

CONVENIO COLECTIVO 375/04 CAUCHO

Como auténticos representantes de los intereses de los trabajadores y empleadores, hemos acordado instrumentar el presente acuerdo con miras a regular la actividad de los empleados de la industria del caucho; teniendo como objetivo fundamental promover la creación de nuevos empleos, consolidar y/o crear empresas sólidas y regular las relaciones laborales adecuándolas y proyectándolas hacia el futuro.

Convencidos de que las disposiciones que se prevén para pequeñas empresas no sólo permitirán reactivar el sector sino también generar puestos genuinos de trabajo se tuvieron particularmente en cuenta sus necesidades.

En el entendimiento de que esta negociación proveerá a mejorar las relaciones laborales teniendo en cuenta las singularidades del sector, jerarquizando la actividad y desalentando toda práctica de evasión convenimos:

Partes intervinientes: Son partes signatarias del presente acuerdo, el SINDICATO EMPLEADOS DEL CAUCHO Y AFINES, SECA, representado en este acto por los paritarios: Gerardo Alonso, Alejandro Scuderi, Francisco Gómez y Juan Carlos Murgó y la FEDERACIÓN ARGENTINA DE LA INDUSTRIA DEL CAUCHO, FAIC representada por los paritarios: Gustavo Aníbal Germino, Sebastián Marchiori, Maximiliano Keurikian y Paula Costanza Sardegna.

Ámbito de aplicación: El ámbito de aplicación del presente Acuerdo colectivo de trabajo es el delineado en el artículo 2 “radio de aplicación y establecimientos incluidos” y el artículo 3 “personal excluido”, ambos del convenio colectivo de trabajo 321/1975.

Período de vigencia: El presente Acuerdo tendrá una vigencia de tres años a partir del primer día hábil del mes siguiente al de su homologación. A excepción de la nueva escala salarial la que tendrá vigencia a partir del 1 de enero de 2004 y por un año. Hasta tanto sea suscripta por las partes una nueva convención colectiva que la sustituya el presente convenio colectivo de trabajo seguirá rigiendo aun después de su vencimiento.

Escala salarial: Se actualiza el salario básico de todos los trabajadores de la actividad para las distintas categorías comprendidas en el convenio, vigentes a partir del 1 de enero de 2004, donde se incluyen e incorporan los incrementos remuneratorios dispuestos por el decreto 392/2003 y disposiciones reglamentarias de acuerdo al siguiente detalle:

Este detalle resultará aplicable hasta que se convenga una nueva escala en la que se respetarán las diferencias porcentuales entre categorías convenidas en el convenio del 17/1/1992.

Absorción: Los salarios básicos producto del presente acuerdo absorben hasta su concurrencia, a partir de la última escala homologada por esta autoridad de aplicación, todos aquellos conceptos remuneratorios o no remuneratorios que las empresas hayan otorgado voluntariamente y/o por acuerdos o convenios de partes.

Este mecanismo de absorción deberá garantizar un ingreso mensual, normal y habitual de los trabajadores el que nunca podrá ser inferior a la remuneración mensual, normal y habitual percibida en el mes de diciembre de 2003, excluyendo SAC y gratificaciones.

Bonificación especial por antigüedad cada cinco años: Se actualiza el monto en concepto de bonificación especial por antigüedad según el siguiente detalle: al cumplir 5 años: \$ 162; al cumplir 10 años: \$ 332; al cumplir 15 años: \$ 500; al cumplir 20 años: \$

666; al cumplir 25 años: \$ 832; al cumplir 30 años: \$ 1.018; al cumplir 35 años: \$ 1.228; al cumplir 40 años: \$ 1.474; al cumplir 45 años: \$ 1.760; al cumplir 50 años: \$ 2.100.

Cambio de domicilio del trabajador: Todo cambio de domicilio deberá ser denunciado por el trabajador al empleador dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de producido. De esa denuncia se dejará constancia escrita de la que el empleador entregará una copia al trabajador. Mientras no se haya registrado el cambio en la forma antes dicha, se considerarán válidas a todos los efectos legales, las comunicaciones dirigidas al último domicilio denunciado por el trabajador.

El personal que se encuentre domiciliado fuera del radio de distribución de correos y telecomunicaciones deberá constituir domicilio especial para recibir las comunicaciones.

Cambio de estado civil: Por constancia escrita y el día que el trabajador se reintegre a sus tareas, deberá comunicar al empleador cualquier cambio que tuviera en su estado civil, así como también indicará las personas de su familia o de sus beneficiarios, las modificaciones o variaciones ocurridas con respecto a su última declaración que importen una adquisición, modificación, transferencia y/o extinción de los beneficiarios o asignaciones del presente convenio o emergentes de disposiciones legales.

Período de prueba: El período de prueba se conviene en 3 (tres) meses. Las extinciones producidas vigente el período de prueba no dan derecho al pago de ninguna indemnización común ni especial por despido.

Cuota social: En virtud de la Asamblea Sindical realizada en la sede del SECA el 26 de setiembre de 2003, los empleadores retendrán en concepto de cuota social al personal beneficiario de esta convención colectiva de trabajo, estén afiliados o no al Sindicato Empleados del Caucho y Afines, el equivalente al 1,5% mensual de sus remuneraciones y la remitirán directamente a la sede del Sindicato Empleados del Caucho y Afines sita en la calle Valle 1281, Capital Federal o se depositará a la orden del Sindicato Empleados del Caucho y Afines cuenta corriente 9-70901-3 del Banco Provincia de Buenos Aires, Casa Central. El pago se efectuará del 1 al 15 del mes siguiente al de la recaudación. En caso de depósito bancario el empleador deberá remitir al Sindicato Empleados del Caucho y Afines un duplicado de la boleta de depósito.

Contribución especial: Las empresas efectuarán una contribución especial y única en tres cuotas mensuales y consecutivas de \$ 20 cada una por cada trabajador amparado por el CCT a partir de la homologación del presente acuerdo que SECA destinará al mejoramiento de los beneficios ofrecidos a sus afiliados independientemente de las contribuciones que con similar destino establece o establezca la legislación en vigencia o futura.

CAPÍTULO ESPECÍFICO PARA PEQUEÑAS EMPRESAS

Definición: Conforme lo dispuesto en el artículo 102 de la ley 24467 y su decreto reglamentario 146/1999 las partes establecen que las disposiciones del presente Capítulo serán aplicables a los trabajadores de empresas que cuenten con un plantel de 80 trabajadores y con el monto de facturación determinado para el sector por la Comisión Especial de Seguimiento a la fecha del presente Acuerdo. Se habilita el ingreso al régimen con la duplicación de la facturación prevista por la Comisión citada por el lapso que autoriza el último párrafo del artículo 83 de la ley 24467.

Vacaciones: El personal de la pequeña empresa gozará de la licencia anual ordinaria cuya extensión respetará las pautas del artículo 150 de la LCT.

El período vacacional podrá ser fraccionado en períodos no inferiores a 6 días laborales continuos cuando las necesidades de la empresa lo requieran o el trabajador lo solicite, siempre que ello no altere el funcionamiento, la producción u organización de la empresa.

Las vacaciones podrán ser otorgadas en cualquier época del año, sin perjuicio de lo cual el empleador deberá proceder de forma tal que a cada trabajador le correspondan vacaciones por lo menos en una temporada de verano cada tres períodos.

En cuanto a los requisitos para el otorgamiento vacacional, será necesario que el trabajador haya prestado servicios como mínimo una cuarta parte de los días hábiles del año calendario respectivo y la antigüedad se computará al 31 de diciembre del año que correspondan las mismas.

La fecha de iniciación del período vacacional debe ser comunicada por el empleador, por escrito, con una antelación no menor a 15 días corridos.

Sueldo anual complementario: El pago de aguinaldo se fraccionará en tres cuotas, las que se efectivizarán el 30 de abril, el 30 de agosto y el 30 de diciembre de cada año.

El importe a abonar en cada cuatrimestre será igual a la doceava parte de las contribuciones devengadas en dichos lapsos.

Período de prueba: El período de prueba se conviene en 6 (seis) meses. Las extinciones producidas vigente el período de prueba no dan derecho al pago de ninguna indemnización común ni especial por despido.

Extinción: Al personal de la pequeña empresa le será aplicable el régimen de despido dispuesto en el artículo 7 de la ley 25013, dejándose aclarado que en el caso de remuneraciones variables, a fin de obtener la mejor retribución mensual, normal y habitual, se tomará el promedio de los últimos seis meses, o en su caso, el menor tiempo trabajado.