



## **REFRACTARIOS**

### **CONVENIO COLECTIVO 50/1989**

**APLICACIÓN: DESDE EL 1/1/1989**

### **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 50/1989**

Partes intervinientes: Unión Obrera de Refractarios y Afines de la República Argentina y la Asociación de Fabricantes de Materiales Refractarios.

Lugar y fecha de celebración: Buenos Aires, 31 de enero de 1989.

Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere: Personal de operarios que se desempeñe en la industria de materiales refractarios y afines.

Cantidad de beneficiarios: 1.050 trabajadores.

Zona de aplicación: Todo el territorio de la Nación.

Período de vigencia: 1 de enero de 1989 hasta el 30 de junio de 1990.

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 31 días del mes de enero de 1989, comparecen en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social - Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, por ante don Virgilio Crispino, jefe del Departamento de Relaciones Laborales N° 1, en su carácter de presidente de la Comisión Negociadora, según disposición (DNRT) 144/1988, correspondiente al expte. 835.217/88 a los efectos de suscribir el texto ordenado de la Convención Colectiva de Trabajo aplicable al personal, de conformidad con los términos de las leyes 14250 (D. 108/1988) y 23546 y los artículos 2 y 3 del decreto 200/1988, como resultado del acta acuerdo firmada el día 20/5/1988 los Sres. Benicio Insaurralde, José Luis Magrini, Adán Donh (como titulares), Marcelo Galeano, Eduardo Frunzi y Félix Antonio Montechiari (como suplentes) en representación de la Unión Obrera de Refractarios y Afines de la República Argentina, con domicilio en Buen Viaje 540 de Morón, por una parte; y por la otra: Carlos Alberto Tisera, Juan Ángel Farcic y César Alberto Costa Hoevel (como titulares), Alicia Susana Varela de Salamanca, Juan Alberto Viani y Ricardo López Seco (como suplentes), por la Asociación de Fabricantes de Materiales Refractarios (SOFAMAR) con domicilio en Perú 84, 3º piso, oficina 42 de la Capital Federal, el cual constará de las siguientes cláusulas:

Art. 1 - Partes intervinientes. Por los operarios la Unión Obrera de Refractarios y Afines, en adelante la UORA, y por los empresarios la Asociación Civil Fabricantes de Materiales Refractarios en adelante la ASOFAMAR.

Art. 2 - Vigencia temporal. La presente convención colectiva de trabajo regirá desde el 1 de enero de 1989 hasta el 30 de junio de 1990. En lo referente a las remuneraciones básicas, en forma bimestral, los intervinientes se reunirán para analizar la situación salarial.

Art. 3 - Ámbito de aplicación. Las disposiciones del presente convenio regirán en todo el territorio de la Nación Argentina.

Art. 4 - Personal comprendido. Esta convención colectiva establece condiciones de trabajo y remuneraciones para todo el personal de operarios que se desempeñe en la industria de materiales refractarios y afines. Está excluido expresamente el personal mensualizado, sea administrativo o técnico, cualesquiera fuesen sus jerarquías.

Art. 5 - Productividad. Ambas partes coinciden en la necesidad de mejorar la productividad en la industria refractaria y afines, como un medio efectivo de elevar el nivel de vida de los trabajadores y en tal sentido, arbitrarán los medios que tiendan a lograr sus objetivos. Nada de lo que se acuerde en el presente convenio podrá ser interpretado en el sentido de restringir la instalación, uso o aplicación de elementos, técnicas, métodos o nuevas metodologías que simplifiquen las tareas o adopción de planes de estímulo destinados a premiar económicamente el rendimiento superior al de la "norma de producción" establecida por las empresas con miras a una efectiva colaboración del personal. Los empleadores tendrán en consideración que sus planes se encuadren dentro de los límites justos que no puedan afectar la salud física o espiritual del trabajador.

Art. 6 - Fichas personales. Las empresas entregarán a su personal al incorporarse, una ficha donde conste su nombre y apellido, categoría, salario por hora y fecha de ingreso. Todo cambio de categoría deberá hacerse constar en la ficha.

Art. 7 - Discriminación de categorías y tareas. Al único efecto de la fijación de sus remuneraciones, dado que todo operario deberá realizar eventualmente tareas de categoría inferior a la que posee u otras de su misma categoría en caso de serle requerido y en tanto y en cuanto no constituye menoscabo moral ni rebaja injustificada de salario para el dependiente, se agrupan las categorías y tareas de los operarios alcanzados por este convenio de la siguiente forma:

#### **PERSONAL SIN DISTINCIÓN DE SEXO Y CON 18 AÑOS DE EDAD CUMPLIDOS**

Categoría 1 - Peones: son operarios que no efectúan tareas de producción directa propiamente dicha, pudiendo estar destinados a labores de servicios complementarios. Desempeñan trabajos auxiliares que no llevan implícita la ayudantía en la operación de maquinarias específicas de la industria refractaria. Comprende: operario de tareas generales, operario en carga y descarga de camiones, embolsador



manual de materiales, operario ayudante de reparador de vagonetas y operario ayudante de cargador de hornos y vagonetas.

Categoría 2 - Operarios especializados "A": son operarios que participan en el escalón inicial del proceso productivo, cumpliendo tareas de grado menor a la comúnmente denominada "complejidad del trabajo". Son labores manuales o realizadas con máquinas simples. Comprende: fraccionador de aditivos, ayudante de prensador o palero, zarandeador manual de materiales refractarios, operador de zarandas mecánicas, ejecutor de aplicación de chapas metálicas en piezas refractarias, cortador o rectificador de piezas refractarias, operador de envasadoras o embolsadoras, operador de triturado y molido de aditivos y materiales especiales, reparador de vagonetas, ayudante de foguista, embolsador de molienda, embalador-zunchador de expedición o despacho, descargador de hornos y vagonetas sin selección de piezas y vagonetero.

Categoría 3 - Operarios especializados "B": son operarios que trabajan en puestos que requieren habilidad, experiencia o práctica específica. El grado de responsabilidad sobre las tareas que se le encomiendan va en aumento y la iniciativa requerida comienza a manifestarse más nítidamente.

Las máquinas que eventualmente pueden manejar están constituidas por mecanismos de baja complejidad. Comprende: cargador de vagonetas, moldeador manual de piezas, operador de molino de baja complejidad, operador de triturador de baja complejidad, descargador de vagonetas con selección de piezas, prensador de baja complejidad, reprensador o torneador de caños o campanas, operador de extrusoras, operador de alimentadores mecánicos de prensas, cargador de hornos intermitentes o periódicos, balancero o dosificador de materias primas, operador de secaderos, operador de dobladoras, cortadoras y soldadoras a punto de chapas metálicas para aplicar a ladrillos refractarios, silero, amasador, operador de mezclado y balancero de "finos".

Categoría 4 - Operarios medio oficiales: comprende las tareas de medio oficial en todas las actividades mencionadas en las categorías 6, 8 o 9. Estos operarios ya no son aprendices pero carecen de la experiencia, destreza y precisión que se les exige a los oficiales. Están asimismo equiparados a esta categoría los engrasadores permanentes de máquinas, pañoleros y aprestadores de las máquinas empleadas para el corte, doblado y soldado de chapas metálicas para aplicar a ladrillos refractarios.

Categoría 5 - Operarios calificados "A": son operarios cuyas labores se distinguen por la suma de factores que las integran; donde elementos diversos tales como características técnicas, adiestramiento, concentración mental o visual, etc. se manifiestan con claridad. La maquinaria a cargo está equipada con dispositivos combinados. Comprende: prensador de media complejidad, operador de mezclados con vigilancia del control de calidad del proceso. Están asimismo equiparados a esta categoría los conductores de autoelevadores, palas mecánicas, topadoras, niveladoras, grúas, puentes-grúas, guinchos tipo portuario, choferes de camiones y conductores de automotores con responsabilidad del control de los elementos básicos para su correcto funcionamiento (nivel de aceite y agua, fluidos de partes hidráulicas, estado de batería, cubiertas, correas, frenos, etc.).

Categoría 6 - Operarios oficiales auxiliares: son operarios que desempeñan oficios que no son específicamente propios de la actividad refractaria, o que si lo fuesen constituyen tareas auxiliares indirectas en relación a los procesos fabriles. Comprende: pintores, albañiles, carpinteros, constructor de zarandas, hojalatero-cingero y techistas.

Categoría 7 - Operarios calificados "B": son operarios que tienen a su cargo posiciones que exigen un grado superior de preparación. La responsabilidad sobre el producto o las maquinarias exigen continuos controles, cuidados y precauciones para evitar daños considerables. Se manejan equipos de alta complejidad técnica en su diseño que hacen necesario que el operario reciba cursos de adiestramiento especial, más allá del clásico entrenamiento fabril usual. Comprende: foguistas con certificado habilitante por organismo oficial o reconocido por la Empresa, prensador de alta complejidad y operario de control de calidad con preparación de muestras y ensayos de caracterización de los materiales refractarios en los laboratorios.

Categoría 8 - Oficiales "A": corresponden a esta categoría oficios, tanto de carácter universal como de especialidades que se adquieren en las diferentes fábricas de materiales refractarios. La relación con el proceso fabril es estrecha. Comprende: hojalatero-calderero, gasista, soldador autógeno, soldador eléctrico, plomero, colocador-cambiador de moldes, rectificador, cepillador, electricista, fumista, carpintero artesano; mecánico general de planta, hidráulico, mecánico de automotores, cañista, herrero tornero y ajustador de banco.

Categoría 9 - Oficiales "B": corresponden a esta categoría oficios de carácter universal que llevan implícita una formación laboral específica y que en sus diferentes especialidades se han concentrado en tareas técnicas de mantenimiento o reparación de equipos propios de la actividad refractaria. Incluye también aquellos trabajos de construcción final de elementos o piezas destinadas al proceso productivo. Comprende: matricero-armador de moldes, especialista en hidráulica y neumática, instrumentista, carpintero modelista, electricista mayor, tornero-fresador, fresador y electromecánico.

Art. 8 - Procedimiento para cubrir vacantes. Para cubrir las vacantes que se produzcan en cada empresa en una categoría superior se procederá de la siguiente manera:

a) En principio todo operario que ingrese a un establecimiento lo hará en la categoría 1, salvo, que se requieran condiciones especiales, o idoneidad específica para determinada labor.



b) Se informará previamente al personal de operarios acerca de las condiciones generales y particulares que deberán reunirse para cubrirla; a fin de que quien se considere idóneo pueda solicitar intervenir en la selección.

c) La empresa por los canales habituales de evaluación de personal tendrá a su cargo el juzgamiento de la aptitud del candidato, debiendo computar para su decisión los conceptos de capacidad, conducta, puntualidad, asistencia y cooperación del mismo. En el supuesto de igualdad de condiciones de aptitud se dará preferencia al trabajador más antiguo en la categoría inmediatamente anterior. En este caso prevalecerá la antigüedad en la sección y la cantidad de horas que el postulante haya acreditado como reemplazante según lo dicho en el inciso d) "in fine" del artículo 9 de esta Convención Colectiva de Trabajo.

d) La resolución que adopte la empresa respecto de determinada vacante y su cobertura podrá ser recurrida dentro del tercer día de comunicada, por aquellos que eventualmente se consideren perjudicados, ante una comisión paritaria formada por dos representantes de la UORA y dos de la ASOFAMAR. Si en la primera reunión de la misma no llegaran a una decisión mayoritaria, se someterá la cuestión a arbitraje de un perito designado por las partes, con título de ingeniero en la especialidad de la tarea que trate la vacante. La resolución del perito será inapelable. Los honorarios que demande el árbitro serán soportados por las partes por mitades y depositado su importe anticipadamente a la intervención requerida.

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

f) El trabajador que no hubiere contado con una evaluación satisfactoria y por tal circunstancia no hubiere podido acceder a la vacante, no podrá volver a presentar su postulación hasta tanto no haya transcurrido un año de su primitiva presentación.

Art. 9 - Tareas Transitorias en Categoría Superior. Queda establecido el siguiente procedimiento a cumplir en aquellos casos en que un operario sea destinado a desempeñar tareas de entrenamiento o de sustituto temporario en una categoría superior a la que posea.

Este sistema habrá de aplicarse en los puestos de producción y equiparados, ya que para los oficiales rige un procedimiento propio.

a) Cuando un operario deba cumplir un período de aprendizaje en una tarea de categoría superior a la suya, y por lo tanto no sea plenamente responsable del cargo, no percibirá diferencia alguna de salario. Sin embargo, las horas de entrenamiento serán asentadas en un registro especial que será firmado por el supervisor respectivo y el interesado.

b) Los períodos de aprendizaje no podrán ser superiores a los límites que se establecen en la tabla que figura en el punto e); con excepción de aquellos casos en que eventualmente el operario no haya requerido la práctica mínima indispensable para realizar sólo la tarea; debiéndose en tal circunstancia, dar aviso a la Comisión Interna de fábrica para extender el plazo de común acuerdo.

c) El operario tendrá derecho a percibir la diferencia salarial entre su categoría y la de la otra tarea, desde el primer momento en que tome la responsabilidad total del trabajo por haber cumplido satisfactoriamente su período de entrenamiento y por haber cesado la necesidad de que un compañero o superior jerárquico permanezca a su lado enseñándole a operar.

d) El operario una vez terminado el trabajo temporario, retomará su trabajo anterior y caducará el derecho a percibir aquella diferencia salarial. Las horas que haya cumplido en categoría superior serán también asentadas en un registro especial con la firma del supervisor y del interesado.

Este registro será utilizado en el momento en que el operario sea candidato a un ascenso, o si se presentase la ocasión de cubrir nuevamente un puesto en categoría superior. En este último supuesto se dará preferencia al operario que haya acumulado la mayor cantidad de horas como relevante en categoría inmediatamente inferior.

e) Déjense establecidos los siguientes períodos en lo que respecta a aprendizajes, sin percepción de diferencia salarial.

Tareas de categoría A = No requiere.

Tareas de categoría B = 60 horas - corridas o alternadas.

Tareas de categoría C = 61/120 horas - corridas o alternadas.

Tareas de categoría D = 121/200 horas - corridas o alternadas.

Tareas de categoría E = 201/400 horas - corridas o alternadas.

f) Déjase establecido que el operario adquirirá automáticamente la categoría de la labor que haya reemplazado transitoriamente, cuando efectivamente hubiese cumplido las siguientes horas con la responsabilidad total de la operación:

200 horas en categoría B

500 horas en categoría C



1.000 horas en categoría D

1.200 horas en categoría E

g) Lo acordado en el inciso f) se entiende que se subordina a lo convenido en el rubro "procedimiento para cubrir vacantes" en forma definitiva.

Art. 10 - Requisitos para acceder al nivel oficiales "B" - Categoría 9. Los oficiales que estuviesen comprendidos en tareas de categoría 8 (oficiales "A") podrán acceder a la categoría 9 (oficiales "B") si cumplen sin excepción con los siguientes requisitos:

- 1) Aprobar un examen teórico-práctico de las pruebas requeridas para la ejecución correcta de por lo menos 2 (dos) tareas además de la suya habitual.
- 2) Demostrar en la práctica su capacidad de desempeñar cualesquiera de las tareas aprobadas, ejecutando su trabajo con calidad, precisión y rapidez, sin necesidad de continua supervisión.
- 3) No haber sido desaprobado en una evaluación anterior sin haber transcurrido 2 (dos) desde la misma.

El primer examen se rendirá en el mes de mayo. Si no lo aprobara tendrá una nueva oportunidad en el mes de agosto. Si aún no rindiera satisfactoriamente se le otorgará una última oportunidad en el mes de mayo del año siguiente.

Los cuestionarios de los exámenes teórico-prácticos que deberán aprobar los postulantes serán confeccionados por una comisión especial integrada por 2 (dos) técnicos en representación de la UORA y 2 (dos) técnicos en representación del empleador. Todos deberán poseer título habilitante en la especialidad de que se trate y pertenecer al personal con relación de dependencia.

El operario rendirá exámenes ante el o los funcionarios que la empresa designe y a la cual pertenezca el operario.

Si el examinado por haber sido desaprobado en su segundo examen decide apelar al veredicto, someterá su caso ante la comisión técnica mencionada, la cual deberá expedirse dentro de los 15 (quince) días hábiles. Si surgiera un empate se contratarán los servicios de un profesional externo, cuyos honorarios serán costeados por las partes en igual proporción.

Este último fallo será inapelable.

Si se presentara un caso de solicitud de ascenso a categoría 9 por parte de un oficial electricista o carpintero artesano, no será requisito desempeñar dos tareas aparte de la propia; pero sí la ineludible obligación de aprobar las pruebas teórico-prácticas para ser considerado electricista mayor o carpintero modelista, según corresponda.

Art. 11 - Salarios básicos. Los salarios básicos que regirán para todo el personal de operarios comprendido en el presente convenio laboral, son los que a continuación se detallan.

CATEGORÍA N°		Enero 1989	Febrero 1989	Marzo 1989	Abril 1989
1	Peones	10,91	12,22	12,22	12,22
2	Operarios especializados A	11,97	13,53	13,69	13,69
3	Operarios especializados B	11,97	14,00	14,64	14,64
4	Operarios medio oficiales	12,49	14,24	15,16	15,16
5	Operarios calificados A	12,85	14,78	15,67	15,67
6	Operarios oficiales auxiliares	13,69	15,74	16,21	16,21
7	Operarios	12,85	15,81	16,77	16,77



	calificados B				
8	Oficiales A	13,69	16,02	16,77	17,84
9	Oficiales B	13,69	16,02	16,77	19,62

Se deja expresa constancia de que esta agrupación de categorías responde a la evaluación de tareas oportunamente efectuada con el objeto de encuadrar tanto los puestos tradicionales de la industria, muchos de los cuales han experimentado modificaciones en los últimos años, como aquellas nuevas funciones surgidas de los cambios tecnológicos efectuados o en vías de materialización inmediata, que la Convención Colectiva de Trabajo 61/1975 no incluía.

Art. 12 - Antigüedad. De acuerdo a lo pactado en el Ministerio de Trabajo por expedientes 834493-88, 835217-88, y disposición de homologación 3286/1988 de la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo del 10 de noviembre de 1988, la antigüedad del trabajador en la empresa será liquidada en rubro separado a razón del 1% (uno por ciento) directo por año desde el ingreso, calculándose ese porcentaje sobre el salario básico inicial de la categoría que posea el operario.

A los fines de facilitar la liquidación se aclara con ejemplos que la fórmula se calcula de la siguiente manera: al año 1%, 10 años 10%, 15 años 15%, 20 años 20%, etc.

Art. 13 - Cambios tecnológicos. En el supuesto de que se introduzca en el establecimiento maquinaria nueva, como resultado del constante avance tecnológico, y que ello importe el desplazamiento de mano de obra, se dará preferencia para el aprendizaje a operarios de la especialidad que resultaren afectados. En todos los casos se tratará de ubicar al personal excedente en tareas o puestos que existan vacantes, sin modificar las condiciones de salario y categoría que tenían. Igual temperamento se adoptará frente a cualquier modificación de métodos o procedimientos para mejorar la productividad, respetándose en todos los casos lo acordado en el artículo 5 de este Convenio Colectivo de Trabajo.

L.RL.REFRACTARIOS.CCT.50.1989.Art.14

Art. 14 - Licencias ordinarias. Todo el personal comprendido en el presente convenio laboral tendrá derecho a gozar de un descanso anual de vacaciones ordinarias, de acuerdo con las leyes vigentes en la materia.

Previamente a retomar el servicio la empresa deberá comunicar al operario, si el horario o la fecha de reingreso oportunamente notificada ha sido cambiada.

Art. 15 - Feriados nacionales, coincidente con vacaciones. Si durante el período legal de vacaciones hubiera coincidencia con feriados nacionales, tal período se extenderá en tantos días como feriados hayan coincidido; excepción hecha si hubieren caído en sábado o domingo, si el horario habitual fuera de lunes a viernes, en cuyo caso no se adicionarán.

A aquellos operarios que por su diagramación de trabajo, y encontrándose de vacaciones, les hubiese correspondido prestar servicio un sábado o domingo que coincidiera con feriado nacional, se le extenderá el lapso en igual cantidad de días.

Se entiende que estas jornadas serán pagas de acuerdo al básico de la categoría que posea el operario.

L.RL.REFRACTARIOS.CCT.50.1989.Art.16

Art. 16 - Licencias especiales pagas. Las licencias especiales pagas serán las determinadas por ley. Sin perjuicio de ello se conviene el siguiente régimen adicional: a) se otorgarán 2 (dos) días pagos, uno el del deceso y otro el del sepelio, excepto que este último se efectúe el mismo día del fallecimiento, por muerte de abuelos directos o de la esposa, o suero; b) 1 (un) día de permiso pago cuando deba mudarse de vivienda, para lo cual deberá presentarse certificado de domicilio expedido por autoridad policial. Se exceptúan del permiso aquellos operarios que vivan en pensiones u hoteles; c) 4 (cuatro) horas como máximo de permiso pago para aquellos que tuviesen que realizar examen médico prenupcial y el horario del análisis y el consecuente retiro personal de los resultados coincidiera con su horario de trabajo, siempre y cuando se haya agotado la posibilidad de cambiar de turno.

L.RL.REFRACTARIOS.CCT.50.1989.Art.17

Art. 17 - Día del Trabajador Refractario. El día 10 de mayo de cada año será considerado el Día del Trabajador Refractario para todo el personal comprendido en este convenio, con asueto pago, abonándose por tal concepto una suma equivalente a una jornada normal de trabajo a cada operario. Lo expuesto no alterará el régimen de trabajo de cada empresa de acuerdo a sus modalidades y necesidades propias, y el personal que en dicho día deba prestar servicio percibirá sus salarios en forma habitual. Además, del Día del Refractario como queda dicho al principio.



Art. 18 - Refrigerio. Como contribución al bienestar de sus dependientes, y a modo de refuerzo alimenticio, las empresas suministrarán un refrigerio y una bebida no alcohólica a cada operario en proporción individual adecuada cada día que concurra a prestar servicios. Las empresas podrán a su total voluntad sustituir esa obligación por una compensación pecuniaria equivalente a 1 1/2 (una y media) hora del salario básico de la categoría N° 1, para que el operario se procure los alimentos en forma directa y puede cumplirse con el espíritu de este acuerdo.

Si se diese el caso que una empresa al momento de la entrada en vigencia de este Convenio Colectivo de Trabajo, estuviese otorgando a su personal una bebida de cualquier tipo, deberá mantener tal dación en iguales condiciones otorgando además el refrigerio sólido. Si resolviese no entregar este último, lo suplirá por un equivalente pecuniario a 1 (una) hora del salario básico de la categoría N° 1. Solamente con acuerdo de la comisión interna respectiva se podrá suprimir la bebida que se viniese otorgando, siempre y cuando se garantice la 1 1/2 (una y media) hora mencionada en el segundo párrafo de este artículo.

En todos los casos de refrigerios y bebidas ambos elementos deberán ser consumidos por el operario en el establecimiento, dentro de los horarios que se fijen de acuerdo al primer párrafo de este artículo, como forma de no desnaturalizar el beneficio.

Art. 19 - Descanso en horario corrido. Las empresas acordarán al personal que trabaje en horarios continuados de ocho a nueve horas diarias, 30 (treinta) minutos para tomar un refrigerio durante las horas de trabajo. Ello será autorizado por la dirección de cada fábrica en forma que no altere el normal desenvolvimiento de la tarea. El personal que atiende procesos continuos, o en caso de fuerza mayor, el refrigerio se tomará en su puesto de trabajo. En los turnos de 6 horas y menos de 8 horas, el descanso será de 20 (veinte) minutos.

Art. 20 - Llamadas fuera de hora. Los operarios que por razones de urgencia operativa deban presentarse en el establecimiento durante sus horas de descanso por haber sido llamados imprevisiblemente a prestar servicios, gozarán de una retribución no menor de 2 (dos) horas aunque la prestación sea menor. La liquidación del tiempo de servicio se efectuará con los recargos de ley.

Art. 21 - Disciplina. Antes de decidir una sanción disciplinaria a un operario, los empleadores deberán permitir al afectado ejercer el legítimo derecho de defensa, concediéndole una entrevista para que pueda efectuar su descargo. Esto no tendrá vigencia si el operario es sorprendido "in fraganti" en la comisión de una falta grave; momento en que se le suspenderá provisionalmente hasta que se celebre la audiencia antedicha.

Los empleadores se comprometen a informar a la comisión interna de fábrica la sanción disciplinaria decidida en forma inmediata.

Art. 22 - Llamadas de atención. Si un operario cometiese una falta que por su entidad pudiera inicialmente inferirse que corresponda sea tratada disciplinariamente, se recomienda que la reconvencción sea efectuada en privado para evitar que se vea afectada la moral del trabajador si se lo amonesta en público.

Lo anterior obviamente no comprende a aquellas instrucciones tendientes a corregir un yerro propio de quien está ejecutando alguna tarea; situaciones que suelen darse naturalmente a diario en todo ámbito fabril.

Art. 23 - Prevención de accidente. Las empresas se comprometen a extremar al máximo la aplicación de medidas de seguridad tendientes a asegurar la integridad psicofísica de los trabajadores, aplicando sistemas de seguridad y protección modernos de acuerdo a las normas técnicas que legislan sobre la materia, respetando lo dispuesto en el decreto 351/1979 reglamentario de la ley 19587. Las empresas instruirán amplia y regularmente a todo el personal en forma teórica y práctica sobre la seguridad industrial. Se deberán hacer observar y/o adoptar las medidas que sean necesarias para evitar la aparición de tareas penosas, riesgosas o determinantes de agotamiento prematuro.

El uso de elementos de seguridad y protección personal y la observancia de las normas de seguridad industrial, serán de cumplimiento obligatorio por parte de todo el personal.

Art. 24 - Comités de seguridad y otros grupos de apoyo. Créase en los establecimientos con más de 100 (cien) operarios comprendidos en este Convenio Colectivo de Trabajo, un comité consultivo de seguridad en el trabajo que tendrá por finalidad recomendar acciones que contemplan la no aparición de riesgos físicos y la más absoluta obligación de cumplimiento recíproco de toda medida de protección personal. En aquellas plantas con dotación mayor de 50 (cincuenta) y menor de 100 (cien), los empleadores deberán analizar la conveniencia de establecer un sistema similar, de manera de cumplir con el espíritu de este artículo.

La cantidad de participantes será fijada en cada empresa según las propias necesidades y como forma de cooperación en el logro de los objetivos comunes del artículo 23 de este Convenio Colectivo de Trabajo. El total de miembros será de 6 (seis) personas, excepto el presidente, quien representará a la empresa, acordándose que el grupo estará integrado por igual cantidad de operarios y de personal mensualizado.

Dado que los miembros de estos comités serán designados por los empleadores, ninguno de ellos o los integrantes de las comisiones paritarias de interpretación, grupos de trabajo compartidos, círculos de calidad, núcleos de sugerencias de comedores, equipos de consultas, comisiones técnicas especiales de



exámenes y de toda otra agrupación destinada a brindar opiniones tendientes al mejoramiento de las condiciones de trabajo en cada planta fabril, podrá considerarse representante del personal en los términos que la ley 23551, su decreto reglamentario 467/1988 u otro instrumento legal vigente, o a dictarse, establezca para los delegados del personal.

Por lo tanto, se acuerda no reconocer estabilidad gremial alguna a dichos operarios, con el fin de concretar las ideas orientadas a perfeccionar la calidad de vida laboral de los trabajadores.

En consecuencia y específicamente a lo referido en el artículo 40 de la ley 23551, donde dice "...y organismos similares", se deja expresa constancia de común acuerdo de que esos términos son extraños a este Convenio Colectivo de Trabajo, y por lo tanto de darse alguno de los supuestos expresados en el primer y tercer párrafos, no les cabrá tal denominación.

Art. 25 - Asistencia médica. Las empresas deberán disponer de todos los elementos necesarios para atenciones médicas de emergencia en el propio establecimiento, dando cumplimiento a la legislación vigente en la materia.

Si se produjese un caso que exigiera la derivación a un centro asistencial externo, las empresas tomarán a su cargo el traslado en medios adecuados en forma inmediata.

Art. 26 - Legajo médico. Todo empleador deberá llevar un legajo médico de cada trabajador que se desempeñe bajo su dependencia en el que dejará constancia de los resultados de la revisión médica a que deberá someterse según lo dispongan las leyes, los que serán informados a cada interesado, en la forma que establece el artículo 28 del decreto 351/1979, reglamentario de la ley 19587. Los resultados de los exámenes clínicos de los trabajadores serán archivados en cada empresa y previa autorización de la Compañía podrán ser consultados por el facultativo particular del operario; si fuese necesario para un tratamiento específico.

Obviamente, la documentación no podrá ser retirada del servicio médico de la empresa, no admitiéndose ningún tipo de duplicación de la misma.

El médico de la empresa será la única persona que podrá facilitar esta información a su colega.

Art. 27 - Enfermedades y accidentes inculpables. Los empleadores se ajustarán en un todo a lo que dispongan las leyes en esta materia, se trata de formas de liquidación, controles, certificados, etc. En relación con los sistemas de avisos en cada establecimiento se ajustará el procedimiento a las características de la empresa o el reglamento interno, preservando lo regido en la ley de contrato de trabajo.

L.RL.REFRACTARIOS.CCT.50.1989.Art.28

Art. 28 - Dadores voluntarios de sangre. El personal inscripto o no, como dador voluntario de sangre, que concurra a donarla gratuitamente, quedará liberado de prestar servicios ese día, debiendo cursar el correspondiente aviso. Las empresas abonarán el día como si lo hubiera trabajado el personal que concurriera a donar sangre, previa presentación de la constancia correspondiente emitida por el hospital o centro médico que hubiere recibido la donación. En todos los casos se observará lo dispuesto por la ley 22990.

Art. 29 - Comedor. En todos los establecimientos se dispondrá de un recinto destinado a comedor, respetando lo dispuesto en el artículo 52 del decreto 351/1979, reglamentario de la ley 19587, dotándose de una heladera para que puedan conservarse los alimentos que los operarios pudiesen traer desde su hogar como merienda o refrigerio.

Art. 30 - Vestuarios y cuartos de baño. Las empresas, de acuerdo a las disposiciones municipales y leyes vigentes, están obligadas a instalar y mantener en debidas condiciones de higiene los cuartos de baño con ducha y vestuarios. Los mismos estarán provistos de agua caliente y fría y calefaccionados. En los casos en que por la naturaleza especial de las tareas se requiera una higienización especial o si al tiempo del relevo de los turnos la cantidad de operarios que necesitaran ducharse fuera superior a la relación que fija el decreto 351/1979 en su artículo 49, las empresas convendrán con la comisión interna la forma y medios necesarios más adecuados y convenientes para resolver esta situación. Si la ropa de trabajo deteriorase notoriamente la ropa de calle de un operario, en razón de usar un mismo cofre para guardar ambas prendas, las empresas proveerán al afectado de un armario adicional.

Art. 31 - Ropa de trabajo. En todos los establecimientos las empresas proveerán a los operarios, y éstos estarán obligados a usar, 2 (dos) equipos de ropa de trabajo por año a entregar durante abril y octubre respectivamente, de acuerdo con las características de la planta y/o tarea a realizar, conforme las siguientes condiciones:

a) Para ser acreedor a la ropa de trabajo será necesario tener 60 (sesenta) días de antigüedad en el establecimiento. Si al momento de la distribución general de ropa no hubieran transcurrido más de 90 (noventa) días desde que recibieron su primer equipo no les corresponderá renovación del mismo hasta la próxima entrega general.

b) Los equipos de ropa de trabajo podrán ser mamelucos, o sacos y pantalones, o camisas y pantalones, a elección de la empresa; la que asimismo determinará el modelo, colores y calidad y podrá disponer la colocación en lugares visibles de la ropa, el nombre y/o emblema del establecimiento y el número de ficha o legajo del operario con caracteres moderados.



c) La empresa podrá entregar directamente los equipos, o proveer a cada operario de una orden de compra para que éste lo retire fuera de las horas de trabajo en el comercio que se le indique, dentro de una distancia razonable del establecimiento.

d) En cada caso el operario firmará el correspondiente recibo.

e) La conservación, lavado y planchado de la ropa de trabajo estará a cargo exclusivo del operario, el que deberá mantenerla aseada y reemplazarla por su cuenta en caso de pérdida, extravío, daño o destrucción intencional, por otra de igual tipo, color y calidad.

f) Es obligatorio el uso de la ropa de trabajo suministrada mientras se está en servicio y absolutamente prohibido hacerlo cuando se está fuera de él.

g) En caso de dejar de pertenecer al personal de la empresa, deberá devolver la misma al empleador.

h) El empleador acordará con la respectiva comisión interna de planta a qué sector o persona, por la índole de las tareas, se le otorgará una muda más por año.

Art. 32 - Calzado de seguridad. Las empresas otorgarán a su personal 1 (un) par de zapatos o botines de seguridad. La entrega se efectuará regida por las siguientes condiciones:

a) Para ser acreedor al calzado de seguridad, será suficiente pertenecer al personal de la empresa. El otorgamiento se efectuará sin otra demora que el tiempo que insuma el trámite de adquisición de los zapatos o botines.

b) El tipo de calzado de seguridad será determinado por la empresa que deberá cuidar especialmente la protección que el mismo brinda.

c) La empresa podrá entregar directamente el calzado o proveer a cada operario de una orden de compra para que éste lo retire fuera de las horas de trabajo, en el comercio que se le indique, dentro de una distancia razonable del establecimiento.

d) En cada caso el operario firmará el correspondiente recibo y en ninguna circunstancia podrá reemplazar la entrega de elementos de seguridad por una indemnización.

e) La conservación, limpieza y reparación del calzado de seguridad estará a cargo exclusivamente del operario, el que deberá mantenerlo aseado y reemplazarlo por su cuenta, en caso de pérdida, extravío, daño o destrucción dolosos.

f) Es obligatorio el uso del calzado de seguridad suministrado, mientras se está en servicio y absolutamente prohibido cuando se está fuera de él.

g) En caso de dejar de pertenecer al personal de la empresa deberá devolver el mismo a la empresa.

h) La renovación del calzado se efectuará cuando el deterioro causado por el uso, según el inciso f) de este artículo, haya hecho perder las cualidades protectoras del zapato. Será obligatorio para el operario entregar el calzado deteriorado, sin cuyo requisito no se le suministrará uno nuevo. De todas maneras las entregas serán de 1 (un) par por año.

Art. 33 - Útiles de trabajo. Las empresas facilitarán a los trabajadores las herramientas y útiles necesarios para el desempeño de aquellas tareas cuyas características especiales lo requieran. Dichos implementos serán entregados bajo recibo y el trabajador será responsable de su buena conservación. En caso de rotura o inutilización por descuido, o pérdida injustificada, el responsable deberá reponer el implemento entregado o en su defecto abonar el importe correspondiente.

El operario quedará librado del pago si en caso de extravío del elemento efectúa la inmediata denuncia de la pérdida y de la consecuente investigación surgiera su no responsabilidad.

Art. 34 - Reposición por roturas. En caso de que un operario use anteojos extraoculares con armazón y cristales, el empleador se hará cargo de su reposición, si se comprueba que su rotura se produjo como consecuencia de la labor que el operario efectuaba en ese momento.

Art. 35 - Comidas en horas extra. Cuando los operarios deban prolongar su labor por más de 2 (dos) horas, luego de cumplir su jornada íntegra no inferior a 6 (seis) horas, se les otorgará un refuerzo alimenticio consistente en un emparedado, una fruta de estación y una bebida gaseosa no alcohólica.

En el supuesto de que hubiese existido aviso previo para cumplir el horario extraordinario, o si la empresa otorgara al operario el tiempo necesario para comer en su domicilio, no será exigible dicho refrigerio.

Art. 36 - Disponibilidad para otras tareas. A los trabajadores que deban permanecer a disposición de la empresa y que no pudieran realizar tareas por circunstancias ajenas a los mismos, como ser el corte de energía eléctrica u otras razones; la empresa podrá asignarle otra labor u ocupación.

Art. 37 - Tareas fuera del establecimiento. A todo personal que realice tareas fuera del establecimiento donde se desempeñe habitualmente, se le computará la jornada de labor completa, incluyéndose el tiempo de traslado, ida y vuelta, de la planta hasta el lugar donde debe prestar el servicio. Los gastos de traslado serán a cargo de la empresa, únicamente contra presentación de comprobantes por razones previsionales y fiscales; como así también incluirán los viáticos originados por la comida hasta un máximo equivalente a 4 (cuatro) horas del salario básico de la categoría 1.



Art. 38 - Trabajo en sábado y/o domingo y horas nocturnas. Cuando la legislación y/o interpretación jurisprudencial establezca un recargo menor, el personal que deba prestar servicios el sábado después de las 13 (trece) horas y/o días domingos percibirá su salario con un recargo de un 50 (cincuenta) y 100 (cien) por ciento respectivamente. Donde dice 8 (ocho) minutos en el artículo 200 de la ley de contrato de trabajo, a los fines de este Convenio Colectivo de Trabajo, deberá leerse 12 (doce) hasta el momento en que la legislación no sea modificada en este sentido.

Art. 39 - Mensualización. Cuando la empresa decida mensualizar a un operario comprendido en el presente contrato, quedará automáticamente excluido de este convenio. Por lo tanto, la remuneración queda desde ese momento librada al acuerdo entre el empleador y su dependiente.

Art. 40 - Servicio militar. El empleador conservará el empleo al trabajador cuando éste deba prestar servicio militar obligatorio, movilización o convocatorias especiales, desde la fecha de su convocación y hasta 30 (treinta) días después de concluido el servicio. El tiempo de permanencia en servicio será considerado período de trabajo, a los efectos del cómputo de su antigüedad. Las empresas abonarán a este personal un subsidio de 50 (cincuenta) horas del salario básico de la categoría 1 (uno) por mes durante el lapso del servicio.

Art. 41 - Capacitación escolar primaria. Las empresas brindarán su cooperación en favor de aquellos que, no habiendo continuado sus estudios primarios deseen completarlos.

Art. 42 - Capacitación específica. Ningún operario podrá sin causa valedera rehusarse a asistir a los cursos de capacitación específica, en caso de haber sido seleccionado por la empresa a tal fin. El espíritu de este artículo apunta a contar con planteles de operarios lo mejor preparados posible, como forma de lograr no sólo el nivel profesional que exige la vida industrial moderna, sino un producto de calidad reconocida que sea capaz de competir exitosamente tanto en el mercado interno como internacional.

Art. 43 - Procedimiento de queja. Las quejas que se refieran a temas individuales serán efectuadas por el trabajador afectado a su superior inmediato, con el fin de acelerar la resolución del caso.

Si el reclamante no obtuviera una respuesta satisfactoria, podrá plantear el asunto al representante del personal que corresponda para que lo asista. Este procedimiento de queja apunta a que la solución de la cuestión se alcance en el nivel más bajo posible, evitando tramitaciones en exceso que perjudican la productividad.

Si no se resolviese la cuestión, se la elevarán a las instancias superiores que existan en el establecimiento, de acuerdo a su organización.

Art. 44 - Medidas de acción directa. En caso de eventuales conflictos colectivos que desemboquen en la decisión sindical de llevar a cabo medidas de acción directa, las mismas no podrán materializarse sin aviso dado en forma fehaciente por la Comisión Directiva de la UORA al empleador con antelación no menor de 48 (cuarenta y ocho) horas hábiles. Este lapso será utilizado para efectuar reuniones conciliatorias entre las partes con el objeto de solucionar el diferendo, pudiendo cualesquiera de ellas solicitar la intervención de la autoridad administrativa correspondiente si lo considera necesario.

Si la empresa no aceptare realizar antes de la finalización del plazo mencionado reuniones conciliatorias directas entre las partes, la representación sindical no tendrá obligación de esperar la finalización de dicho período para adoptar la medida.

Art. 45 - Cobertura de guardias o atención de procesos continuos. Cuando un operario que esté cubriendo un puesto de guardia o de atención de un proceso continuo no fuese relevado por cualquier circunstancia imprevista, deberá permanecer cumpliendo sus tareas habituales como mínimo durante las 3 (tres) horas siguientes al momento en que finalizara su horario. Si transcurrido ese lapso no fuese relevado su permanencia será voluntaria, excepto casos de accidente ocurrido o inminente, o situaciones de fuerza mayor que pongan en peligro el proceso productivo. Las empresas tomarán a su cargo el correspondiente aviso al domicilio del operario para informar acerca de la tardanza del regreso.

Art. 46 - Cambios de domicilio. El operario deberá dar aviso al establecimiento de todo cambio de domicilio que se produzca durante la vigencia del contrato de trabajo, subsistiendo mientras tanto, el consignado en la ficha de ingreso, siendo válida cualquier comunicación que se dirija a tal dirección. Las empresas darán constancia escrita de haber tomado nota del cambio de domicilio.

Art. 47 - Absorción de aumentos y subsidios. Los jornales pactados a través del presente convenio absorberán todos los aumentos establecidos por leyes y decretos hasta la fecha y además todo aumento, asignación o subsidio que se hubiera efectuado a cuenta de futuros aumentos o que habiéndose fijado algún plazo o condición para su término que ya se hubiere cumplido, cesará desde la fecha de vigencia del presente convenio.

Por lo anterior, entonces, las empresas que eventualmente hubiesen otorgado incrementos a cuenta de las escalas que aquí se pactan o estuviesen abonando salarios superiores a los básicos, absorberán como queda dicho, hasta su concurrencia la parte proporcional que corresponda, sin distinción del concepto por el que hubiesen sido efectuados (por ejemplo: leyes; decretos; convenios; resoluciones; premios por producción superior a las normas; adicionales por función; adicionales graciables; premios por productividad; bonificaciones por antigüedad, asistencia o puntualidad; premios/hora; plus varios; evaluación por desempeño; etc.).



Tampoco estas nuevas escalas salariales podrán ser invocadas para obtener el mantenimiento de eventuales diferencias porcentuales preexistentes entre los anteriores básicos de convenio y los diferentes tipos de retribuciones mencionados en el párrafo anterior.

Art. 48 - Relaciones profesionales. Las empresas reconocerán el carácter de representantes del personal a aquellos operarios que reúnan los requisitos fijados por la ley 23551 y su decreto reglamentario 467/1988, en tanto y en cuanto la UORA dé cumplimiento estricto a lo estipulado en dichas normas legales.

La Comisión Interna y el empleador, o su representante autorizado, se reunirán una vez por semana en el día y hora que localmente se establezcan. Se tratarán los asuntos laborales que ambas partes consideren necesarios; pero si las circunstancias lo requirieran podrán reunirse en cualquier otro momento.

Si a juicio de una de las partes fuese conveniente labrar un acta, la misma contendrá: a) fecha y hora de la reunión, b) nombre y apellido de los asistentes, c) lo que se solicita o informa, y en igual estilo escueto la respuesta o resolución, y d) la firma de los participantes. El original se guardará en la empresa y la copia será entregada a la representación sindical.

El crédito de horas a que se refiere el inciso c) del artículo 44 de la ley 23551, establécese en 40 (cuarenta) horas trimestrales no acumulativas para atender asuntos sindicales a cada uno de los miembros de la Comisión Interna como mandato vigente y para cada integrante de la Comisión Directiva de la UORA que no esté gozando de licencia gremial.

Por razones de orden interno los delegados deberán dar aviso al superior inmediato antes de atender un asunto gremial, cuidando de no alterar el trabajo de terceros o el proceso productivo.

Art. 49 - Vitrina sindical. En cada establecimiento se colocará una vitrina en lugar visible e iluminado, y de ser posible dotada de llave que estará en poder de la Comisión Interna, para que el sindicato o los delegados publiquen informaciones sobre su cometido. Las notas versarán sobre actividades sindicales, sociales o recreativas de la UORA; elecciones de representantes y sus resultados; designaciones que pudieran existir; horarios de servicios asistenciales a cargo sindical; actas de reuniones o asambleas del sindicato; planillas de remuneraciones y todo dato relacionado con la prestación del servicio. Queda expresamente vedado publicar información política, deportiva, religiosa o de temas ajenos al trabajo.

Los delegados del personal asumen la responsabilidad de lo que pudiese ser colocado en la vitrina, por lo que se recomienda que cada hoja sea firmada, o al menos inicialada, por la persona que proceda a su publicación.

Art. 50 - Comisión paritaria de interpretación. Las divergencias relacionadas con la aplicación o interpretación de este convenio que no puedan ser resueltas en su origen, serán remitidas para su tratamiento a la Comisión Paritaria de Interpretación.

Dicha comisión estará constituida por 3 (tres) miembros representantes de la ASOFAMAR y 3 (tres) miembros representantes de la UORA y con igual número de suplentes por ambas partes.

Si en el ámbito de este organismo no se solucionara el diferendo en el término de 20 (veinte) días hábiles, cualesquiera de las partes podrá solicitar la intervención de la autoridad de aplicación.

El funcionario que designe el Ministerio de Trabajo de la Nación ejercerá la presidencia y votará en caso de empate.

Se labrarán actas de cada una de las eventuales reuniones.

Art. 51 - Bebedero. En cada establecimiento se instalará la cantidad de bebederos de agua fresca o refrigerada, que fuesen necesarios para atender racionalmente tal necesidad.

Las respectivas comisiones internas acordarán con su empleador la cantidad de bebederos que deberán instalarse en la planta para asegurar la vigencia del espíritu de este artículo.

Art. 52 - Bonificación por título. A aquellos operarios que hayan obtenido un título en determinada disciplina técnica, y que haya sido expedido por instituto oficial de enseñanza o adscripto debidamente reconocido, percibirán una bonificación mensual equivalente a 20 (veinte) horas del salario básico de la categoría 1; suma que será liquidada por separado.

Se establece como condición indispensable para percibir esta bonificación que la tarea asignada no pueda desarrollarse sin contar con el título habilitante.

Por otra parte, y como forma de estímulo al estudio y perfeccionamiento, si un operario obtuviese un título técnico secundario o universitario, aunque no sea de aplicación en el establecimiento, percibirá como subsidio por única vez, una suma equivalente a 100 (cien) horas del básico de la categoría 8, o 200 (doscientas) de la misma categoría, respectivamente, y posea una antigüedad mínima en la empresa de 5 (cinco) años.

Art. 53 - Retenciones y aportes.

A: Sindicales: los empleadores serán agentes de retención del 2% (dos por ciento) de los salarios brutos sujetos a aportes jubilatorios de aquellos operarios afiliados a la UORA, en concepto de cuota sindical, y en un todo de acuerdo con la resolución 136/1965 del Sr. Director Nacional de Asociaciones



**PROVINCIA DE SANTA FE**  
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Profesionales, que lo autoriza, depositando el importe a nombre de la UORA, a más tardar el 10º (décimo) día. La cuenta bancaria será informada por el sindicato a los empleadores, como así también la nómina del personal al que se deberá efectuar la retención. Los empleadores a su vez remitirán a la UORA una planilla donde individualmente aparezcan las retenciones efectuadas.

B: **Obra Social:** las empresas retendrán al personal el porcentaje sobre los salarios que fije la ley de obras sociales y lo depositarán juntamente con el aporte patronal que corresponda en los plazos y modalidades que la legislación lo establezca.

A título de colaboración, y si el sistema administrativo-contable lo permite, harán llegar a la UORA, sin perjuicio de la planilla de altas y bajas de beneficiarios directos, aquellas modificaciones en cuanto a los familiares a cargo se refiera y que pudiesen afectar el tipo de cobertura asistencial obligatoria a cargo de la UORA.

**DISPOSICIONES HOMOLOGATORIAS**

Buenos Aires, 22 de febrero de 1989

VISTO:

La Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre la "UNIÓN OBRERA DE REFRACTARIOS Y AFINES DE LA REPÚBLICA ARGENTINA" con la "ASOCIACIÓN DE FABRICANTES DE MATERIALES REFRACTARIOS" con ámbito de aplicación establecido respecto de los operarios que se desempeñen en la industria de materiales refractarios y afines y territorial para todo el territorio Nacional, con término de vigencia fijado desde el 1 de enero de 1989 hasta el 30 de junio de 1990, y ajustándose la misma a las determinaciones de la ley 14250 (t.o. D. 108/1988) y su decreto reglamentario 199/1988, el suscripto, en su carácter de director de la DIRECCIÓN NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO, homologa dicha convención conforme a lo autorizado por el artículo 10 del decreto 200/1988.

Por tanto, por donde corresponda, tómese razón y regístrese la Convención Colectiva de Trabajo obrante a fojas 58/91. Cumplido, vuelva al Departamento de Relaciones Laborales Nº 1 para su conocimiento. Hecho, pase a la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos, a los efectos del registro del convenio colectivo y a fin de que provea la remisión de copia debidamente autenticada del mismo al DEPARTAMENTO PUBLICACIONES Y BIBLIOTECA para disponerse la publicación del texto íntegro de la convención (D. 199/1988, art. 4) procediéndose al depósito del presente legajo.

Fecho, gírense las actuaciones a la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales para que tome la intervención que en razón de su competencia le corresponde respecto a la cláusula 53 referida a los aportes que deben tributar los trabajadores a la Asociación Sindical (art. 38, L. 23551 y art. 24, D. 467/1988).

**REGISTRACIÓN**

Buenos Aires, 22 de febrero de 1989

De conformidad con lo ordenado precedentemente, se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo obrante a fojas 58/91 quedando registrada bajo el número 50/1989.