horarios con más un veinte por ciento (20%) de bonificación sobre dicho importe.

#### Descanso semanal pago

**Art. 33** – Las empresas abonarán a su personal, como bonificación, un día de descanso por semana, cualquiera fuere su sistema de rotación, turno, norma de trabajo, diagrama de descanso, etcétera.

Para abonar dicho día se calculará un adicional del veinte por ciento (20%) sobre el total de la remuneración percibida en el mes por cada empleado/a.

Este concepto remuneratorio podrá liquidarse indistintamente en forma conjunta o independiente de los restantes rubros salariales.

#### **Trabajo en días sábado después de las 13:00 horas**

**Art. 34** – Los empleados que deban trabajar los días sábado entre las 13:00 horas y las 24:00 horas percibirán su remuneración diaria normal incrementada en una suma igual, proporcional a las horas efectivamente trabajadas.

#### **Trabajo en días domingo**

**Art. 35** – Los empleados que deban trabajar los días domingo percibirán su remuneración diaria normal incrementada en una suma igual proporcional a las horas efectivamente trabajadas.

#### **Trabajo en días feriados**

**Art. 36** – Los empleados que deban trabajar en días feriados, declarados obligatorios por ley, percibirán su remuneración diaria (sueldo dividido 25) más un adicional equivalente a una vez dicha remuneración básica diaria normal.

#### **Retribución del período vacacional**

**Art. 37** – El empleado podrá cobrar los días de vacaciones correspondientes al inicio de las mismas en forma anticipada, o junto con la remuneración habitual al regreso de la licencia por vacaciones, de acuerdo con la opción que ejerza al momento de la comunicación del período vacacional.

La retribución se calculará en base a la mejor remuneración mensual obtenida en función de la comparación de las retribuciones percibidas en concepto de haberes correspondientes a los seis últimos meses trabajados inmediatamente anteriores al mes de inicio de la licencia por vacaciones; dicho mejor importe mensual remunerativo se dividirá por veinticinco y el resultado se multiplicará por la cantidad de días que corresponda en cada caso.

Cuando el período de goce de las vacaciones incluyera días declarados feriado nacional pago, los mismos se abonarán en forma adicional a los correspondientes a las vacaciones.

#### **Retribución de otras licencias pagas**

**Art. 38** – Las empresas abonarán al personal los días correspondientes a licencias especiales reconocidas en la legislación vigente o en el presente convenio colectivo de trabajo como si hubieran sido trabajados.

#### **Retribución horas de capacitación**

**Art. 39** – Las horas que demande la capacitación específica para las tareas que realiza o deba realizar serán abonadas de acuerdo con la remuneración de cada empleado/a en forma simple.

De la misma manera se procederá cuando los cursos de capacitación se dicten fuera del horario habitual de trabajo.

Cuando a solicitud del empleado se convenga la realización de algún tipo de capacitación profesional adicional a los requerimientos de la tarea que realiza, ésta se realizará fuera del horario de trabajo y sin el pago de las horas de capacitación.

#### **Suspensiones por causas económicas**

**Art. 40** – En el caso de que las empresas apliquen a su personal suspensiones por razones económicas, en los términos previstos por los arts. 218 y cs. de la Ley de Contrato de Trabajo, abonarán al personal afectado, que se notifique y consienta expresamente las medidas adoptadas, una compensación especial por cada día de suspensión consistente en un subsidio no remunerativo equivalente al sesenta por ciento (60%) de la remuneración normal y habitual total que hubiere percibido en el mes anterior dividido por treinta, por el término de noventa días de suspensión por año aniversario, con las contribuciones que correspondan legalmente (obra social).

El carácter de emergencia y no remunerativo del subsidio deriva de que los empleados no trabajarán efectivamente ni pondrán a disposición de las empresas su fuerza de trabajo, constituyendo estos pagos sólo una reparación por los perjuicios que puedan ocasionarles las medidas que se dispongan teniendo la naturaleza jurídica que le atribuyen el art. 223 bis de la L.C.T.

Lo dispuesto precedentemente suple el procedimiento de crisis previsto en la Ley 24.013 y constituye un acuerdo anticipado a la situación contemplada que no requiere acreditar la causa, y la homologación del presente convenio implica el cumplimiento de idéntico requisito según el art. 223 bis de la L.C.T.

#### **Paralización de tareas**

**Art. 41** – Cuando se produzca una paralización parcial o total de tareas en las empresas, por causas no imputables a la voluntad de los/as empleados/as y que no les permitiera desarrollar su actividad habitual, corresponderá se les abone normalmente su remuneración.

En el caso de que las empresas pudieran destinarlos a realizar otras tareas, aunque correspondan a funciones menores o actividades de capacitación, los/as empleados/as estarán obligados/as a realizarlas.

Se entiende como ejemplos de causas no imputables a la voluntad de los empleados/as, las roturas imprevistas, las reparaciones no programadas, la falta de materias primas, cortes de energía, etcétera.

#### **Compensación gastos de comida**

**Art. 42** – Los/as empleados/as que fueren enviados a realizar tareas fuera del establecimiento y por razones de distancia no puedan comer en el lugar de costumbre, percibirán una compensación no remunerativa, en los términos del art. 106 de la L.C.T. de pesos treinta y seis con cuarenta y cuatro centavos (\$ 36,44) diarios en concepto de pago de comida.

En los mismos términos, los/as empleados/as que superen en más de dos horas la jornada de trabajo normal y habitual percibirán pesos treinta y uno con veintidós centavos (\$ 31,22) diarios en concepto de pago de comida.

#### **Subsidio por nacimiento o adopción**

**Art. 43** – En el caso de nacimiento o adopción de hijos del trabajador al servicio de la empresa beneficiario del presente convenio colectivo que tenga como mínimo seis meses de antigüedad cumplidos tendrá derecho a percibir un subsidio no remunerativo equivalente al cincuenta por ciento (50%) del sueldo profesional mínimo conformado de su categoría, que se hará efectivo en el mes que se acredite el hecho ante el empleador y será abonado a uno solo de los cónyuges.

#### **Subsidio de sepelio, enfermedad vencida y beneficios sociales**

**Art. 44** – Para todo el personal de la industria del vidrio comprendido en este convenio colectivo se concierta un subsidio de sepelio, salarios por enfermedad con licencia vencida de carácter obligatorio que serán administrados por el SEIVARA, en carácter de instituyente bajo su total responsabilidad, de acuerdo con las siguientes obligaciones:

1. Todo el personal en relación de dependencia comprendido en esta convención colectiva de trabajo, que administrará el SEIVARA y que será abonado por los empleadores a dicha asociación sindical, mediante un porcentual sobre las remuneraciones del dos por ciento (2%) de la remuneración bruta de los trabajadores amparados por este convenio colectivo de trabajo.
2. El aporte, deberá depositarlo hasta el día 15 (o el siguiente día hábil si este fuese feriado) del mes siguiente al que la remuneración de la segunda quincena del mes se devengue, en una cuenta especial que a tal efecto comunicará el SEIVARA, abierta en cualquier Banco estatal (nacional o provincial).
3. El riesgo de sepelio será cubierto por la prestación de un servicio conforme con usos y costumbres incluyendo al trabajador y su grupo familiar primario. El subsidio por sepelio se cumplirá exclusivamente mediante la presentación del servicio fúnebre pertinente completo, con un costo que será establecido conforme el valor que haya establecido la Federación Argentina de Asociaciones Funerarias. En caso de no utilizarse el servicio contratado por el SEIVARA, el trabajador no tendrá derecho a reclamar compensaciones o costo alguno por sepelio o servicios funerarios al sindicato.
4. El subsidio por enfermedad vencida que implica el cobro de haberes después de vencidos los plazos establecidos por el art. 208 de L.C.T., hasta que el beneficiario se retire de la empresa cualquiera fuera la causa, en este acuerdo cubrirá dicho riesgo a todo beneficiario del presente, el que quedará automáticamente comprendido al ingresar a trabajar en relación de dependencia en una empresa de la actividad.
5. Serán beneficiarias del subsidio por sepelio las siguientes personas: afiliados y su grupo familiar primario, de conformidad con el siguiente detalle:

El cónyuge y/o concubina. También se hará extensivo en caso de concubinato dentro de las situaciones que contempla la Res. I.N.O.S. 215/75 y/o la que sustituya o reemplace.

Los hijos varones solteros hasta los 18 años de edad. Mientras cursaren regularmente los estudios, la cobertura se extenderá hasta los 21 años de edad.

Las hijas mujeres solteras hasta los 21 años de edad.

Los hijos e hijas incapacitadas a cargo del beneficiario titular cualquiera fuere su edad.

6. El subsidio de sepelio y enfermedad vencida, establecido en la presente cláusula, en cuanto, integrado a la nueva convención colectiva de trabajo de la actividad, desplaza la aplicación de otro régimen, y será administrado por el SEIVARA, que revistará a tales efectos el carácter de único administrador de aquel siendo único responsable.
7. El beneficio acordado en el presente reemplaza y sustituye a los sistemas de cobertura de los mismos riesgos que los empleadores puedan haber contratado hasta la fecha de homologación del presente.
8. El SEIVARA renuncia irrevocablemente a repetir del empleador el importe de las indemnizaciones que abonaren o debiesen efectivizar, aun cuando el siniestro asegurado hubiere ocurrido por accidente de trabajo, in itinere, enfermedad, accidente o enfermedad profesional.

#### **Subsidios con mayores beneficios**

**Art. 45** – Los mencionados precedentemente son independientes de los que se reconozca a los causahabientes del trabajador por accidentes de trabajo, y de cualquier otro beneficio que por leyes, seguros, actos o contratos de previsión le fueran concedidos a los mismos en razón del fallecimiento del trabajador.

#### **Beneficios no remunerativos**

**Art. 46** – Los beneficios convenidos tienen carácter de no remunerativos y, por lo tanto, no sufrirán contribuciones ni aportes de ningún tipo ya que son beneficios sociales de acuerdo al art. 103 bis de la L.C.T.

### **CAPITULO VI - Ordenamiento de las relaciones laborales**

#### **Enfermedad o accidente inculpable**

**Art. 47** – El empleado que por enfermedad o accidente inculpable no pueda concurrir a realizar sus tareas, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de inmediato a la Oficina de Personal del establecimiento donde trabaja por algún medio que asegure la comunicación fehaciente a la empresa.

Dicha comunicación deberá efectuarla a más tardar hasta la segunda hora después del inicio de su turno de trabajo. La omisión injustificada de la comunicación será considerada como incumplimiento de conducta y perderá el derecho a percibir las remuneraciones correspondientes, salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, teniendo en cuenta su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada. El aviso del/la empleado/a deberá consignar el lugar en que se encuentra, a efectos de posibilitar el control por parte del facultativo designado por la empresa, al cual está obligado a someterse.

En el caso de que el empleado/a considere que tiene una indisposición que a su juicio no le permite trabajar pero si concurrir en el día al servicio médico interno de la empresa, en el aviso consignará que se presentará para el correspondiente reconocimiento médico.

Los días de enfermedad o accidente inculpable debidamente justificados serán abonados al empleado/a como si los hubiera trabajado en los términos del art. 208 de la L.C.T.

#### **Otras inasistencias imprevistas**

**Art. 48** – Las inasistencias de los/as empleados/as a sus tareas por diferentes causas o motivos, no contemplados en el presente convenio, generarán la obligación para los trabajadores de dar aviso en las formas y plazos establecidos para el caso de enfermedad o accidente inculpable, salvo caso de fuerza mayor debidamente justificado.

#### **Licencia por vacaciones anuales**

**Art. 49** – El período vacacional abarcará todo el año y su extensión podrá fraccionarse de acuerdo con las necesidades operativas de las empresas (mínimo siete días, salvo acuerdo de partes).

La fecha de inicio de las vacaciones será comunicada al personal con una anticipación como mínimo de tres semanas antes del comienzo del goce de las mismas, salvo en casos excepcionales (fuerza mayor, cambios en la programación de la producción, disminución importante ventas, etc.) donde dicho plazo de comunicación podrá ser modificado en función de las necesidades sobrevinientes.

Las empresas procederán en forma tal que a cada empleado/a le corresponda el goce de un mínimo de catorce días durante la época de verano (diciembre, enero y febrero), los cuales serán comunicados con tres semanas de anticipación.

### **Licencia por cambio de domicilio y mudanza**

**Art. 50** – Se justificará y abonará la ausencia de un día, una vez por año a contar desde el último cambio, al empleado/a que deba mudarse de domicilio y que lo justifique fehacientemente.

En el caso de que en un mismo establecimiento trabajen dos o más personas de un mismo grupo familiar, esta licencia le será otorgada a uno solo de los miembros de dicho grupo.

Esta licencia no es acumulable con ninguna otra prevista en el presente convenio y/o en las normas legales vigentes.

### **Licencia por donación de sangre**

**Art. 51** – Las empresas otorgarán un día de licencia paga al empleado/a que concurra a donar sangre y sujeto a las siguientes condiciones:

- Que no se altere el normal desenvolvimiento productivo, no pudiendo ser más de una persona por sector y por día.
- La licencia podrá ser otorgada hasta un máximo de tres días por año aniversario.
- El empleado/a deberá solicitar la correspondiente autorización con veinticuatro horas de anticipación, salvo casos de urgencia.

Al reintegrarse a su tarea, el personal deberá acompañar el certificado médico que acredite la donación de sangre y con indicación del destinatario.

### **Citaciones**

**Art. 52** – Las empresas abonarán al/la empleado/a la remuneración correspondiente cuando, previo aviso, deban ausentarse ante una citación formal para concurrir durante las horas de trabajo al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Tribunales judiciales, autoridad policial, según la legislación vigente.

### **Licencias especiales**

**Art. 53** – Los empleados gozarán de las siguientes licencias especiales pagas:

- Por nacimiento de hijo: dos días hábiles.
- Por matrimonio: diez días corridos, cuando la antigüedad en la empresa sea inferior a un año; y quince días corridos cuando la antigüedad en la empresa sea superior al año. El pedido de licencia deberá efectuarlo el interesado con quince días de anticipación y presentar el certificado oficial correspondiente.
- Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviere unido en aparente matrimonio, de hijos, o de padres: tres días corridos. La ausencia deberá ser justificada fehacientemente con el certificado oficial correspondiente.
- Por fallecimiento de hermanos: dos días corridos. La ausencia deberá ser justificada fehacientemente con el certificado oficial correspondiente.
- Por fallecimiento de padres políticos, hermanos políticos o abuelos: un día. La ausencia deberá ser justificada fehacientemente con el certificado oficial correspondiente.
- Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria: dos días corridos por examen, con un máximo de diez días por año calendario.
- Licencia extraordinaria por examen médico prematrimonial: un día hábil.

Estas licencias no son acumulables con ninguna otra prevista en este convenio colectivo de trabajo o en las normas legales vigentes, debiendo hacer uso de las mismas en forma contemporánea con cada hecho ocurrido.

### **Documentación**

**Art. 54** – Los empleados deben acreditar a las empresas, dentro de los cinco días hábiles de producido cualquier cambio de su estado civil y/o de familia, de su cobertura de obra social y de su estado jubilatorio que pueda significar una modificación en las asignaciones familiares, impuesto a las ganancias, etcétera.

Esta acreditación deberá efectuarse presentando el original y copia del instrumento público en el que esté registrado el hecho que produce el cambio. La empresa cotejará ambos y retendrá la copia.

### **Domicilio**

**Art. 55** – Los/as empleados/as deben notificar a las empresas su domicilio en formulario oficial de éstas, consignando todos los datos requeridos.

Cuando el domicilio no tenga reparto de correspondencia, los empleados deberán dar otro domicilio especial donde las empresas efectuarán válidamente toda comunicación entregada en éste.

Será válida toda comunicación que las empresas dirijan al domicilio denunciado por los empleados.

Todo cambio de domicilio deberá ser notificado a las empresas, dentro de las cuarenta y ocho horas hábiles de producido, en la forma explicitada más arriba.

### **Provisión de ropa de trabajo y elementos de protección personal**

**Art. 56** – Las empresas proveerán de dos equipos de ropa de trabajo por año, a cada empleado que se encuentra realizando efectivamente tareas, y una ropa de abrigo cada dos años (campera, buzo, chaleco o similar). La misma será de uso obligatorio y excluyente dentro de la planta industrial.

La ropa de trabajo, que debe proveer cada empresa a sus empleados/as, será entregada un equipo en el mes de enero y otro en el mes de julio.

Cuando la naturaleza y/o condiciones de las tareas realizadas motive un desgaste de la ropa que origine su inutilidad, se procederá al cambio correspondiente contra entrega de la fuera de uso.

Las empresas, de acuerdo con normas de seguridad, proveerán de guantes, anteojos u otros elementos de seguridad personal de acuerdo con las características de las tareas y por cuenta exclusiva de las mismas.

Las empresas proveerán a todo el personal de un par de calzado de seguridad por año y de acuerdo con las necesidades de cada tarea.

El uso de la ropa de trabajo y los elementos de seguridad personal es obligatorio durante el horario de trabajo, debiendo mantenerse limpio y en buen estado de conservación de acuerdo con la tarea que desarrolle.

Las empresas entregarán a cargo de los empleados todos los elementos de protección personal de acuerdo con las necesidades de cada tarea.

La reposición de los mismos se efectuará contra entrega del elemento deteriorado y/o roto producto del uso racional y personalizado.

Las reposiciones de elementos de protección personal que se efectúen sin la previa entrega del anterior en uso quedarán a cargo del operario.

Caducará automáticamente la obligación de entregar los elementos indicados precedentemente en caso de egreso, por cualquier causa, del beneficiario o suspensión de la efectiva prestación de tareas por períodos prolongados. No son compensables ni sustituibles por dinero.

### **Uso de los soportes informáticos y de comunicación de las empresas por el personal**

**Art. 57** – Los soportes informáticos y de comunicación provistos por las empresas sólo podrán ser destinados a la prestación de las tareas encomendadas al trabajador, excluyendo su utilización para todo fin o con contenido extraño, personal o privado del usuario. Las empresas podrán reglamentar y controlar ese uso en tiempo y contenido.

## **CAPITULO VII - Relaciones sindicales**

### **Relaciones entre la organización sindical y las empresas**

**Art. 58** – Las partes acuerdan que el respeto recíproco, la comprensión, la colaboración y la buena fe constituyen la base de sus relaciones y los factores que facilitarán el entendimiento necesario que permita cumplir con las exigencias de los clientes de las empresas, permitiendo el mantenimiento y expansión de las fuentes de trabajo así como el mejoramiento de la vida laboral.

A tal fin declaran su firme determinación de evitar todo tipo de conflicto, comprometiéndose a buscar soluciones a sus diferencias a través de métodos de diálogo y conciliación hasta agotar todas las alternativas legales y negociables posibles.

### **Delegados sindicales**

**Art. 59** – La representación gremial será asumida en cada empresa por los delegados del personal, que podrán constituirse en Comisión Interna, y su número se determina en función del total de personas, comprendidas en este convenio colectivo, de cada empresa, según lo siguiente:

1. De diez a cincuenta empleados/as: un delegado.
2. De cincuenta y uno a cien empleados/as: dos delegados.
3. De ciento uno en adelante: un delegado más cada cien empleados/as que excedan de cien, a los que deberán adicionarse los dos delegados establecidos precedentemente.

En todos los casos se excluyen del cálculo los miembros de comisiones ejecutivas de seccional y los congresales.

### **Permisos gremiales dentro de los establecimientos**

**Art. 60** – Los delegados del personal, en cumplimiento de sus funciones específicas dentro de los establecimientos, previa autorización de la jefatura respectiva, podrán hacer abandono momentáneo de sus tareas cuando el caso requiera un tratamiento inmediato. En estas circunstancias la licencia gremial será paga.

### **Permisos gremiales fuera de los establecimientos**

**Art. 61** – Las empresas concederán permiso, previa solicitud por escrito, con una antelación mínima de veinticuatro horas, salvo caso que requiera un tratamiento inmediato, expedida por el Secretariado Nacional, a los delegados sindicales que deban realizar gestiones atinentes a su representación gremial fuera de los establecimientos.

### **Vitrina o pizarra de avisos sindicales**

**Art. 62** – A fin de facilitar la publicidad de las informaciones sindicales al personal, las empresas colocarán una vitrina o pizarra en cada establecimiento destinada a las comunicaciones sindicales oficiales exclusivamente vinculadas a la respectiva empresa o a la organización sindical. Por lo tanto, las comunicaciones, afiches o carteles, como, asimismo, inscripciones de cualquier naturaleza no podrán efectuarse fuera de las mismas. Tales comunicaciones deberán estar debidamente firmadas por miembros de la Comisión Ejecutiva y/o Directiva del SEIVARA o, en su defecto, con sello oficial.

### **Retención de cuotas y contribuciones**

**Art. 63** – Las empresas actuarán como "agente de retención" de cuotas o contribuciones que los/as empleados/as beneficiarios de esta convención colectiva de trabajo deban pagar al SEIVARA en los términos y condiciones establecidos por las disposiciones legales vigentes.

Las empresas deberán practicar mensualmente la retención del dos por ciento (2%) de la remuneración de todos los empleados afiliados al SEIVARA en concepto de cuota sindical.

Aquellas otras retenciones que a pedido del sindicato, y con previa autorización de descuento por parte de los/as empleados/as, donde se indique el motivo y el monto a retener, serán también efectuadas por las empresas previa su conformidad y, de corresponder, la autorización de la autoridad administrativa.

Deberán adjuntar la planilla correspondiente en la cual se detallara con claridad la nómina del personal, categoría, haberes totales percibidos, fecha de ingreso y la/s retención/es que correspondan.

### **Contribución solidaria**

**Art. 64** – De conformidad con las facultades estatutarias, el mandato de la representación negociadora sindical, los fundamentos aportados a la Comisión Negociadora y en los términos de lo normado en el art. 9, segundo párrafo, de la Ley 14.250 (texto ordenado), se establece una contribución solidaria a favor del SEIVARA y a cargo de cada uno de los trabajadores comprendidos en este convenio colectivo, consistente en el aporte de una suma equivalente al dos por ciento (2%) sobre las remuneraciones mensuales que los mismos perciben.

Esta contribución de los trabajadores beneficiarios, entre otros destinos, será aplicada a cubrir los gastos ya realizados y a realizar en la concertación de las convenciones colectivas de diferentes niveles. Asimismo, coadyuvará, entre otros objetivos, al desarrollo de la capacitación, acción social, a la formación profesional de equipos pluridisciplinarios, sindicales y técnicos, que posibiliten el desarrollo de la negociación colectiva favorable a mejores condiciones para todos los trabajadores beneficiarios y al desenvolvimiento económico y financiero de servicios y prestaciones que determinen la asociación sindical que posibiliten una mayor y mejor calidad de vida del trabajador y su grupo familiar.

Asimismo, y en función de lo previsto en el art. 9, primer párrafo, de la Ley 14.250, se establece que estarán eximidos del pago de esta contribución solidaria aquellos trabajadores comprendidos en el presente convenio colectivo que se encontraran afiliados sindicalmente al SEIVARA, en razón que los mismos contribuyen económicamente al sostenimiento de las actividades tendientes al cumplimiento de los fines gremiales, sociales y culturales de la organización gremial, a través del pago mensual de la correspondiente cuota de afiliación.

La parte empleadora, teniendo presente lo expresado precedentemente, relativo a facultades y mandato de la representación sindical, manifiesta que dará cumplimiento a los deberes de agente de retención en los términos y condiciones del art. 38 de la Ley 23.551.

### **Contribuciones para beneficios sociales**

**Art. 65** – Adicionalmente las empresas contribuirán con pesos setenta y ocho con ochenta y cinco centavos (\$ 78,85) por persona ocupada encuadrada en el presente convenio colectivo de trabajo y con el tres por ciento (3%) del total de lo liquidado mensualmente en concepto de remuneraciones de los/as empleados/as incluidos/as en esta convención colectiva de trabajo.

Dicha contribución se remitirá al SEIVARA para que la destine a planes de formación y capacitación profesional, ayuda escolar de los hijos de los trabajadores involucrados, gastos de sepelio, planes de turismo, y becas o similares acciones sociales al personal.

### **Comisión Paritaria de Interpretación**

**Art. 66** – Las divergencias relacionadas con la aplicación e interpretación de las disposiciones acordadas en el presente, que no puedan ser resueltas directamente entre las Comisiones Internas y el empleador respectivo, serán sometidas a una Comisión Paritaria constituida por tres representantes de cada parte, que se reunirán cuando lo solicite cualquiera de ellas en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos.

La Comisión Paritaria ajustará su cometido a la normativa de los arts. 14 y ss. de la Ley 14.250 y su reglamentación. Sin perjuicio de ello, podrá establecer, en cada caso, las pautas, plazos y demás condiciones bajo las cuales desarrollará su actuación.

La resolución que se dicte deberá ser adoptada por unanimidad de la representación sindical y empleadora.

La resolución que se dicte en el marco del procedimiento paritario podrá apelarse por la parte interesada ante el organismo competente, salvo que se adopte por unanimidad o que las partes involucradas acordaran lo contrario al estipular las reglas de funcionamiento del organismo. A su vez, la resolución final en sede administrativa podrá recurrirse por la parte interesada dentro de los diez días hábiles de notificada, por ante la Justicia laboral.

Las disposiciones surgidas del mecanismo paritario, en cualquiera de sus instancias, tendrán idéntica naturaleza y efectos que las cláusulas de esta convención colectiva de trabajo.

La Comisión Paritaria de Interpretación suple la Comisión Paritaria prevista en las normas respectivas y, en consecuencia, las partes en el ejercicio de la autonomía colectiva renuncian expresamente a solicitar o participar en Comisiones Paritarias.

## **CAPITULO VIII - Condiciones de trabajo**

### **Higiene y seguridad industrial**

**Art. 67** – Las empresas, los trabajadores y las A.R.T. son responsables y están obligados a adoptar las medidas para prevenir eficazmente los riesgos del trabajo según lo dispone el art. 4 de la Ley 24.557 y asumen el deber recíproco de colaborar en las acciones necesarias para lograr dicho objetivo.

• Sin perjuicio de lo mencionado, las empresas asumen el compromiso de:

- Comunicar los lineamientos del programa de higiene y seguridad industrial a desarrollar en los distintos establecimientos. Al respecto, el SEIVARA podrá efectuar las sugerencias que estime oportunas.
- Efectuar la revisión y practicar los exámenes médicos obligatorios correspondientes, según la legislación vigente, registrando los resultados en el respectivo legajo de salud y comunicando a los/as empleados/as las novedades producidas.
- Mantener en buen estado de conservación, utilización y funcionamiento las maquinarias, instalaciones y útiles de trabajo.
- Instalar los equipos necesarios para la renovación del aire y eliminación de gases, humos, vapores y demás impurezas originadas en el proceso productivo de cada establecimiento.
- Mantener en buen estado de conservación, uso y funcionamiento las instalaciones eléctricas, sanitarias y de agua potable.
- Evitar la acumulación de desechos, residuos y elementos que constituyan riesgos para la salud y puedan producir accidentes, efectuando en forma periódica la limpieza y desinfección pertinentes.
- Adoptar medidas para eliminar y/o aislar los ruidos y/o vibraciones perjudiciales para la salud de los/as empleados/as, si ello no resultara técnica y económicamente viable, suministrando elementos de protección personal adecuados.
- Instalar equipos para afrontar los riesgos en caso de incendio y/u otros siniestros.
- Disponer de los servicios adecuados para la inmediata prestación de primeros auxilios y traslado en caso de ser necesario, los cuales podrán ser contratados a terceros.
- Colocar y mantener en lugares visibles avisos que indiquen medidas de higiene y seguridad en el trabajo, advirtiendo peligrosidad en las máquinas e instalaciones.

- Promover la capacitación de los/as empleados/as en materia de higiene, seguridad en el trabajo, particularmente en lo relativo a prevención de riesgos específicos de las tareas asignadas.
- Constituyendo la higiene y seguridad en trabajo un derecho, pero además un deber, a los/as empleados/as les corresponde:
  - Cumplir las normas de higiene y seguridad referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal y de los propios de las maquinarias, operaciones y procesos de trabajo.
  - Conocer y cumplir debidamente las normas de higiene y seguridad con criterios de colaboración y solidaridad.
  - Someterse a los exámenes médicos preventivos y periódicos que indiquen las empresas.
  - Cuidar la conservación de los avisos y carteles que señalen medidas de higiene y seguridad, y observar sus prescripciones.
  - Colaborar en la organización de programas de formación y educación en materia de higiene y seguridad, y asistir a los cursos que se dicten al respecto.

#### **Uso de elementos de seguridad**

**Art. 68** – Se establece el uso obligatorio y apropiado de los elementos de seguridad, los que deberán mantenerse limpios y en condiciones. La omisión de este dispositivo sin una causa que lo justifique constituye una falta grave de disciplina.

#### **Vestuarios y guardarropas**

**Art. 69** – Las empresas deberán proveer lugares adecuados para vestuarios y guardarropas en cantidad suficiente para los/as empleados/as de cada establecimiento que deban cambiar su vestimenta por ropa de trabajo para realizar las tareas de su función.

#### **Orden y limpieza**

**Art. 70** – El mantenimiento de la limpieza del lugar de trabajo y facilidades complementarias (baños, vestuarios, etc.) se entiende que es una responsabilidad de todos los que conviven en el lugar y utilizan las instalaciones, por lo que deberán esforzarse en garantizar la limpieza y aseo, mejorando así la calidad de vida en el trabajo.

### **CAPITULO IX - Capacitación y formación profesional**

#### **Capacitación y entrenamiento**

**Art. 71** – Las empresas propenderán a la realización de programas de formación profesional en las especialidades específicas de la industria. A tal fin, se dictarán cursos teórico-prácticos para capacitar técnicamente a los/as empleados/as, así como también elevar el nivel de productividad a través del estímulo de la enseñanza, entrenamiento o reentrenamiento del personal de conformidad con los avances técnicos de la actividad.

Todos los/as empleados/as tendrán opción a ser capacitados de acuerdo con sus aptitudes y conocimientos para la tarea de que se trate, debiendo asistir a los cursos que se dictaren y prestar la mayor colaboración a los fines propuestos.

Asimismo, las partes podrán convenir algún tipo de capacitación profesional adicional a los requerimientos de la tarea que realice el/la empleado/a, la cual se efectuará fuera del horario de trabajo.

#### **Aseguramiento de la calidad**

**Art. 72** – La evolución del concepto de calidad y los procesos técnicos involucrados requieren formación, entrenamiento y capacitación dentro de un proceso continuo y permanente que permita que los clientes y usuarios de los productos fabricados queden plenamente satisfechos y las empresas puedan mantener las respectivas fuentes de trabajo en un contexto extremadamente competitivo.

Asimismo, los proveedores y los distribuidores deberán integrarse a este proceso para que sean reconocidos como tales por las empresas, lo cual generará un importante efecto multiplicador del mencionado proceso de capacitación continua.

### **CAPITULO X - Disposiciones complementarias**

#### **Reingeniería - modernización**

**Art. 73** – Ambas partes reconocen que la esencia de los procesos productivos requiere constantes cambios de metodología de trabajo, formas de organización y avances tecnológicos. A tal fin, se procurará que se desarrollen procesos de reingeniería que mejoren los distintos procesos de producción y, como consecuencia de ello, será necesario para las empresas modificar, reestructurar o redimensionar las distintas funciones y/o tareas para adaptarlas al objetivo buscado en el proceso de reingeniería.

Asimismo, ambas partes coinciden en que la incorporación de nueva tecnología constituye una condición para el mantenimiento y el crecimiento de las empresas y de sus empleados/as.

#### **Credencial**

**Art. 74** – Las empresas podrán entregar a su exclusivo cargo a cada empleado/a una credencial identificatoria, personal e intransferible y, en tal caso, será obligatorio portarla según las normas de cada empresa durante el trabajo, así como exhibirla cuando se le requiera. En caso de pérdida o extravío deberá denunciarlo a la empresa a los efectos su reposición.

#### **Herramientas**

**Art. 75** – Las empresas entregarán a cargo de los/as empleados/as las herramientas necesarias para el desempeño de sus tareas. La reposición de las mismas se efectuará únicamente cuando la supervisión lo disponga, contra entrega de las que el desgaste o rotura producida por el uso normal y adecuado así lo determine. Cuando así no se hiciese, las herramientas serán abonadas por el/la empleado/a que las tuviera a cargo.

#### **Día de la actividad**

**Art. 76** – El día 11 de junio se conmemora el "Día del vidriero" y su festejo se trasladará al segundo lunes del mes de junio como día no laborable.

Cuando los empleados no trabajen ese día percibirán el importe correspondiente como si lo hubieran trabajado. Ante la necesidad de la empresa de disponer labores, los empleados que trabajen dicho día, a requerimiento de la misma y el personal de guardia, cobrarán su remuneración diaria incrementada en una suma igual, proporcional a las horas efectivamente trabajadas.

#### **Notificación de sanciones**

**Art. 77** – Toda sanción disciplinaria será notificada por las empresas por escrito y los empleados afectados deberán notificarse, sin que ello signifique conformidad, firmando dicha comunicación y reteniendo copia de la misma.

### **Organización del trabajo**

**Art. 78** – La organización del trabajo es facultad exclusiva de las empresas, las cuales podrán basarse en equipos de trabajo y/o células de trabajo, tendiendo al trabajo estandarizado y a los modernos sistemas de mejora continua, propiciando de esta manera la formación y capacitación de los/as empleados/as.

### **Cambio de tareas**

**Art. 79** – Ningún empleado podrá ser rebajado de la categoría que actualmente figura en su recibo de liquidación de haberes. Ello, no implica que los/as empleados/as no puedan realizar tareas de distintas funciones, sin menoscabo de los derechos adquiridos.

### **Beneficios establecidos por normas posteriores**

**Art. 80** – En caso de que algún beneficio acordado en la presente convención colectiva fuera otorgado en el futuro por leyes o decretos o resoluciones emanadas de los poderes públicos, dichos beneficios convencionales quedarán anulados y reemplazados por los concedidos de tal forma hasta su concurrencia.

### **Disposición transitoria**

**Art. 81** – Las partes de común acuerdo manifiestan que el sistema remuneratorio aquí acordado reemplaza, compensa y absorbe, hasta su concurrencia, el incremento salarial dispuesto por el Dto. 392/03 que sustituyó la asignación no remunerativa dispuesta por los Dtos. N.U. 1.273/02, 2.641/02, 905/03 y 1.347/03.

## **CAPITULO XI - Regulación de la pequeña empresa en la actividad del vidrio**

### **PyMEs**

La regulación convencional de las PyMEs se regirá por lo dispuesto en el presente capítulo, siendo en su conjunto más beneficiosa para los trabajadores aquí comprendidos.

### **Representatividad**

**Art. 82** – De conformidad con lo establecido en el art. 101 de la Ley 24.467, las partes signatarias de la presente convención colectiva reconocen que dentro de las entidades representativas de los empleadores se encuentra debidamente representada la pequeña y mediana empresa (PyMEs).

### **Vacaciones**

**Art. 83** – El período vacacional abarcará todo el año y su extensión podrá fraccionarse de acuerdo con las necesidades operativas de la empresa (duración mínima de siete días).

La fecha de iniciación de las vacaciones será comunicada al personal con una anticipación como mínimo de dos semanas al comienzo del goce de las mismas, salvo en casos excepcionales (fuerza mayor, cambios en la programación de la producción, disminución importante de ventas, etc.) donde dicho plazo de otorgamiento podrá ser modificado en función de las necesidades sobrevinientes.

El/la trabajador/a podrá cobrar las vacaciones al inicio de las mismas en forma anticipada, o junto con la remuneración habitual al regreso de las vacaciones, de acuerdo con la opción que ejerza al momento de la comunicación del período vacacional; en caso de no manifestarlo, se entenderá que optó por percibirlo al regreso de las mismas.

La empresa procederá en forma tal que a cada trabajador le corresponda el goce de un mínimo de catorce días durante la época de verano (diciembre, enero y febrero), por lo menos en uno cada tres períodos, los cuales serán comunicados con tres semanas de anticipación.

### **Sueldo anual complementario**

**Art. 84** – En los términos del art. 91 de la Ley 24.467, el SAC podrá abonarse hasta en tres períodos o cuatrimestres del año calendario, o sea junto con los salarios de abril, agosto y diciembre. Si el empleador, en cada año calendario, no opta por el sistema antes de cumplido el primer cuatrimestre, deberá ajustarse a la forma de pago prevista por la L.C.T.

### **Polivalencia y multifuncionalidad**

**Art. 85** – Las partes acuerdan que el principio básico de interpretación y criterio al que deben ajustarse las relaciones laborales del personal comprendido en este capítulo es el de alcanzar los objetivos comunes y, para ello, se reconocen las modalidades de polivalencia, flexibilidad funcional y movilidad interna, apreciados siempre en base a criterios de colaboración, solidaridad y respeto al trabajador.

Las tareas serán asignadas en los lugares, funciones y modalidades según los requerimientos de la empresa, pero en ningún caso la aplicación de estos principios podrá efectuarse de manera que comporte un ejercicio irrazonable de esa facultad.

### **Contrato de trabajo eventual**

**Art. 86** – Por la característica de la actividad, ligada a la ejecución de obras de la industria de la construcción, colocaciones, reparaciones, instalaciones y trabajos de naturaleza variable, se acuerda la posibilidad de contratar personal bajo la modalidad de trabajo eventual; dichos contratos se celebrarán por escrito y el vínculo comenzará y finalizará con la realización de la obra, la ejecución del acto o la presentación del servicio para el que fue contratado el trabajador, sin derecho a indemnización alguna.

Dicha modalidad será exclusivamente para el personal ligado a la realización de obras en todas sus especificaciones mencionadas en el párrafo anterior y cada contratación deberá ser notificada al SEIVARA y a OSEIV, a fin de tener conocimiento de las altas y bajas respectivas, para poder brindarles los servicios sociales correspondientes.

### **Preaviso**

**Art. 87** – El preaviso se computará a partir del día siguiente al de su comunicación por escrito, y tendrá una duración de un mes, cualquiera que fuere la antigüedad del trabajador, conforme con lo establecido por el art. 95 de la Ley 24.467.

### **Formación profesional**

**Art. 88** – Las partes entienden como un deber y un derecho de los trabajadores y empresarios la elaboración de programas específicos de formación profesional. Esta formación estará destinada a mejorar las calificaciones profesionales y la promoción social.

Por el tamaño de la empresa se hace aún mas necesario que se acentúen los criterios de polivalencia y movilidad funcional que se requieren en la actividad y se procurará que los trabajadores optimicen su desempeño, basados en criterios de eficiencia y productividad, y que este esquema será logrado con una adecuada capacitación y formación del personal que eleve el nivel técnico y habilidades del trabajador.

La formación profesional se logra fundamentalmente a través del "entrenamiento en el trabajo" que significa la constante y permanente capacitación a medida que la tarea se está desarrollando. El dictado de cursos puede contribuir, además de a la formación profesional, al crecimiento cultural de las personas.

Las partes aceptan que la capacitación es una necesidad ineludible a los fines de lograr progreso en las condiciones laborales y personales de los trabajadores. Asumen el compromiso de asistencia a los programas de formación confeccionados por la empresa, los cuales podrán ser realizados dentro o fuera del horario de trabajo.

Estos programas podrán ser organizados por las cámaras empresarias, el sindicato y/o las empresas, fuera de los horarios de trabajo, a cargo de las mismas y sin el pago de salarios.

### Higiene y seguridad

**Art. 89** – Las PyMEs indicarán los plazos que posibiliten su adaptación gradual a las normas generales establecidas en la presente convención, teniendo en cuenta sus características particulares.

### Aplicación de normas generales

**Art. 90** – Salvo las precisiones indicadas en este capítulo, son de aplicación las restantes normas acordadas en esta convención, en tanto no se contrapongan con las aquí estipuladas.

### Sueldo profesional mínimo conformado mensual. Sistema remuneratorio

**Art. 91** – Las partes acuerdan un nuevo sistema remuneratorio, el cual se integrará con el sueldo profesional mínimo conformado mensual, el descanso semanal pago y el adicional por antigüedad aquí establecidos, para lo cual se distribuirá al personal, en principio, en categorías con escalas de remuneraciones mensuales, de acuerdo con la función de trabajo efectivamente realizada y teniendo en cuenta las necesidades de la organización:

Categoría	Sueldo mínimo profesional conformado mensual
A	4.235,45
B	4.381,50
C	4.673,60
D	4.819,65
E	5.038,73
F	5.189,89
G	5.345,58
H	5.505,95

Las remuneraciones y asignaciones establecidas por la presente convención para el personal son mínimos de ingreso, no impidiendo el otorgamiento de incentivos a la producción y/o asignaciones superiores por acuerdo de partes o decisión unilateral de la empresa.

### Descanso semanal pago

**Art. 92** – Las empresas abonarán a su personal una bonificación adicional del veinte por ciento (20%) del sueldo mínimo profesional conformado, de los días efectivamente percibidos, cualquiera fuera la forma de pago, quincenal o mensual.

## CAPITULO XII - Autoridad de aplicación y homologación

### Organismo de aplicación y vigilancia

**Art. 93** – El Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos será el organismo de aplicación y vigilará el cumplimiento de la presente convención. Asimismo, queda acordado que todos los trabajadores involucrados en esta convención, así como todas las empresas representadas por las cámaras signatarias de la misma, quedan obligadas a la estricta observancia de las condiciones fijadas precedentemente.

### Defensa de la fuente de trabajo

**Art. 94** – Las partes declaran que se ha tenido particularmente en cuenta durante la negociación y redacción de la presente convención colectiva el mantenimiento de las fuentes de trabajo y la creación de empleo sustentable en el futuro.

### Declaración

**Art. 95** – Ambas partes de común acuerdo convienen que la homologación de esta convención colectiva surtirá los efectos del art. 154 de la L.C.T.

Asimismo, declaran que el régimen de vacaciones y licencias en su conjunto es más beneficioso para los trabajadores que el previsto en el Tít. V de la L.C.T.

También formulan la salvedad del art. 164 de la L.C.T., por la cual la licencia anual y la licencia de matrimonio se pueden acumular.

También las partes de común acuerdo convienen que el sistema de jornada, feriados nacionales en vacaciones y de traslado de feriados constituyen en su conjunto un régimen más beneficioso para los trabajadores que el previsto en los Tít. IV y IX de la L.C.T.

### Homologación

**Art. 96** – Las partes de común acuerdo solicitan que la presente convención colectiva de trabajo sea homologada y registrada en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En prueba de todo ello, previa lectura y ratificación, se firma la presente, quedando archivada para constancia en su expediente de origen de conformidad.

### Expte. 1.531.164/12

En la ciudad de Buenos Aires, a los 13 días del mes de agosto de 2013, siendo las 14:00 horas, comparecen al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Dirección Nacional Relaciones del Trabajo, por ante el Sr. Luis Emir Benítez, secretario de Conciliación del Departamento de Relaciones Laborales Nº 3, los Sres. José Mammana, Miguel L. Aranibar, Carlos Alberto García, José Luis Carvalleira y Eduardo Costa, en representación del Sindicato de Empleados del Vidrio y Afines, por el sector sindical; y por el sector empresario, los Sres. Claudio Fazio y Sandra Boan y el Dr. Rodolfo Sánchez Moreno, en representación de la Cámara Argentina de Fabricantes de Vidrio; Jorge Davies, en representación de la Cámara del Vidrio Plano y sus Manufacturas, y Ramiro Zilvestein en representación de la Cámara Argentina de Industrias Ópticas y Afines.

Declarado abierto el acto por el funcionario actuante, y cedida la palabra a todas las partes, las mismas manifiestan: que vienen por este acto a fin de ratificar en un todo el nuevo convenio colectivo de trabajo, el que reemplaza al Conv. Colect. de Trab. 408/05, el que se agrega mediante el presente, solicitando forme parte integrante de las presentes actuaciones y su respectiva homologación.

En este estado el funcionario actuante hace saber a las partes que las presentes actuaciones serán elevadas a la Superioridad a los fines del control de legalidad y conforme Ley 14.250 y normas concordantes.

Con lo que se dio por terminado el acto, firmando, de conformidad, por ante mí, para constancia.

Sector sindical/Sector empresario.

---

Sra. directora nacional  
de Negociación Colectiva del  
Ministerio de Trabajo, Empleo y  
Seguridad Social de la Nación  
S/D

**Expte. 1.531.164/12**

De su consideración:

Rodolfo Sánchez Moreno, en su carácter de presidente de la Cámara Argentina de Fabricantes de Vidrio (CAFAVI) y apoderado de CAVIPLAN y CAIOA, con domicilio constituido en Sarmiento 643, 7.º piso, de la ciudad de Buenos Aires, debidamente acreditado en estos actuados, saluda a la señora directora y pasa a exponer:

Que viene a contestar la Vista que le fuere conferida del Dict. 3.951 obrante a fs. 161/170, producido por la Asesoría Técnico Legal de esa Dirección Nacional, a tal fin le cabe señalar:

Con respecto a la Cámara Argentina Minorista del Vidrio Plano, que fuere signataria del convenio colectivo de trabajo objeto de reemplazo, debemos mencionar que, luego de ser invitada a integrar la Comisión Negociadora, pudo saberse que la misma se encuentra en proceso de liquidación, conforme al Acta de asamblea general extraordinaria, de fecha 22 de enero de 2013, cuya copia se acompaña en este acto, razón por la cual ha dejado de integrar la unidad de negociación en representación del sector empresario.

Con referencia a la observación que se practica del último párrafo, art. 40 - "Suspensiones por causas económicas", prestamos nuestra conformidad para que se proceda a suprimir dicho párrafo.

Sin otro particular, solicitando se dé por contestada la Vista conferida y se proceda a homologar el convenio colectivo de trabajo alcanzado, saluda a Ud. muy atentamente.

---

**Expte. 1.531.164/12**

En la ciudad de Buenos Aires, a los 30 días del mes de octubre de 2013, siendo las 17:00 horas, comparecen al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Dirección Nacional Relaciones del Trabajo, por ante el Sr. Luis Emir Benítez, secretario de Conciliación del Departamento de Relaciones Laborales Nº 3, los Sres. Dr. Rodolfo Sánchez Moreno, en representación de la Cámara Argentina de Fabricantes del Vidrio; el Sr. Reinaldo Jorge Davies, en representación de la Cámara del Vidrio Plano y sus Manufacturas de la República Argentina; el Sr. Ramiro Zilvestein, en representación de la Cámara Argentina de Industrias Ópticas y Afines, por una parte; y por la otra, el Sr. José Mammana, en su carácter de secretario general del Sindicato de Empleados de la Industria del Vidrio y Afines de la República Argentina.

Declarado abierto el acto por el funcionario actuante, y cedida la palabra a los comparecientes, los mismos de común acuerdo manifiestan: que conforme lo requerido en el dictamen de fs. 198/202, vienen por este acto a fin de ratificar lo acordado a f. 1 del Expte. 1.584.597/13, agregado como f. 188.

En este estado el funcionario actuante hace saber, a las partes, que las presentes actuaciones serán elevadas a la Superioridad a los fines del control de legalidad y conforme Ley 14.250 y normas concordantes.

Con lo que se dio por terminado el acto, firmando, de conformidad, por ante mí, para constancia.

Sector sindical/Sector empresario.

**DISPOSICION D.N.R.T. 84/14 - Homologación del convenio**

**RESOLUCION S.T. 425/14 - Topes indemnizatorios y promedio de remuneraciones a partir del 13/8/13**

---

**ACUERDO 1.097/14 - Escala salarial a partir del 1/4/14**

**RESOLUCION S.T. 1.272/14 - Homologa el Acuerdo 1.097/14 del 5/3/14**

**RESOLUCION S.T. 1.599/14 - Topes indemnizatorios y promedio de remuneraciones a partir del 1/4/14**

---

**ACUERDO 1.811/14 - Escala salarial a partir del 1/10/14 y 1/12/14**

**RESOLUCION S.T. 2.242/14 - Homologa el Acuerdo 1.811/14 del 20/10/14**

**RESOLUCION S.T. 2.598/14 - Topes indemnizatorios y promedio de remuneraciones a partir del 1/10/14 y 1/12/14**

---

**ACUERDO 470/15 - Escala salarial a partir del 1/4/15**

**RESOLUCION S.T. 492/15 - Homologa el Acuerdo 470/15 del 25/3/15**

**RESOLUCION S.T. 689/15 - Topes indemnizatorios y promedio de remuneraciones a partir del 1/4/15**

---

**ACUERDO 543/15 - Gratificación no remunerativa en la primer quincena de enero de 2015**

**RESOLUCION S.T. 581/15 - Homologa el Acuerdo 543/15 del 10/12/14**

---

**ACUERDO 225/16 - Bono de fin de año no remunerativo en diciembre de 2015**

**RESOLUCION Ss.R.L. 205/16 - Homologa el Acuerdo 225/16 del 21/12/15**

---

**ACUERDO 531/16 - Escala salarial a partir del 1/4/16. Modificaciones al convenio**

**RESOLUCION S.T. 167/16 - Homologa el Acuerdo 531/16 del 13/4/16**

**RESOLUCION S.T. 483/16 - Topes indemnizatorios y promedio de remuneraciones a partir del 1/4/16**

---

**ACUERDO 174/17 - Escala salarial a partir del 1/10/16**

**RESOLUCION S.T. 186/17 - Homologa el Acuerdo 174/17 del 26/10/16**

**DISPOSICION D.N.R.R.T. 170/17 - Topes indemnizatorios y promedio de remuneraciones a partir del 31/3/17**

---

**ACUERDO 488/17 - Gratificación extraordinaria no remunerativa en diciembre de 2016**

**RESOLUCION S.T. 480/17 - Homologa el Acuerdo 488/17 del 20/12/16**

---

**ACUERDO 497/17 - Escala salarial a partir del 1/10/15**

**RESOLUCION S.T. 478/17 - Homologa el Acuerdo 497/17 del 14/10/15**

**DISPOSICION D.N.R.R.T. 299/17 - Topes indemnizatorios y promedio de remuneraciones a partir del 1/10/15**

---

**ACUERDO 1.013/18 - Escala salarial a partir del 1/10/17**

**RESOLUCION S.T. 151/18\* - Homologa el Acuerdo 1.013/18 del 14/11/17**

---

**ACUERDO 80/19 - Escala salarial a partir del 1/4/17**

**RESOLUCION S.T. 270/18\* - Homologa el Acuerdo 80/19 del 11/5/17**