



**República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional**  
1983/2023 - 40 AÑOS DE DEMOCRACIA

**Informe**

**Número:** IF-2023-77720219-APN-DNRYRT#MT

CIUDAD DE BUENOS AIRES

Jueves 6 de Julio de 2023

**Referencia:** REG - EX-2022-76494037- -APN-DGD#MT

---

De conformidad con lo ordenado en la **RESOL-2023-1283-APN-ST#MT** se ha tomado razón del acuerdo obrante en el RE-2022-89474981-APN-DGD#MT del EX-2022- 89475234- -APN-DGD#MT que tramita conjuntamente con el EX-2022-76494037- -APN-DGD#MT, como así también de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa obrante en el RE-2023-60110202-APN-DTD#JGM del expediente principal, quedando registrados bajo los números **1577/23** y **1684/23 “E”**, respectivamente.-

Digitally signed by Gestion Documental Electronica  
Date: 2023.07.06 11:57:27 -03:00

CARLOS MAXIMILIAN LUNA  
Asistente administrativo  
Dirección Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo  
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Digitally signed by Gestion Documental  
Electronica  
Date: 2023.07.06 11:57:29 -03:00

# ACTA ACUERDO

Entre la **UNION OBRERA LADRILLERA DE REPÚBLICA ARGENTINA**, representada por Luis Alberto Caceres, DNI 12.881.398 en su carácter de Secretario General y Norberto Ismael Cafasso, DNI 18.252.613 en su carácter de Secretario Gremial, ambos con domicilio en la calle Muñoz 3611 de Ciudadela, Provincia de Buenos Aires; y por la otra parte la empresa **ARDAL SA**, CUIT 33-68898580-9, representada por Fernando Ariel Vidal DNI 24.406.488 y Mariela Andrea Lombi, DNI 29.988.838 con domicilio en Curapaligüe 6451 Piso 2, Munro, Provincia de Buenos Aires, convienen en celebrar el presente acuerdo colectivo en el marco del CCT CELEBRADO DE EMPRESA presentado por EX-2022-76494037-APN-DGD#MT:

**Primero:** Ámbito de Aplicación: El presente acuerdo será de aplicación obligatoria en todo el ámbito Nacional respecto de los Establecimiento de la empresa ARDAL S.A. y se aplicará a todo el personal incluido en el CCT EX-2022-76494037 \_APN-DGD#MT.

**Segundo:** Período de Vigencia: El presente acuerdo tendrá vigencia desde el 14 de Julio de 2022 hasta el 28 de Febrero 2023; comprometiéndose las partes en reunirse en el mes de NOVIEMBRE de 2022 para revisar el curso de las remuneraciones en comparación con el aumento del costo de vida por inflación y el poder adquisitivo de los salarios.

**Tercero:** Nueva Escala Salarial: Las partes signatarias establecen que las empresa incrementará los salarios básicos de manera acumulativa en un Veinticinco por ciento (25%) a partir del 1º de Abril de 2022 según negociaciones de las partes previo a la suscripción del CCT, más un quince por ciento (15%) a partir del 1 de Julio de 2022, y un doce por ciento (12%) a partir del 1 de octubre de 2022, sobre los valores vigentes, quedando la nueva escala salarial mínima relativa a las distintas categorías comprendidas en el CCT, dentro de la zona de aplicación del presente acuerdo, conforme surge de las tablas que como ANEXO I de escala salarial se agrega al presente.

Se firma en prueba de conformidad, tres (3) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efectos a los 1 día del Mes de agosto de 2022.



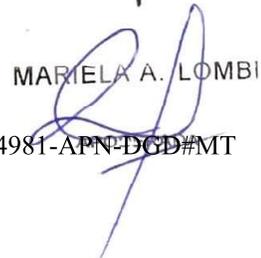
LUIS ALBERTO CACERES  
SECRETARIO GENERAL  
UOLRA



NORBERTO ISMAEL CAFASSO  
SECRETARIO GREMIAL  
UOLRA



FERNANDO A. VIDAL  
APODERADO



MARIELA A. LOMBI

RE-2022-89474981-APN-DGD#MT

# ANEXO 1

## Escala Salarial con 25 % de aumento al 01/04/2022.

Según negociaciones de las partes previo a la suscripción de CCT

*Categoría Inicial		BASICO	RyN	PRES Y PUNT	TOTAL BRUTO
		<b>49,953</b>	3,996	7,493	<b>61,442</b>
1	a	<b>54,948</b>	4,396	8,242	<b>67,586</b>
	b	<b>59,344</b>	4,748	8,902	<b>72,993</b>
	c	<b>68,245</b>	5,460	10,237	<b>83,942</b>
2	a	<b>70,000</b>	5,600	10,500	<b>86,100</b>
	b	<b>75,600</b>	6,048	11,340	<b>92,988</b>
	c	<b>86,940</b>	6,955	13,041	<b>106,936</b>
3	a	<b>77,000</b>	6,160	11,550	<b>94,710</b>
	b	<b>83,160</b>	6,653	12,474	<b>102,287</b>
	c	<b>95,634</b>	7,651	14,345	<b>117,630</b>

## Escala Salarial con 15 % de aumento al 01/07/2022.

*Categoría Inicial		BASICO	RyN	PRES Y PUNT	TOTAL BRUTO
		<b>57,445.45</b>	4,596	8,617	<b>70,658</b>
1	a	<b>63,190.00</b>	5,055	9,479	<b>77,723.7</b>
	b	<b>68,245.00</b>	5,460	10,237	<b>83,941</b>
	c	<b>78,482.00</b>	6,279	11,772	<b>96,533</b>
2	a	<b>80,500.00</b>	6,440	12,075	<b>99,015</b>
	b	<b>86,940.00</b>	6,955	13,041	<b>106,936</b>
	c	<b>99,981.00</b>	7,998	14,997	<b>122,977</b>
3	a	<b>88,550.00</b>	7,084	13,283	<b>108,916.5</b>
	b	<b>95,634.00</b>	7,651	14,345	<b>117,630</b>
	c	<b>109,979.00</b>	8,798	16,497	<b>135,274</b>

## Escala Salarial con 12 % de aumento al 01/10/2022.

*Categoría Inicial		BASICO	RyN	PRES Y PUNT	TOTAL BRUTO
		<b>64,338.91</b>	5,147	9,651	<b>79,137</b>
1	a	<b>70,772.80</b>	5,662	10,616	<b>87,051</b>
	b	<b>76,434.40</b>	6,115	11,465	<b>94,014</b>
	c	<b>87,899.84</b>	7,032	13,185	<b>108,117</b>
2	a	<b>90,160.00</b>	7,213	13,524	<b>110,897</b>
	b	<b>97,372.80</b>	7,790	14,606	<b>119,769</b>
	c	<b>111,978.72</b>	8,958	16,797	<b>137,734</b>
3	a	<b>99,176.00</b>	7,934	14,876	<b>121,986</b>
	b	<b>107,110.08</b>	8,569	16,067	<b>131,745</b>
	c	<b>123,176.48</b>	9,854	18,476	<b>151,507</b>

\*Categoría Inicial según punto 5.2.1 del CCT corresponde al 10% en menos de la categoría 1 A

LUIS ALBERTO CACERES  
SECRETARIO GENERAL  
UOLRA

NORBERTO ISMAEL CAFASSO  
SECRETARIO GREMIAL  
UOLRA

RE-2022-8947  
MARIELA A. LOMBI  
APODERADO

MARIELA A. LOMBI  
APODERADA



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional  
Las Malvinas son argentinas

**Hoja Adicional de Firmas**  
**Documentación Complementaria**

**Número:** RE-2022-89474981-APN-DGD#MT

CIUDAD DE BUENOS AIRES  
Viernes 26 de Agosto de 2022

**Referencia:** Otra documentación que sea pertinentes al trámite solicitado

---

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 2 pagina/s.

Digitally signed by Gestion Documental Electronica  
Date: 2022.08.26 10:14:11 -03:00

JUAN MANUEL MARTINEZ CHAS  
20211079194

-

Digitally signed by Gestion Documental  
Electronica  
Date: 2022.08.26 10:14:11 -03:00

## **CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA.**

En Munro, Provincia de Buenos Aires, a los 14 días del mes de Julio de 2022 se reúnen por una parte la empresa ARDAL S.A. (en adelante La Empresa), representada en este acto por Fernando Ariel Vidal titular del DNI n° 24.406.488 y la Sra. Mariela Andrea Lombi titular del DNI n° 29.988.838, en su calidad de Apoderados, con domicilio en Curapaligüe 6430 P: 2, Munro, Provincia de Buenos Aires y la UNION OBRERA LADRILLERA DE LA REPUBLICA ARGENTINA (en adelante UOLRA o el Sindicato), PG. 269, representada en este acto por Luis Alberto CACERES, DNI 12.881.398 en su carácter de Secretario General y Norberto Ismael CAFASSO, DNI 18.252.613, en su carácter de Secretario General Gremial, todos con domicilio en Muñoz 3611, Ciudadela, Provincia de Buenos Aires, quienes convienen en su suscribir el presente Convenio de empresa, sujeto al siguiente articulado:

### **Art. 1 REPRESENTACIÓN.**

Las partes acuerdan el reconocimiento recíproco de la legítima representación para los trabajadores y La Empresa en el ámbito y actividad reconocida en el presente convenio, que se ratifica expresamente.

### **Art. 2 ENCUADRAMIENTO**

A fin de determinar el encuadramiento de La Empresa y sus trabajadores en el ámbito del presente convenio es determinante la actividad de la industria ladrillera, que se desarrolla en cualquier establecimiento de la empresa. La misma se aplica a la totalidad de la actividad ladrillera de la Empresa, cualesquiera sean los insumos, las tecnologías y/o el mecanismo de producción.

### **Art. 3 AMBITO DE APLICACIÓN**

La presente convención colectiva de trabajo regirá y regulará las relaciones entre La Empresa y los trabajadores vinculados con la actividad ladrillera y con otras funciones complementarias – conforme se enuncia en las categorías laborales - en cualquiera de los establecimientos de la empresa ubicados en las provincias de Buenos Aires, Entre Ríos y Chaco.

### **Art. 4 PERSONAL COMPRENDIDO EN EL PRESENTE CONVENIO Y VIGENCIA**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo entra en vigencia en todos sus efectos a partir de su firma y su vigencia se extiende por el término de dos años. Asimismo las cláusulas económicas podrán ser revisadas periódicamente. El mismo mantendrá su vigencia íntegramente mientras no sea reemplazado por otra norma colectiva firmada entre las partes que la reemplace, modifique y/o sustituya.

Se encuentra comprendido todo el personal operario sin jerarquía que se desempeñe en la Industria Ladrillera y que se encuentra detallado en la cláusula quinta.

Quedan excluidos del presente convenio aquellos trabajadores dependientes de la empresa que en uso de las facultades de organización empresarial se desempeñen: 1.-) Cumpliendo funciones de Dirección, Gerencia, Jefatura, Supervisión. 2) Graduados universitarios en el

RE-2023-60110202-APN-DTD#JGM

cumplimiento de sus actividades profesionales contratados bajo relación de dependencia laboral. 3.-) Personal administrativo - contable, finanzas, sistemas, recursos humanos, comercial, marketing e ingeniería.

#### **Art. 5 CATEGORÍAS, SUB – CATEGORÍAS Y TAREAS LABORALES.**

Las categorías y sub- categorías laborales son las que se definen en el presente artículo. Los cambios de categorías se producirán sólo en los casos en que el trabajador demuestre idoneidad en el puesto, cumpla con las pautas de comportamiento establecido por La Empresa dentro de su reglamento interno, y demuestre preocupación constante por la producción y la calidad total.

Cada cambio de categoría será aplicable cuando la Empresa lo crea conveniente y por quienes ésta designe.

Sin perjuicio de ello, - y de la facultad del empleador de tomar nuevo personal- en el caso de decidirse por el personal de la empresa se le reconocerá prioridad para los cambios de categoría a los trabajadores según su antigüedad en La Empresa, y a quienes hayan cumplido previamente tareas efectivas en el cargo a cubrir, en momentos en que La Empresa lo haya solicitado por necesidades específicas. Este régimen de prioridades no regirá cuando La Empresa tenga que cubrir un puesto jerárquico de los expresamente excluidos del presente convenio.

**5.1. Subcategorías Generales:** La calificación profesional, independientemente de la categoría se encuentre, se divide en 3 (tres) subdivisiones, las cuales no implican diferencias de tipo jerárquica sino estímulos al progreso dentro de cada una de las categorías previstas en el presente convenio;

**Sub Categoría A:** Comprende la categorización del trabajador desde el inicio de la contratación y cuya antigüedad no supera los (cinco) 5 años. Esta subcategoría implica la formación plena del trabajador en la categoría a la cual aspiraba al momento de ser contratado.

**Sub Categoría B:** Es la sub-categoría a la que se afecta al trabajador cumplido el plazo establecido para la sub-categoría A, o previamente pero siempre cumpliendo con los objetivos predispuestos por la Empresa y con base en el mérito personal y el desarrollo laboral, adopta mayores responsabilidades dentro de su categoría.

**Sub Categoría C:** La presente subcategoría, será adquirida por el trabajador – sin importa su antigüedad - en base a su compromiso, rendimiento y a su aptitud para entrenar a sus pares con subcategorías menores y ser considerado para desarrollar tareas de mayor responsabilidad. El otorgamiento de la misma será determinado exclusivamente por La Empresa.

**5.2. Categorías:** Las categorías de trabajo reguladas por el presente CCT son las enumeradas a continuación:

**5.2.1. Categoría Inicial:** Comprende la categorización del trabajador con la cual es incorporado a la Empresa y por un período máximo de seis (6) meses. Esta categoría implica la evaluación y capacitación inicial del trabajador, para luego de transcurrido ese plazo incorporarlo en la sub categoría y categoría que corresponda de acuerdo a la tarea que se le asigne. Durante este período podrá cumplir funciones en distintos sectores con el propósito de ser capacitado.

5.2.2. **Categoría 1:** Serán asignados a la siguiente categoría quienes cumplan las siguientes tareas

- **ASISTENTE DE DESMOLDE:** todo personal responsable de acondicionar los ladrillos y separar los defectuosos para luego proceder al armado de pallets.
- **TRANSFORMADORÍSTA:** todo personal que, a partir del ladrillo terminado, realiza trabajos de reproceso ya sea para transformar y/o recuperar ladrillos defectuosos.
- **VOLANTE:** Todo personal que, debido a ausencias, cubre puestos determinados de baja calificación.
- **TRANSBORDADORISTA DE MADURACIÓN:** todo personal responsable del traslado de las tortas coladas hasta las salas de maduración y de las tortas maduras desde las salas de maduración hasta la estación de desencofrado en donde procede al retiro del molde.
- **DESMANTELADOR:** todo personal responsable de retirar el sobrante de las tortas y acondicionarlo para su reutilización.
- **ASISTENTE AL OPERADOR DE CORTE:** todo personal que asiste al Operador de Corte en tareas de limpieza, armado y reemplazo de alambres de corte.
- **TRANSBORDADORISTA DE CURADO:** todo personal responsable del transporte de tortas hacia el interior de las autoclaves, o sala de espera, y de retirar las tortas curadas y dirigir las hasta el sector de desmolde. Carga datos de referencia para la producción.
- **TAREAS GENERALES:** Todo personal responsable de la preparación de snack, mantenimiento del orden, limpieza, desinfección y demás tareas inherentes a la fabricación de ladrillos que no estén específicamente determinadas en las funciones de otra categoría

5.2.3 **Categoría 2:** Serán asignados a la siguiente categoría quienes cumplan las siguientes tareas:

- **PREPARADOR DE MOLDES:** todo personal responsable del armado y acondicionado del encofrado que recibirá la mezcla y, a su vez, colabora en las tareas de transporte de tortas coladas a las salas de maduración. Carga datos de referencia para la producción
- **AUTOLEVADORISTA:** todo personal responsable de la conducción de autoelevadores y/o montacargas en el traslado de pallets u otras mercaderías. Se ocupa de la carga y descarga de camiones y de la colocación del packaging de los pallets.
- **PAÑOLERO:** todo personal responsable de recibir, controlar y garantizar el abastecimiento continuo, oportuno y adecuado de artículos de pañol, cumpliendo con el registro de toda recepción, consumo y despacho que se realice, como así también, el control sobre las herramientas que allí se guardan para su uso.
- **OPERADOR DE CORTE:** todo personal responsable de colocar los alambres de corte siguiendo el plan de fabricación determinado previamente. Se ocupa del recambio preventivo y correctivo de alambres defectuosos. Carga datos de referencia para la producción.
- **OFICIAL MOLINERO DE ARENA:** todo personal responsable de ejecutar los equipos a su disposición para la realización de la molienda húmeda de arena y yeso con la finalidad de obtener barro de arena.

RE-2023-60110202-APN-DTD#JGM

- **ROTADORISTA:** todo personal responsable de ejecutar los equipos a su disposición para producir el pasaje de las tortas desde las bases de corte hacia las bases de curado. Carga datos de referencia para la producción.
- **ACONDICIONADORISTA:** todo personal responsable de recepcionar, acondicionar y proveer de manera continua, oportuna y adecuada, la materia prima e insumos para el proceso productivo. Se ocupa de la conducción de vehículos industriales para el acondicionamiento de arena y yeso para su posterior molienda.
- **PORTERÍA:** Todo personal responsable de realizar el control de ingreso y egreso de proveedores/transporte/empleados, con el fin de guardar el orden y las medidas de seguridad establecidas por la empresa.
- **OFICIAL DE DESMOLDE:** todo personal responsable de ejecutar los equipos a su disposición para el acondicionado y armado final de pallets.

**5.2.4. Categoría 3:** Serán asignados a la siguiente categoría quienes cumplan las siguientes tareas:

- **MEZCLADORISTA:** todo personal responsable de preparar la mezcla de materias primas siguiendo una receta y parámetros establecidos.
- **MECÁNICO:** todo personal responsable de atender diariamente el plan preventivo de mantenimiento mecánico de toda la planta. Corrige de manera ágil, detallista, creativa y precisa todo desvío mecánico que detenga la línea de producción.
- **ELÉCTRICISTA:** todo personal responsable de atender diariamente el plan preventivo eléctrico de toda la planta.
- **SOLDADOR:** personal calificado para realizar soldaduras en equipos sometidos a presión. Colabora en la ejecución de tareas de mantenimiento preventivo.
- **CALDERISTA:** todo personal responsable de brindar y controlar el vapor que produce la caldera para abastecer las autoclaves, la sala de maduración y la sala de mezcla.
- **LABORATORISTA:** todo personal responsable de ejecutar tareas referidas a los distintos análisis para cada material a fin de determinar su calidad respecto de los estándares requeridos por la empresa, y de definir la aprobación o rechazo de los mismos para la elaboración del producto. Se ocupa de controlar los parámetros de los diferentes estados del proceso hasta el producto final.
- **DISPOSITIVOS:** todo personal responsable de ejecutar las tareas de mantenimiento preventivo y correctivo de los dispositivos la planta.

#### Art. 6 JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo se regirá por la legislación vigente en la materia, sus reglamentaciones y/o modificaciones.

Asimismo por cada seis (6) días completos trabajados corresponderá el otorgamiento de un descanso (franco compensatorio) que en ningún caso podrá ser inferior a cuarenta y ocho (48) horas.

Los horarios serán establecidos por la empresa, dentro de las prescripciones legales, debiendo el personal ajustar a ellos su asistencia y labor. Cualquier transgresión a los mismos, harán pasible al trabajador de las sanciones disciplinarias correspondientes.

Los horarios de trabajo podrán ser fijados, variados y/o adecuados de acuerdo a las actividades y necesidades de la empresa en el marco de la legislación vigente.

Dadas las características y naturaleza de la actividad, se considerará la totalidad de la jornada de manera uniforme, en el sentido de que todas las condiciones, sean económicas o de otra índole, llevan implícitamente contemplada la naturaleza nocturna total y/o parcial del trabajo, por lo que - en consecuencia - no procederá recargo o compensación adicional alguna, sea económico ni de cualquier otra índole, en ocasión de la realización total o parcial del trabajo sea en horas nocturnas.

#### **Art. 7 REMUNERACIONES: CONDICIONES ECONOMICAS**

Las condiciones económicas básicas y mínimas que se aplicaran a los trabajadores afectados por la presente convención colectiva quedan especificadas en los siguientes conceptos y en las cuantías que se indican en el Anexo I que integran la presente. Todas las condiciones económicas serán computadas en período mensual sin perjuicio de su proporcionalidad en casos de liquidaciones, altas, liquidaciones por períodos menores a un mes por uso de distintas modalidades contractuales y demás circunstancias cuyo cómputo sea inferior al período mensual.

Queda establecido que sin perjuicio de la nueva estructura y valores remunerativos pactados en el presente convenio, ningún trabajador podrá percibir una remuneración bruta total inferior a la que venía percibiendo con anterioridad a la firma del mismo.

Asimismo todas las condiciones pactadas en el presente convenio son compensables en su totalidad y en su cómputo anual por las mejoras, de cualquier índole, que vengán disfrutando los trabajadores antes de su entrada en vigor, cuando estas superen las previstas en el presente convenio y se consideraran absorbibles desde su entrada en vigor.

En aquellos casos que el trabajador esté percibiendo un básico superior al pactado en el presente, se le asignará el básico establecido en el presente Anexo y percibirá un adicional compensatorio por suscripción del convenio cuyo importe será la diferencia entre el nuevo básico y el que estaba percibiendo.

##### **7.1 Conceptos**

- 1º) Salario básico convencional.
- 2º) Premio por asistencia y puntualidad
- 3º) Premio por rotatividad y nocturnidad.

##### **7.1.1 Salario básico convencional**

Es el vigente en cada momento, con arreglo a lo dispuesto en el Anexo al presente Convenio, estableciéndose su monto para cada categoría.

##### **7.1.2 Premio por asistencia y puntualidad**

Estará constituido por el quince por ciento (15%) del Básico, al que tendrán derecho aquellos trabajadores que realicen la jornada completa y no incurran en ningún tipo de inasistencia ni tardanza.

En caso de enfermedad, siempre que la causa de la falta se encuentre justificada por certificado médico, el trabajador que se ausente un (1) día sufrirá la quita del cincuenta por ciento (50%) del premio por asistencia. Si las ausencias mensuales fueran de dos (2) o más días, perderá el cincuenta por ciento (50%) restante.

En caso de una (1) o más inasistencias injustificadas la pérdida del Premio será íntegra, con más el descuento del día.

Las inasistencias por licencias especiales y convencionales no son causales de pérdida del Premio. Las licencias tales como vacaciones y Licencia por maternidad no están alcanzadas.

En el caso de que un trabajador no realice el total de la jornada laboral, solo perderá dicho plus si al momento del retiro no cumplió con el cincuenta por ciento (50%) de la jornada.

Se pacta una tolerancia máxima de hasta quince (15) minutos para el ingreso al puesto de trabajo. En caso de llegada tarde, de dos (2) días en el mes sufrirá la quita del cincuenta por ciento (50%) del premio. Si la llegada tarde es de tres (2) o más ocasiones en el mes, perderán el cincuenta por ciento (50%) restante.

### **7.1.3 Plus por Rotatividad y Nocturnidad**

A los fines de la uniformidad de la jornada en razón de la naturaleza de la actividad, tendrán derecho a la percepción del presente plus, que se establece en el ocho por ciento (8%) del básico, todos los trabajadores comprendidos en ésta Convención Colectiva, que presten servicio en horas nocturnas por rotación de sus turnos de trabajo.

**7.2.- Liquidación:** La remuneración, compuesta por todos los rubros o adicionales que en cada caso correspondan y por los importes o pautas que se establecen en las respectivas planillas salariales anexas, se liquidará por períodos mensuales.

A efectos de la determinación del salario mensual, se considerarán las novedades comprendidas entre el día 20 del mes anterior y el día 19 del mes al que se refiere la liquidación correspondiente. Entendiéndose por novedades aquellas que generan conceptos de liquidación (tales como días por enfermedad, ausencias con o sin aviso, hora extras, feriados etc.).

### **Art. 8 - REGIMEN DE REEMPLAZO**

Las partes declaran que constituyen objetivos comunes, el mejoramiento constante de la eficiencia empresarial y las condiciones laborales de los trabajadores, que les permita el desarrollo de una verdadera carrera profesional.

En todos los casos se asegurará promover la iniciativa personal, así como el acceso a tareas de mayores responsabilidades, adoptando medidas para que los trabajadores utilicen sus conocimientos y experiencia y desarrollen sus aptitudes personales. Las partes acuerdan que el principio básico de la interpretación y el criterio al que deben ajustarse las relaciones laborales del personal comprendido en esta convención es el alcanzar los objetivos comunes y para ello se reconoce las modalidades de polivalencia, flexibilidad funcional y movilidad interna, apreciados siempre en base a criterios de colaboración y solidaridad y respeto al trabajador.

Al efecto las tareas de distinta calificación serán adjudicables cuando sean complementarias del cometido principal de su desempeño, y/o cuando una circunstancia transitoria lo requiera,

debiéndose mantener la remuneración cuando sea una categoría inferior y pagándose el plus de categoría, cuando esta sea superior.

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 esta facultad y ocasione perjuicio material y moral al trabajador.

Todos los trabajadores comprendidos en este convenio deben considerarse como aspirantes a ejecutar tareas de mayor o menor calificación operativa dentro de La Empresa, atento la poli funcionalidad pactada y los criterios de capacitación que se han acordado.

La ubicación en nuevas tareas, en ejercicio de la flexibilidad funcional y movilidad interna descripta en este artículo, podrá responder a necesidades permanentes o transitorias de La Empresa.

Cuando la nueva ubicación responda a necesidades permanentes y lo sea respecto de una categoría igual o superior a la que hasta ese momento detente el trabajador será otorgada siempre en forma condicional o provisoria durante un lapso máximo de seis meses.

Dentro de tal lapso temporal de 6 meses y en ejercicio de la flexibilidad funcional y movilidad interna descripta en este artículo, el empleador podrá comunicar al empleado su regreso a su categoría habitual, lo que así ocurrirá, así como también el empleado podrá solicitar su regreso a su categoría habitual, lo que deberá ser aceptado por el empleador. Transcurrido dicho plazo sin haberse adoptado ninguna decisión por parte del empleador ni del empleado, el trabajador automáticamente gozará el derecho a la permanencia en la nueva categoría.

Cuando la nueva ubicación responda a necesidades transitorias o eventuales y lo sea respecto de una categoría, igual o superior a la que hasta ese momento detente el trabajador, la nueva categoría será condicional o provisional mientras dure la eventualidad o transitoriedad de la situación. En este caso el trabajador deberá ser notificado del hecho puntual al que obedece esta nueva ubicación (ejemplo reemplazo por licencia), por lo que se extenderá por todo el tiempo que dure esta necesidad transitoria o eventual, la que no podrá exceder de dieciocho (18) meses. Vencida la misma el trabajador retornará a su categoría habitual, salvo decisión en contrario del empleador aceptada por el trabajador.

#### **Art. 9 ENFERMEDADES Y ACCIDENTES DE TRABAJO**

Serán de aplicación las leyes N° 20.744 (t.o.1976) y N° 24.557.

#### **Art. 10 ROPA DE TRABAJO**

La empresa proveerá a los trabajadores la siguiente ropa de trabajo en forma anual: un (1) Botín de seguridad; dos (2) pantalones; cuatro (4) remeras; y dos (2) guantes. La ropa de abrigo se entregará año por medio. Asimismo se entregarán los elementos de Protección personal que correspondan al puesto de trabajo.

Los trabajadores quedan obligados al uso de la ropa de trabajo antes descripta, so pena de incurrir en grave falta de disciplina.

Los trabajadores se obligan a la devolución de la ropa en caso de cese de actividades.

#### Art. 11 DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

En la empresa deberá existir sanitarios proporcionados al número de personas que trabajan en cada turno, según el siguiente detalle:

- a) Cuando el total de trabajadores de cada sexo no exceda de diez habrá un inodoro, un lavado y una ducha de agua caliente y fría para cada uno.
- b) De once hasta veinte trabajadores de cada sexo habrá, para el personal masculino inodoro, dos lavados, un orinal y dos duchas de agua caliente y fría; para el personal femenino, un inodoro, dos lavados y dos duchas de agua caliente y fría.

En aquellos casos en que el plantel de trabajadores exceda la cantidad de veinte, se aplicará lo dispuesto por el art. 49 del Dto. 352/79, reglamentario de la Ley de Seguridad e Higiene. Los locales sanitarios deberán también cumplir con las estipulaciones del pre mencionado decreto.

#### SEGURIDAD

- a) Botiquín: La empresa deberá contar, obligatoriamente, con un botiquín de primeros auxilios.
- b) Ventilación: En el establecimiento la ventilación deberá contribuir a mantener las condiciones ambientales que no perjudiquen la salud del trabajador, debiendo ventilarse, preferentemente en forma natural. Si las condiciones del local no permiten realizar lo precedente señalado, la empresa deberá proveer extractores de acuerdo a la dimensión del local y con lo que establezca el Ministerio de Trabajo y Seguridad social, y la Ley de Seguridad e Higiene.
- c) Ruidos: En el establecimiento en que se realicen procesos cuyo nivel de ruido excediera los límites establecidos por la Ley de Seguridad e Higiene, se proveerá a cada uno de los trabajadores de esa sección de un protector auditivo como , asimismo, de una mascarilla y antiparras con uso obligatorio.
- d) Instalación eléctrica: las instalaciones y equipos eléctricos del establecimiento deberá cumplir con las prescripciones legales necesarias para evitar riesgos o daños a las personas o cosas; asimismo deberán efectuar la revisión periódica y si fuera necesario, la respiración de las máquinas y partes eléctricas.

La higiene y seguridad en el trabajo comprenderá las normas técnicas y medidas sanitarias precautorias, de tutela o de cualquier otra índole que tenga por objeto:

- a) Proteger la vida, preservar y aumentar la integridad psicofísica de los trabajadores.
- b) Prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos centros o puesto de trabajo.
- c) Estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención, de los accidentes o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral.

**Médico laboral responsable de planta:** La empresa firmante del presente convenio, deberá contar con un servicio médico responsable de planta.

El personal de los servicios de medicina del trabajo será responsable del cumplimiento de las obligaciones fijadas por ley y su reglamentación, no excluyendo tal responsabilidad la que corresponda legalmente a las personas físicas o ideales propietarias del establecimiento o que

RE-2023-60110202-APN-DTD#JGM

lo administren y/o exploten, etc. Los trabajadores estarán obligados a someterse al examen médico preocupaciones y a los exámenes médicos periódicos, así como a proporcionar todos los antecedentes que les sean solicitados por los médicos.

Los médicos estudiarán desde el punto de vista higiénico los lugares de trabajo, deberán conocer asimismo los requerimientos psicofísicos a todas las operaciones que se realizan en la empresa en coordinación con el servicio de higiene y seguridad del trabajo.

**Responsable técnico de seguridad e higiene en el trabajo:** La empresa firmante del presente convenio deberá contar con un responsable técnico de seguridad e higiene en el trabajo o un servicio de seguridad e higiene en el trabajo, cuya misión fundamental es promover y mantener adecuadas condiciones ambientales en los lugares de trabajo y el más alto nivel de seguridad. Los graduados universitarios que dirijan los servicios de higiene y seguridad en el trabajo, serán responsables de las obligaciones que fija la ley 19.587, su reglamentación, y normativa concordante, no excluyendo la responsabilidad que corresponda legalmente a las personas físicas o ideales propietarias del establecimiento, o que lo administren, exploten, etc.

Todo lo referido precedentemente, sin perjuicio de la aplicación de la normativa y reglamentaciones referidas a la seguridad e higiene en el trabajo, y las relacionadas a la habilitación, funcionamiento, seguridad, y demás requisitos establecidos por la normativa respecto de los establecimientos, en los que se realicen las actividades reguladas por el presente convenio colectivo de trabajo.

#### **Art. 12 DÍA DEL GREMIO**

Queda establecido como "día del trabajador ladrillero" el día 21 de agosto de cada año, el cual queda asimilado a todos sus efectos al de un día feriado nacional.

#### **Art. 13 LICENCIAS ESPECIALES REMUNERADAS**

Son las que a continuación se detallan y se deberá presentar la documentación pertinente de acuerdo ley 20.744:

- a) Por nacimiento, dos días corridos.
- b) Por matrimonio, diez días corridos.
- c) Por fallecimiento de cónyuge, o la persona con la cual estuviera unido en aparente matrimonio, tres días corridos.
- d) Por fallecimiento de padres, tres días corridos.
- e) Por fallecimiento de hijos, tres días corridos.
- f) Por fallecimiento de hermanos, un día corridos.
- h) Por maternidad, noventa días corridos.
- i) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos días corridos por examen, con un máximo de diez días por año calendario.
- j) Dadores de sangre, en los casos que el trabajador concurra a cualquier institución, a los efectos de donar sangre, la empresa no computará falta si se cumplen los siguientes requisitos:

RE-2023-60110202-APN-DTD#JGM

- 1) Comunicación previa y fehaciente.
- 2) Acreditar la dación de sangre mediante certificado expedido por la institución donde se hizo efectiva la misma.
- 3) Sólo se concederá esta franquicia una vez cada ciento ochenta días corridos.

#### **Art. 14 DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES Y COMISIÓN PARITARIA DELEGADOS**

La representación sindical dentro de las empresas se ajustará a la Ley 23.551 (Ley de Asociaciones Sindicales), fundamentando la misma en los arts. 40, 41, 42 y 43 de la mencionada ley.

De acuerdo a lo establecido en las Leyes 14.250 y 23.551 los delegados y miembros de la comisión Directiva Nacional que presten labores en la empresa se les otorgará hasta una (1) jornada mensual paga no acumulativa para reuniones de formación sindical en las sedes de la UOLRA, la que dicten organismos públicos y/o plenarios de Delegados.

Los delegados de personal ejercerán en los lugares de trabajo, o según el caso, en la sede de la empresa o del establecimiento al que estén afectados, la siguiente representación:

- a) De los trabajadores ante el empleador, autoridad administrativa del trabajo, cuando éste actúe de oficio en los sitios mencionados y ante la asociación sindical.
- b) De la asociación sindical ante el empleador y el trabajador.

#### **Derechos**

Los delegados de personal tendrán derecho a:

- a) Verificar la aplicación de normas legales o convencionales, pudiendo participar en las inspecciones que disponga la autoridad administrativa de trabajo.
- b) Reunirse periódicamente con el empleador o sus representantes.
- c) Presentar ante la empresa (empleadora) o sus representantes las reclamaciones de los trabajadores en cuyo nombre actúen, previa autorización de la asociación sindical.

#### **Obligaciones del empleador**

Sin perjuicio de lo pactado en la presente convención y disposición de la Ley 23.551 y normativa concordante, los empleadores estarán obligados a:

- a) Facilitar un lugar para el desarrollo de las tareas de los delegados del personal, en la medida en que, habida cuenta de la cantidad de trabajadores ocupados y la modalidad de la prestación de los servicios, las características del establecimiento lo tornen necesario.
- b) Concretar reuniones periódicas con eso delegados asistiendo personalmente o haciéndose representar.

#### **Art. 15 APORTES SINDICALES, CUOTA SINDICAL**

RE-2023-60110202-APN-DTD#JGM

La empresa será agente de retención de la cuota sindical de los afiliados a la organización sindical que corresponda, signataria de este convenio colectivo de trabajo, equivalente al dos y medio por ciento (2,5%) de la remuneración mensual bruta del trabajador. Dichas sumas deberán ser depositadas, en el término de la ley, en la cuenta que a tal efecto indicara la organización y/o contra entrega de recibo de la misma.

El sindicato deberá informar mensualmente a la EMPRESA las altas y bajas en la afiliación a la organización sindical a los efectos de poder efectuar el correspondiente descuento.

#### **Art. 16 APOORTE SOLIDARIO**

De acuerdo a los arts. 37 de la Ley 23.551 y 9 de la Ley 14.250, t.o. y sus modificatorias, se establece un aporte solidario, a cargo de cada uno de los trabajadores afectados por este presente convenio colectivo de trabajo y que no se encuentren afiliados a la asociación sindical firmante UOLRA, deberán aportar de manera mensual el dos por ciento (2%) de la remuneración bruta mensual percibida por todo concepto. La parte empresaria se constituye en agente de retención de dichos fondos y el empleador se compromete a permitir la verificación por parte de los inspectores, que a tal fin determine la gran parte gremial, de los aportes correspondientes al aporte solidario.

Este aporte tendrá como término de vigencia el indicado en el Art. 4 del presente Convenio.

#### **Art. 17 CONTRIBUCION EXTRAORDINARIA**

Las partes convienen que La Empresa efectúe una contribución mensual con destino a la organización Sindical, equivalente al uno y medio por ciento (1,5%) de todas las remuneraciones mensuales brutas que se abonen al personal comprendido en la presente convención para ser destinado acción social, desde el mes de agosto de 2022 hasta el mes de julio de 2023 y del dos coma cinco por ciento (2,5%) de todas las remuneraciones mensuales brutas del personal comprendido en el presente Convenio desde el mes de agosto 2023 al mes de julio de 2024 y en procura de alcanzar los fines que prevén sus estatutos (arts. 9, Ley 23.551, y 4, Dto. 467/88)

La contribución establecida tendrá la vigencia prevista para el presente convenio y las sumas resultantes serán efectivizadas por los empleadores con el pago de los aportes y contribuciones de la ley, mediante depósito o transferencia en la cuenta bancaria, en la cuenta respectiva de la entidad sindical correspondiente.

#### **Art. 18 REMISIÓN A LEYES GENERALES**

Las condiciones de trabajo y relacionadas entre la empresa y su personal o con sus representantes, que no se contemplan en el presente convenio, serán regidas por las leyes, decretos y disposiciones vigente sobre la materia.

#### **Art. 19 NORMAS INTERNACIONALES**

No obstante encontrarse incluidas en el Ordenamiento Jurídico Argentino, los Convenio de las Organización Internacional del Trabajo (OIT) las partes observan su plena aplicación. En el marco de propiciar las buenas relaciones en la empresa se comprometen a respetar e incorporar las políticas establecidas en el Convenio OIT 190 sobre Violencia y Acoso en el Lugar del Trabajo. Del mismo modo y teniendo en cuenta la actividad Ladrillera, se observarán e instrumentarán

políticas tendientes a la plena aplicación del Convenio 182 sobre las peores Formas de Trabajo infantil.

Las partes acuerdan realizar acciones conjuntas, en el marco de la campaña nacional de la UOLRA Contra el Trabajo infantil, "Los únicos privilegiados son los niños".

#### **Art. 20 HOMOLOGACIÓN**

Ambas partes solicitan al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la homologación del presente convenio Colectivo de Trabajo de Empresa. No obstante, lo cual el mismo entrará en vigencia efectiva a partir del 01 de agosto de 2022 a todos los efectos legales al tratarse de un Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa.

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 14 días del mes de julio de 2022, se firman tres ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto; uno para cada una de las partes signatarias del presente, que quieran en este acto, y un tercero para ser presentado para su homologación ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

  
MARIELA A. LOMBI

  
FERNANDO A. VIDAL  
APODERADO

  
NORBERTO ISMAEL CAFASSO  
SECRETARIO GREMIAL  
UOLRA

  
LUIS ALBERTO CACERES  
SECRETARIO GENERAL  
UOLRA

Categoría	Sub Categoría	BASICO	RyN	PRES Y PUNT	TOTAL BRUTO
1	Inicial	49,500	3,960	7,425	60,885
	a	54,948	4,396	8,242	67,586
	b	59,344	4,748	8,902	72,993
	c	68,245	5,460	10,237	83,942
2	a	70,000	5,103	9,569	84,672
	b	75,600	6,048	11,340	92,988
	c	86,940	6,942	13,016	106,897
3	a	77,000	5,925	11,109	94,034
	b	83,160	6,653	12,474	102,287
	c	95,634	7,651	14,345	117,630

MARIELA A. LOMBI

APODERADA

FERNANDO A. VILLAS  
APODERADO

LUIS ALBERTO CACERES  
SECRETARIO GENERAL  
UOLRA

NORBERTO ISMAEL CAFASSO  
SECRETARIO GREMIAL  
UOLRA



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional  
1983/2023 - 40 AÑOS DE DEMOCRACIA

**Hoja Adicional de Firmas**  
**Documentación personal**

**Número:**

**Referencia:** Documentación Complementaria

---

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 13 pagina/s.



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional  
1983/2023 - 40 AÑOS DE DEMOCRACIA

**Hoja Adicional de Firmas**  
**Informe gráfico**

**Número:**

**Referencia:** Resol 1283-23 Acu 1577/1684-23

---

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 18 pagina/s.