

TEXTO ORDENADO

DENUNCIAN ACUERDO SALARIAL – SOLICITAN HOMOLOGACIÓN

Buenos Aires, 12 de julio de 2021..

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación
Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo
Dr. Agustín Carugo.

S _____ / _____ D

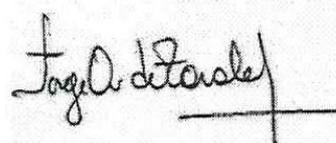
Expte. EX-2021-44266128- -APN-DGD#MT

De nuestra mayor consideración:

Jorge De ZAVALETA, por la CÁMARA DE LA INDUSTRIA QUÍMICA Y PETROQUÍMICA, con la asistencia letrada del doctor Joaquín E. ZAPPA, manteniendo el domicilio en la Calle Córdoba 629 piso 4 de la CABA; y el señor Fabián HERMOSO, con el asesoramiento del Dr. Javier DELFINO por la FEDERACIÓN ARGENTINA DE TRABAJADORES DE INDUSTRIAS QUÍMICAS Y PETROQUÍMICAS (FATIQYP) con domicilio en Brandsen 1494 CABA se presentan al señor director y dicen:

ANTECEDENTES.

- A) Que las partes han mantenido sendas reuniones tendientes a lograr un acuerdo que satisfaga sus expectativas y resulte adecuado en el marco general.
- B) Que las partes reconocen la particularidad de la industria química y petroquímica relacionada con la heterogeneidad de sus integrantes. El CCT 77/89 comprende tanto establecimientos de química básica sumamente pequeños como grandes plantas de procesos continuos con importante desarrollo tecnológico. Esa heterogeneidad existe asimismo en las tareas a cargo de los trabajadores comprendidos que implican desde tareas manuales básicas en turnos simples hasta la operación sin necesidad de supervisión de plantas continuas altamente tecnificadas en turnos rotativos con total responsabilidad por seguridad y funcionamiento de equipos complejos. Esto, a su vez se refleja en los salarios, que parten de \$195,85 la hora hasta superar varias veces dicho monto.
- C) Que la firme voluntad sindical en el proceso de paritarias fue trabajar sobre mecanismos que permitan amenguar la disparidad en los salarios de sus representados.



- D) Que la representación empresaria ha sostenido sin perjuicio que los contenidos de trabajo son diferentes, es notorio que los aumentos exclusivamente en porcentajes sobre los básicos tienden a mantener la brecha entre salarios que denuncia la parte gremial.
- E) Que luego de un prolijo análisis de los antecedentes enumerados retro y de sus posibles soluciones, las partes han llegado al siguiente

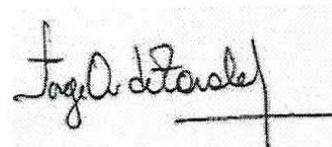
ACUERDO.

I.- Ámbito territorial y vigencia: El presente Acuerdo será aplicable al personal de las industrias químicas y petroquímicas comprendido en el CCT 77/89 cuya vigencia las partes ratifican.

El presente Acuerdo rige desde el 1/5/2021 al 30/4/2022 inclusive.

II.- Incremento: Las partes acuerdan el otorgamiento a los trabajadores representados en este acto, de las siguientes sumas, según los montos, etapas y cronogramas que se exponen seguidamente:

II.-1 A) ASIGNACION NO REMUNERATIVA: Asimismo, en atención a la compleja situación derivada de la pandemia de Covid-19 y las consecuencias que apareja tanto para trabajadores como para las empresas, las partes acuerdan que durante los meses de mayo y junio de 2021 exclusivamente, se abonará a todos los trabajadores comprendidos en el CCT 77/89 la asignación mensual no remunerativa que se calculará con los siguientes parámetros: Sera el equivalente a la suma mensual de \$ 3.917,00.- para el personal de la categoría B; \$ 4.243,20 mensuales para el personal de la categoría A; \$ 4.596,80 mensuales para el personal de la categoría A1; \$ 4.979,80 mensuales para el personal de la categoría A2 y \$ 5.394,60 mensuales para los de la categoría A3. En caso de jornalizados se aplicará el divisor 200. Asimismo, para el personal administrativo dicha asignación no remunerativa será para la categoría B \$3953,06.- mensuales, para la categoría A \$4609,27.- mensuales y para la categoría A1 \$ 5269,33.- mensuales. Dicha suma se incrementará con la incidencia de todos los rubros existentes, cualquiera sea su naturaleza y/u origen, en cuya base de cálculo intervenga el salario básico (art.41 del CCT 77/89 celebrado en el día de



la fecha) e integrará la base de cálculo de las indemnizaciones que se deban abonar por la extinción del contrato de trabajo, para las que sí será computada. En tal sentido, se aclara que la Asignación no Remunerativa incluirá en su cálculo los \$1497 mensuales (con divisor 200 en caso de jornalizados) que corresponden a la incidencia de la Suma Fija Solidaria para todos los trabajadores comprendidos en el CCT 77/89 independientemente de la categoría y antigüedad.

II.-1 B) A partir del 1/7/2021 los básicos iniciales para **personal operativo** comprendido en el convenio aplicado serán los siguientes:

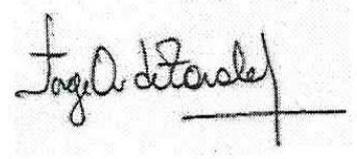
B	A	A1	A2	A3
\$ 238,94	\$ 258,84	\$ 280,40	\$ 303,77	\$ 329,07

Para el **personal administrativo** en el mismo período, regirán los siguientes valores:

B	A	A1
\$ 48.227,37	\$ 56.233,12	\$ 64.285,81

Las partes acuerdan mantener la SUMA FIJA SOLIDARIA, en los términos y condiciones que fuera oportunamente establecida y mantenida. En consecuencia, por aplicación de lo decidido en el párrafo anterior y de lo establecido en el punto II. 3.c) del acuerdo del 6 de julio de 2012 en cuanto a que el monto se modifica en la misma proporción que lo haga el jornal horario inicial de la Categoría B, la SUMA FIJA SOLIDARIA pasa a la suma de \$18263,4.-, y que el rubro no es ni será integrante de los básicos convencionales, ni formará parte de la base de cálculo de ningún adicional o rubro establecido en el CCT 77/89 ni de los adicionales o convenios de empresa ni de los establecidos en los contratos individuales de trabajo. El rubro será base de cálculo del SAC, Vacaciones, Indemnizaciones, horas extras (utilizando el divisor 200) y demás rubros en los que deba participar por su carácter remuneratorio conforme Ley de Contrato de Trabajo.

II.-1 C) A partir del 1/10/2021 los básicos iniciales para **personal operativo** comprendido en el convenio aplicado serán los siguientes:



B	A	A1	A2	A3
\$ 252,65	\$ 273,69	\$ 296,49	\$ 321,20	\$ 347,95

Para el **personal administrativo** en el mismo período, regirán los siguientes valores:

B	A	A1
\$ 50.994,51	\$ 59.459,61	\$ 67.974,34

SUMA FIJA SOLIDARIA: Por aplicación de lo establecido en el punto II. 3.c) del acuerdo del 6 de julio de 2012 en cuanto a que el monto se modifica en la misma proporción que lo haga el jornal horario inicial de la Categoría B, la SUMA fija solidaria pasa a la suma de \$ 19311,30.-II.-1 D) A partir del 1/12/2021 los básicos iniciales para **personal operario** comprendido en el convenio aplicado serán los siguientes:

B	A	A1	A2	A3
\$ 264,40	\$ 286,42	\$ 310,28	\$ 336,14	\$ 364,14

Para el **personal administrativo** en el mismo período, regirán los siguientes valores:

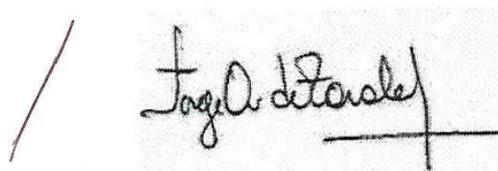
B	A	A1
\$ 53.366,35	\$ 62.225,17	\$ 71.135,94

SUMA FIJA SOLIDARIA: Por aplicación de lo establecido en cuanto a que el monto se modifica en la misma proporción que lo haga el jornal horario inicial de la Categoría B, la SUMA fija solidaria pasa a la suma de \$ 20209,5-

II.-1 E) A partir del 1/01/2022 los básicos iniciales para **personal operario** comprendido en el convenio aplicado serán los siguientes:

B	A	A1	A2	A3
\$ 272,23	\$ 294,90	\$ 319,48	\$ 346,10	\$ 374,92

Para el **personal administrativo** en el mismo período, regirán los siguientes valores:

B	A	A1
\$ 54.947,58	\$ 64.068,88	\$ 73.243,67

SUMA FIJA SOLIDARIA: Por aplicación de lo establecido en el punto II. 3.c) del acuerdo del 6 de julio de 2012 en cuanto a que el monto se modifica en la misma proporción que lo haga el jornal horario inicial de la Categoría B, la SUMA fija solidaria pasa a la suma de \$20808.-

II.-1 F) A partir del 1/02/2022 los básicos iniciales para **personal operario** comprendido en el convenio aplicado serán los siguientes:

B	A	A1	A2	A3
\$ 280,07	\$ 303,39	\$ 328,67	\$ 356,06	\$ 385,71

Para el **personal administrativo** en el mismo período, regirán los siguientes valores:

B	A	A1
\$ 56.528,80	\$ 65.912,59	\$ 75.351,40

SUMA FIJA SOLIDARIA: Por aplicación de lo establecido en el punto II. 3.c) del acuerdo del 6 de julio de 2012 en cuanto a que el monto se modifica en la misma proporción que lo haga el jornal horario inicial de la Categoría B, la SUMA fija solidaria pasa a la suma de \$ 21407.-

II. 2. Asimismo las partes acuerdan el otorgamiento -entre el 15/12/2021 y el 15/2/2022 de una asignación no remunerativa extraordinaria por única vez de \$31.031.- (pesos treinta y un mil treinta y uno) para todos los trabajadores comprendidos en el CCT 77/89 independientemente de su categoría y su antigüedad. Las empresas podrán compensar hasta su concurrencia el monto de dicha asignación extraordinaria con todo y cualquier premio, bono, asignación, gratificación o, en definitiva, rubro de carácter anual que abonen al personal por dicho concepto o cuya naturaleza u origen se relacionen con el mismo.

Se deja expresamente aclarado que las gratificaciones que se pactan no revisten carácter de habitual ni regular (art. 6 Ley 24241) sino que son extraordinaria y por

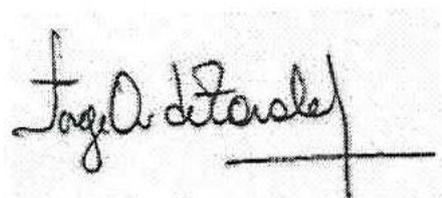
única vez y que la previa homologación del presente acuerdo es condición suspensiva esencial para la validez y exigibilidad de las obligaciones establecidas en la presente cláusula.

III. Sueldos y salarios superiores-compensación: Las empresas se comprometen a mantener las mejores remuneraciones otorgadas a su personal cuando las mismas sean superiores a las establecidas en el presente Acuerdo.

Sin perjuicio de ello, las empresas compensarán hasta su concurrencia los incrementos que se hubieran otorgado desde el 1 de enero de 2021 hasta la fecha del presente Acuerdo, a cuenta de esta negociación colectiva, con las asignaciones y los salarios detallados en el artículo anterior.

IV.- Aporte solidario: Los empleadores de la actividad comprendidos en el ámbito territorial de personería Gremial de la FATIQYP y sus sindicatos adheridos, retendrán de las remuneraciones mensuales del personal comprendido en el ámbito de representación de las entidades sindicales mencionadas, el 2,5% de la remuneración mensual en los términos del artículo 9 de la ley 14250 que será depositado a favor de la FATIQYP dentro del plazo previsto para el depósito de la cuota sindical. Están eximidos de dicho aporte los trabajadores afiliados a cada entidad sindical de primer grado. Se deja aclarado que las Asignaciones No Remunerativas establecidas en el punto II, 1 A) del presente deben ser tenidas en cuenta en la base de cálculo del aporte solidario y cuota sindical.

V.- Contribución patronal: Con relación a lo establecido en el CCT 77/89 cuya vigencia las partes ratifican en este acto, respecto de la contribución especial para el cumplimiento de planes previsionales, sociales y de capacitación establecida en el artículo 88 de la mencionada convención colectiva, los empleadores alcanzados por este Acuerdo mantendrán el aporte a la FATIQYP, en los términos del artículo 9 de la ley 23551 y 4 del decreto 467/1988 la contribución mensual extraordinaria conforme el siguiente detalle:



a) Por los meses de mayo y junio de 2021 la suma de \$234.- por mes por cada trabajador comprendido.

b) De julio de 2021 a abril de 2022 inclusive la suma de \$ 10 (pesos diez) por cada trabajador comprendido.

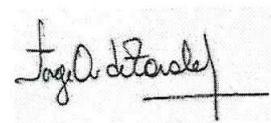
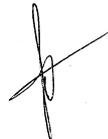
Contribución extraordinaria obra social: Sin perjuicio del carácter y naturaleza no remunerativa de la asignación mensual fija no remunerativa pactada para los meses de mayo y junio de 2021 en el punto II.- 2 A) del Acuerdo, las empresas efectuarán exclusivamente a favor de la OBRA SOCIAL DEL PERSONAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA Y PETROQUÍMICA (OSPIQYP) y respecto de los trabajadores a ella afiliados, una contribución equivalente a la prevista en el artículo 16 de la ley 23660 sobre dicha suma.

VI.- Licencia especial por maternidad: Las partes convienen mantener la LICENCIA ESPECIAL POR MATERNIDAD. En tal sentido, durante la vigencia del presente Acuerdo, la trabajadora accederá a una licencia especial sin goce de haberes por el término máximo de 90 días corridos al finalizar la licencia establecida en el artículo 177 LCT. Tratándose de una suspensión del contrato de trabajo, la trabajadora seguirá devengando antigüedad durante la licencia especial.

Durante dicha licencia especial, la empleadora abonará un subsidio mensual no remunerativo equivalente al salario mensual que le correspondió a la empleada el mes anterior a entrar en licencia por maternidad.

Asimismo, a elección de la trabajadora, esta última podrá solicitar a su empleador la conservación de su obra social conforme establece el artículo 10, inciso d), ley 23660. A tal fin, el empleador efectuará el pago de las contribuciones a su cargo y retendrá sobre el subsidio no remunerativo establecido en el párrafo anterior el monto necesario hasta cubrir el aporte a cargo de la empleada.

Dado que para acceder a la mantención de la obra social, la empleada debe consentir el descuento del monto del aporte, es condición indispensable para acceder a este beneficio relativo a la obra social que la trabajadora notifique su voluntad al



empleador, en forma fehaciente y con 15 (quince) días corridos de antelación al vencimiento de la licencia establecida en el artículo 177 de la ley 20744.

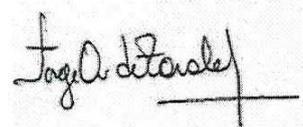
Se acuerda expresamente que el goce de la licencia especial no implica para la trabajadora la pérdida del derecho de quedar en situación de excedencia. En tal caso, la trabajadora deberá comunicar a su empleador -dentro de las 48 horas anteriores a la finalización de la licencia especial- que se acoge a los plazos de excedencia cuya extensión queda parcialmente absorbida por la licencia de 90 días que aquí se establece, en razón a los mejores beneficios que la misma determina.

La licencia especial que por el presente artículo se concede a las trabajadoras ha sido establecido teniendo en consideración la actual redacción del artículo 177 de la LCT. Por esta razón, las partes acuerdan expresamente que si en el futuro se extendiera el plazo de la licencia legal por maternidad que actualmente es de 90 días, la licencia especial quedará total o parcialmente absorbida por el nuevo plazo legal de licencia por maternidad en caso que tal extensión sea mayor o menor a 90 días respectivamente.

VII.- Revisión: las partes se comprometen a comenzar reuniones durante la primera semana de febrero de 2022. En dichas reuniones evaluarán si corresponde mantener o modificar el acuerdo salarial de conformidad a la inflación registrada desde el 1° de Mayo 2021 y al estado general de la industria.

VIII.- Declaración Jurada. Conforme lo previsto en el art.4 de la Resolución 397/20 emitida por la Autoridad de Aplicación y en los términos del art 109 del Decreto 759/72 (t.o 2017), LAS PARTES manifiestan con carácter de declaración jurada que las firmas insertas en el presente documento y su correspondiente Anexo son auténticas y constituyen el fiel reflejo de la voluntad de los firmantes.

IX.- Homologación: Es condición suspensiva esencial para la validez y exigibilidad de este Acuerdo su previa homologación por parte de la Autoridad de Aplicación, lo que así solicitan las partes. Para el caso de estar pendiente la homologación de este Acuerdo al momento de la liquidación de los salarios devengados en el mes de julio de 2021, las empresas abonarán el importe establecido



en el punto II.- 1) B) del presente Acuerdo con la mención de “pago anticipo a cuenta del Acuerdo Colectivo 2021/2022”.

En virtud de lo expuesto, las partes solicitan expresamente a la Autoridad de Aplicación, proceda a homologar el presente con la celeridad que el caso amerita en razón de tratarse de cuestiones alimentarias.

Sin otro particular, saludamos a usted con la consideración más distinguida.

