

CONVENIO COLECTIVO 402/2005
CAUCHO
-Empleados-

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD DE TALLERES DE RECAUCHUTAJE Y VULCANIZACIÓN Y GOMERÍAS

APLICACIÓN: desde el 1/4/2005 hasta el 31/3/2008

Partes intervinientes:

SINDICATO EMPLEADOS DEL CAUCHO Y AFINES.

Domicilio: Valle 1281 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

FEDERACIÓN ARGENTINA DE LA INDUSTRIA DEL NEUMÁTICO

Domicilio: Lavalle 1616 Piso 10 Dpto. "A" de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Lugar y fecha de celebración:

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 29 de junio de 2004.

Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere:

EMPLEADOS DE LA ACTIVIDAD DE TALLERES DE RECAUCHUTAJE Y VULCANIZACIÓN Y GOMERÍAS.

NÚMERO DE BENEFICIARIOS: 3.000

Zona de aplicación:

REPÚBLICA ARGENTINA -NACIONAL-

CAPITULO I

Aplicación de la Convención

Art. 1 - Fecha de aplicación y duración de la presente CCT. 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, con excepción del punto B) del artículo treinta y uno, que tendrá una vigencia de dos años. Las restantes cláusulas hasta tanto sea suscripto un nuevo acuerdo colectivo, aun después del vencimiento, seguirán rigiendo.

Art. 2 - Radio de aplicación y establecimientos incluidos

a) Las disposiciones del presente convenio colectivo de trabajo rigen en todo el territorio de la Nación Argentina.

b) Quedan incluidos en la presente Convención los establecimientos industriales y/o comerciales cuya producción y/o comercialización tenga como base el caucho virgen, sintético o regenerado, látex mezclado o vulcanizado, sucedáneos o similares, así como los artículos de goma en general, neumáticos, reparación y reconstrucción de neumáticos, hules, factis y el calzado de goma e industrialización y aprovechamiento de la goma vieja, y los comercios de gomería y anexos. También se incluye el personal mensualizado ya incluido en el ámbito de este convenio, que se desempeñe en las empresas y en los sectores de ellas existentes o a crearse dedicados a la elaboración y/o comercialización de cables o similares.

Las condiciones o sueldos fijados en el presente escalafón, también deberán ser aplicados en ellas secciones de cualquier establecimiento fabril o comercial que empleen dicha materia prima. En las grandes fábricas en las cuales dichas secciones constituyen núcleos industriales de importancia, las mismas estarán comprendidas dentro de lo que menciona el primer párrafo.

CAPITULO II

Condiciones Generales de Trabajo

Art. 3 - Clasificación de personal

Para clasificar al personal dentro de los cargos y categorías que establece la presente convención escalafón, deberá tomarse como base la tarea específica que el empleado realiza habitualmente. En el supuesto que desempeñara habitualmente más de una tarea, deberá tomarse en cuenta para clasificarlo el cargo correspondiente a la mayor remuneración.

a) Las promociones de categorías y/o grupos, antigüedad, y/o sueldos del personal deberán ser notificados por la empresa al interesado por escrito, especificando en cada caso lo que corresponda por aumento de sueldo y por antigüedad.

b) Durante la tramitación del presente convenio-escalafón y desde su fecha de vigencia ningún empleado podrá sufrir alteraciones en sus tareas que signifiquen posteriormente disminución en la categoría y/o grupo que corresponda al cargo que efectivamente desempeña.

c) Las definiciones adoptadas a cada grupo o categorías así como también las clasificaciones aprobadas en cada una de ellas se tomarán como base para clasificar a todo el personal restante.

Se dará intervención a la Comisión Paritaria de las discrepancias que pudieran surgir en las clasificaciones del personal.

NOTA: La inclusión de tareas en las categorías mencionadas es mera enunciativa y a título de ejemplo, debiendo considerarse las exigencias de las tareas en cada empresa, para la clasificación del personal que las realiza. En caso de discrepancia, será de aplicación el artículo 3 de la presente Convención Colectiva.

El personal obrero que desempeñe estas funciones en forma transitoria o accidental, al ejecutarse por un período de tres meses consecutivos o alternados dentro de los mismos trescientos sesenta y cinco días, pasará de echo a la categoría de auxiliar.

Art. 4 - Antigüedad. Forma de pago al cumplirse años de servicio

El personal que cumple años de antigüedad entre los días 1 al 15 del mes, percibirá su nuevo salario a partir del 1 de dicho mes, los que cumplen años entre los días 16 al 31 serán promovidos de sueldo a partir del 1 del mes inmediato siguiente. Se efectuará en cada caso la discriminación precisa de lo que corresponde por aumento de sueldo por antigüedad, que será el 1% del salario por año de antigüedad.

En los casos en que el empleado esté remunerado sobre el escalafón, dicha diferencia en más podrá absorber la que pudiere corresponderle por su mayor antigüedad, conforme a las escalas salariales establecidas en la presente convención.

Art. 5 - Antigüedad. Cómputo general de la misma

A los efectos de la aplicación de esta convención-escalafón, la antigüedad será la del personal de la empresa donde presta servicios y a contar de la fecha de su ingreso. A los efectos de la aplicación de la escala de sueldos, el personal menor al cumplir los 18 años de edad ingresa al escalafón en la categoría y/o grupo que corresponde a las tareas que desempeñe en ese momento, siendo su sueldo inicial el mínimo que fije dicho escalafón para esa categoría.

a) A los efectos de la aplicación de la escala de sueldos la antigüedad del empleado que anteriormente se haya desempeñado como obrero en la misma empresa se computará en forma total, es decir, desde su ingreso al establecimiento.

Art. 6 - Bonificación especial por antigüedad

Al personal que preste servicios en el establecimiento a la fecha de homologación del presente acuerdo, se lo bonificará de la siguiente manera:

- al cumplir 5 años de antigüedad el 25% de un sueldo mínimo vital;
 - al cumplir 10 años de antigüedad el 50% de un sueldo mínimo vital;
 - al cumplir 15 años de antigüedad el 75% de un sueldo mínimo vital;
 - al cumplir 20 años de antigüedad el 100% de un sueldo mínimo vital;
 - al cumplir 25 años de antigüedad el 125% de un sueldo mínimo vital;
 - al cumplir 30 años de antigüedad el 150% de un sueldo mínimo vital;
- así sucesivamente por cada lustro de antigüedad.

Bonificación por fallecimiento del empleado art. 17.a).

Bonificación por fallecimiento de hijos, esposo/a, padres, hermanos y padres políticos art. 17.b).

Bonificación por Servicio Militar.

- 5 años se abona 25% de sueldo mínimo vital y móvil;
- 10 años se abona 50% de sueldo mínimo vital y móvil;
- 15 años se abona 75% de sueldo mínimo vital y móvil;
- 20 años se abona 100% de sueldo mínimo vital y móvil;
- 25 años se abona 125% de sueldo mínimo vital y móvil;
- 30 años se abona 150% de sueldo mínimo vital y móvil;
- 35 años se abona 175% de sueldo mínimo vital y móvil;
- 40 años se abona 200% de sueldo mínimo vital y móvil;
- 45 años se abona 225% de sueldo mínimo vital y móvil.

Art. 7 – Ascensos y vacantes

a) Todo ascenso será notificado por escrito al empleado, con indicación precisa de su nuevo sueldo y categoría y/o grupo que le corresponda, los que regirán desde el momento en que ha comenzado o comience el desempeño efectivo de las tareas del nuevo cargo.

b) Todas las vacantes producidas serán llenadas en la medida de lo posible con personal de la casa, de acuerdo principalmente con los méritos, dentro de la especialidad, estimado por el empleador y subsidiariamente con la antigüedad en la sección o departamento.

Es expresión de anhelo de esta Comisión Paritaria, que las vacantes de los establecimientos se cubran teniendo en cuenta al personal de los mismos.

c) El personal menor, al cumplir los 18 años de edad y entrar por consiguiente en el escalafón, desempeñará las tareas específicas en su respectiva categoría y/o grupo.

Art. 8 - Desempeño de una tarea superior

La existencia de una tarea superior desempeñada durante noventa días consecutivos o alternados, dentro de los últimos trescientos sesenta y cinco días obliga al empleador a clasificar al empleado dentro del convenio-escalafón en la categoría y cargos que correspondan a la misma.

Lo que antecede no será aplicado en los casos de sustituciones, originadas por ausencia de empleados por enfermedad y/o vacaciones, cualquiera sea el número de empleados que sustituyan a otros ausentes. Las sustituciones serán notificadas por escrito, correspondiéndole al pago por el período que desempeñe en la categoría superior.

Art. 9 - Servicio de merienda

En los establecimientos donde actualmente no se sirva merienda al personal, por la tarde se le concederá treinta (30) minutos por tal fin, sometido al entendimiento de la patronal con la comisión interna del establecimiento.

Art. 10 - Vacaciones anuales

LICENCIA ORDINARIA: El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

a) De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de 5 años.

b) De veintiún (21) días corridos cuando siendo la antigüedad en el empleo mayor de (5) años no exceda de (10).

c) De veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de (10) años no exceda de (20).

d) De treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad exceda de (20) años.

Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo la antigüedad en el empleo se computará como tal aquella que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año que correspondan las mismas, con anticipo no menor de (60) días.

REQUISITOS PARA SU GOCE. COMIENZO DE LA LICENCIA: El trabajador, para tener derecho cada año al beneficio establecido en el párrafo anterior, deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo de los días hábiles comprendidos en el año

calendario o aniversario respectivo. A este efecto se computarán como hábiles los días feriados en que el trabajador debiera normalmente prestar servicio. La licencia comenzará el día lunes o el siguiente hábil si aquel fuese feriado. Tratándose de trabajadores que presten servicios en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar el día siguiente a aquel en que el trabajador gozare del descanso semanal o el subsiguiente hábil si aquel fuese feriado. Para gozar de este beneficio no se requerirá antigüedad mínima en el empleo.

TIEMPO TRABAJADO. SU CÓMPUTO: Se computarán como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia legal o convencional o por estar afectado por una enfermedad inculpable o por infortunio en el trabajo o por otras causas no imputables al mismo.

FALTA DE TIEMPO MÍNIMO. LICENCIA PROPORCIONAL: Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto anteriormente, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un día de descanso por cada (20) días de trabajo efectivo, computable de acuerdo al punto anterior. En el caso de cierre del establecimiento por vacaciones, por un período superior al tiempo de licencia que puede corresponderle al trabajador, este tendrá derecho de percibir los salarios correspondiente a todo el período del cierre que no fueren compensados por el período de vacaciones que le pueda corresponder.

Art. 11 - Ropa de trabajo

Parte primera:

- Ropa de trabajo, personal auxiliar, capataces y personal de vigilancia.

a) Las empresas suministrarán por la primera vez al personal auxiliar y capataces de ambos sexos, dos prendas de trabajo adecuadas y nuevas, tales como: mameluco, o jardinera y camisa, o pantalón y camisa, o guardapolvo a elección del empleador que determinara asimismo el modelo y color de las prendas.

b) Al personal femenino se le proveerá preferentemente guardapolvo, salvo aquellas tareas en que por razones de seguridad se requiera otro tipo de indumentaria o en las tareas en que las partes acuerden el uso de cualquiera de las prendas mencionadas en el inciso a).

c) En cada fecha aniversario de primera entrega se proveerá una prenda nueva, previa devolución de la prenda usada, el personal que ingrese a la empresa, recibirá la ropa de trabajo nueva a los noventa (90) días de su ingreso.

d) En caso de egreso del trabajador, este deberá reintegrar las prendas utilizadas; o en su defecto, abonará el importe correspondiente, lo que constará en el recibo extendido en el momento de su entrega al trabajador.

e) Las prendas podrán ser identificadas con el nombre de la empresa y número de legajo personal de cada trabajador siendo obligatorio su uso durante el tiempo y lugar de trabajo.

f) La conservación, reparación y limpieza de la ropa de trabajo estará a cargo del trabajador.

g) En los casos de pérdida o extravío correrá por cuenta del trabajador el valor de reposición de las prendas.

Parte segunda:

a) Este artículo no modifica ni deroga las modalidades, usos o acuerdos que existan actualmente en las empresas y que signifique mayores beneficios al personal.

CAPITULO III **Salarios, Cargas Sociales y Beneficios Sociales**

Art. 12 - Mensualización

Todo el personal comprendido en esta convención-escalafón será mensualizado. La mensualización del personal que pase del convenio obrero al presente escalafón se efectuara de acuerdo a la categoría y grupo que se asigne dentro del mismo tomándose como base los jornales devengados en 25 días de labor del último mes, gozando el interesado de echo de todos los beneficios y condiciones de la presente convención-escalafón.

Art. 13 - Sueldos mínimos para el personal menor de 18 años de edad

El personal menor de 18 años de edad ajustará sus remuneraciones a las disposiciones que en la materia rigen o se establezcan en el futuro por la ley del salario mínimo, vital y móvil.

Art. 14 - Personal con antigüedad mayor de 45 años

Todo el personal comprendido en la presente convención colectiva de trabajo con una antigüedad mayor de 45 años en el establecimiento percibirá como remuneración mínima el sueldo que se establezca para la categoría y/o grupo en el que se desempeñe en la escala de 45 años.

Art. 15 - Licencias y permisos especiales con goce de sueldo

El personal tendrá derecho al goce de las siguientes licencias especiales con goce de sueldo, a saber:

a) Licencia por casamiento, nacimiento y fallecimiento.

1. Doce (12) días corridos por matrimonio.

2. Un (1) día por matrimonio del hijo del empleado que se efectúe en territorio nacional.

3. Dos (2) días por nacimiento del hijo del empleado en el territorio nacional.

4. En caso de duelo por fallecimiento del padre, madre, cónyuge, hijos o hermanos y padres políticos deberá concedérsele al empleado un permiso de (5) días con goce de sueldo sin perjuicio de la licencia anual correspondiente. En caso de ser necesaria la ausencia de su lugar de residencia a una distancia mayor de cien (100) km, el permiso se hará extensivo a diez (10) días.

5. En caso de duelo, por fallecimiento de abuelos y nietos, deberá concedérsele al empleado un permiso por un (1) día. En caso de ser necesaria la ausencia de su lugar de residencia a una distancia mayor de cien (100) km, el permiso se hará extensivo a dos (2) días.

Las licencias enunciadas quedan supeditadas a la pertinente comprobación ante la dirección de la empresa.

En caso de licencia por nacimiento o fallecimiento de cónyuge, hijo o padre, la licencia deberá comprender por lo menos un día hábil, cuando la misma coincidiera con días domingos, feriados o días no laborables.

b) Licencia por exámenes:

1. A los empleados que siguen estudios universitarios en instituciones oficiales, se les otorgarán veintiún (21) días anuales con goce de sueldo para rendir examen en los turnos fijados oficialmente. Este beneficio será acordado en plazos máximos de hasta (7) días por vez.

Es obligación del empleado presentar constancia del examen rendido y su calificación ante la dirección de la empresa, otorgada por las autoridades del establecimiento educacional respectivo.

2. Aquellos empleados que siguen estudios secundarios en establecimientos oficiales, se les otorgarán (14) días anuales con goce de sueldo, para rendir examen en los turnos fijados oficialmente.

En cuanto al procedimiento a seguir ante la empresa, se efectuará de acuerdo a lo establecido en el párrafo 1 del inciso b), de este artículo. Aquellos empleados que durante el año calendario sean aplazados en cuatro exámenes sucesivos y no alternados de distintas materias, habiendo hecho uso de los beneficios otorgados por el presente artículo, perderán en el futuro dichos derechos. Aquellos que hubieran perdido el derecho antes mencionado y justificaran mediante comprobante expedido por autoridad competente haber aprobado cuatro materias en un año calendario, volverá a gozar en el futuro de este beneficio.

c) Al personal que tuviera permiso especial no se le descontará ese tiempo a los efectos de los ascensos y antigüedad, cuando aquel no excediera de los seis (6) meses. Si se tratara de permiso especial otorgado de acuerdo a la ley 23551, no regirá el término de seis meses especificado anteriormente.

d) Cuando la empleada no concurra al trabajo por hallarse gozando de la licencia por maternidad se le reconocerá dicho tiempo a los efectos de cómputo de antigüedad, bonificaciones adicionales, condiciones para ascensos y vacaciones.

Todas las licencias precedentemente enunciadas serán independientemente de las vacaciones anuales pagas.

Art. 16 - Día del empleado del caucho

Se establece como Día del Empleado del Caucho el 23 de agosto de cada año. En este día no se interrumpirán las tareas pudiendo el empleador, no obstante ello, considerarlo DÍA FERIADO NO LABORABLE. En el caso que el empleador optare por trabajar dicho día abonará al empleado, además de su remuneración normal, un veinticinco por ciento más de su haber mensual. Si dicho día cayere en día feriado igualmente se abonará al empleado la bonificación extraordinaria establecida precedentemente. Para determinar el derecho al cobro del Día del Empleado del Caucho, se aplicará el criterio legal que existe para los días FERIADOS OBLIGATORIOS.

Art. 17 - Beneficios sociales

El personal comprendido gozará de los siguientes beneficios sociales:

a) **BONIFICACIÓN POR FALLECIMIENTO:** En caso de fallecimiento del empleado, se abonará un subsidio de \$ 257 a sus derecho-habientes, que podrá ser sustituido con un póliza de seguro de importe equivalente. Para el caso de fallecimiento del cónyuge o hijos menores del empleado, el subsidio será de \$ 220; y para el caso de fallecimiento de los padres, padres políticos o hijos mayores, el subsidio será de \$ 194. Los presentes subsidios se abonarán sin perjuicio de las indemnizaciones que prevean las leyes para los mismos casos.

b) **BONIFICACIÓN POR MATRIMONIO:** Se abonará (según ley 24714) al contraer matrimonio el empleado/a; el beneficio corresponderá a los dos aunque se desempeñen en la misma empresa.

c) **BONIFICACIÓN POR NACIMIENTO:** Se abonará (según ley 24714) por nacimiento de cada hijo. Esta asignación será abonada a un solo cónyuge. En los casos de las precedentes asignaciones por matrimonio y nacimiento, de acuerdo a lo establecido por la ley 24714 es requisito contar con una antigüedad mínima de seis meses.

Art. 18 - Servicio militar

Todo empleado menor de veintiún (21) años con una antigüedad mínima de un año en el establecimiento, que deba prestar servicio militar gozará de una remuneración de \$ 57 (pesos cincuenta y siete) mensuales, desde la incorporación de las filas hasta su licenciamiento y siempre que no sufra recargos por castigo.

CAPITULO IV Representación Gremial. Sistema de Reclamaciones

Art. 19 - Reconocimiento gremial

a) La parte patronal de acuerdo con los derechos del trabajador, no tomará ninguna clase de medidas coercitivas con su personal por su actividad gremial, de acuerdo a lo establecido en la ley 23551.

b) Los empleadores reconocerán a las Comisiones Internas y Cuerpos de Delegados respectivos del SECA previa notificación por escrito.

c) En los casos en que el delegado o miembro de la Comisión Directiva deban ausentarse del establecimiento durante las horas de trabajo por asuntos sindicales ante los ministerios respectivos, y los demás casos previstos por la ley 23551, avisando a tal efecto, el tiempo que demoren en su gestión, no les podrá ser descontado de sus haberes.

d) Las empresas no podrán sancionar a ningún miembro de la Comisión Directiva o Comisión Interna, sin antes mantener una reunión de conciliación con las autoridades del Sindicato. Transcurridas 48 hs. y no llegando a ningún arreglo, ambas partes quedarán en libertad de acción para lo que estimen corresponder.

e) Los empleadores descontarán mensualmente a todos los empleados, amparados por este convenio, el importe de la cuota sindical establecida por este Sindicato y la remitirán directamente a la Sede Social de SECA sito en Valle 1281 de Capital Federal o se depositará a la orden del Sindicato de Empleados del Caucho y Afines, Cuenta Corriente 70901-3 del Banco de la Provincia de Buenos Aires Casa Central sucursal 1000. 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 SECA un duplicado de la boleta de depósito. También las planchas de recibo de los empleados que hayan egresado a la empresa.

En caso de empleados nuevos, el descuento de cuota se hará a partir del primer mes de ingreso.

Art. 20 - Información gremial

Las empresas habilitarán un lugar visible dentro del establecimiento para uso exclusivo de la Comisión Interna, en el cual ésta pondrá las comunicaciones que emanen del SECA, siempre que no sean lesivas para los empleadores, con previa autorización de los mismos.

Art. 21 - Comisión paritaria

A los efectos de la interpretación de los conflictos que surjan de la aplicación de esta convención, se creará una Comisión Paritaria compuesta por tres miembros titulares y tres suplentes por cada una de las partes, la que actuará en un todo de acuerdo a las disposiciones en vigor emanadas del MINISTERIO DE TRABAJO.

Art. 22 - Intervención del ministerio de trabajo

EL MINISTERIO DE TRABAJO o el organismo provincial competente, serán los organismos de aplicación y vigilarán el cumplimiento de la presente convención-escalafón, quedando las partes obligadas a la estricta observancia de las condiciones fijadas en la misma. Su violación será reprimida de conformidad con las leyes y reglamentaciones vigentes.

Art. 23 - Violación de las condiciones

La violación de las condiciones estipuladas en la presente convención será reprimida de conformidad con las leyes y reglamentaciones vigentes.

Art. 24 - Divulgación de la convención escalafón colectiva de trabajo

Los empleadores dispondrán la fijación de la presente convención-escalafón en lugares visibles de los establecimientos, con objeto de que los empleados puedan consultarlas fuera de las horas de trabajo.

CAPITULO V
Disposiciones Especiales

Art. 25 - Personal en condiciones de jubilarse

A instancia del empleador el empleado que se encuentre en condiciones de obtener la jubilación integral, deberá iniciar inmediatamente las gestiones pertinentes.

Desde ese momento el empleador quedará liberado del cumplimiento de las obligaciones emergentes de esta convención escalafón respecto de dicho empleado, pero deberá mantenerlo en su puesto abonándole mensualmente el sueldo y beneficios que perciba a esa fecha, hasta el momento de que obtenga su haber jubilatorio y siempre que se halle en condiciones físicas y capacidad mental para seguir desempeñándose en su puesto.

Art. 26 - Contribución patronal para obra social y retención al personal con igual destino

Los aportes resultantes de la aplicación de la ley 23660 se remitirán directamente a la Sede Social del SECA sito en Valle 1281/83, Capital Federal, o se depositará a la orden del Sindicato de Empleados del Caucho y Afines, cuenta Obra Social, Cuenta Corriente 70902-6, Banco de la Provincia de Buenos Aires Casa Central sucursal 1000. En el caso de depósito bancario, el empleador deberá remitir al SECA un duplicado de la boleta de depósito y en cualquiera de ambos casos informará simultáneamente a la Federación Argentina del Neumático (FAN), o a la Unión de Comerciantes de Neumáticos y Anexos (UCON), o a la Asociación de Reconstructores de Neumáticos (ARAN), según corresponda, la fecha de los pagos efectuados y monto de los mismos. Dicho depósito se efectuará dentro de la primera quincena siguiente de cada mes. Las empresas deberán remitir un listado de personal, indicando en cada caso porcentaje descontado y monto del mismo.

Art. 27 - Retención

En los términos del normado art. 37 de la ley 23551 y el artículo 9 de la ley 14250, se establece una contribución a favor del SECA, a cargo de cada uno de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, consistente en el aporte mensual de una suma equivalente al 1,5% de sus remuneraciones brutas, al efecto de que puedan acceder los no afiliados sindicalmente, a los beneficios, uso o goce según corresponda, de las prestaciones ordinarias asistenciales que integran la infraestructura de servicios de la entidad, tales como hotelería en zonas turísticas, ingreso a predios de esparcimiento, recreación y/o alojamiento con instalaciones habilitadas al efecto, asesoramiento gremial y cualquier otro tipo de actividad programable para desarrollo y mejora de la calidad de vida a nivel individual y familiar. Cumpliéndose así los propósitos y objetivos fundamentales para beneficios de los empleados del sector, sin afectar la libertad sindical.

Los empleadores descontarán mensualmente dicho aporte, y remitirán directamente a la sede del Sindicato de Empleados del Caucho y Afines, sita en Valle 1281 Capital Federal o se depositará a la orden del Sindicato de Empleados del Caucho y Afines, Cuenta Corriente 70901-3 del Banco de la Provincia de Buenos Aires, Casa Central sucursal 1000. 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 SECA, un duplicado de la boleta de depósito y la nómina del personal afectado (altas y bajas).

Quedan eximidos del pago del presente aporte convencional los trabajadores que se encontraren afiliados a la entidad SECA, en virtud que los mismos ingresan el 2% sobre las remuneraciones brutas en concepto de cuota sindical (disposición DNAS 9/2003).

Art. 28 - Productividad

El personal comprendido en esta convención procurará tener una mayor productividad en las empresas, ya sea mediante la práctica de nuevos sistemas o métodos, aplicación de nuevas técnicas para mayor eficiencia en los procesos o la aplicación de cualquier otro medio para lograr un aumento de la productividad. En caso de divergencia entre las partes se solicitará al Centro Argentino de Técnicos de Estudio del Trabajo (CATET) la designación de un especialista en la técnica que se aplique, a los fines de un peritaje específico sobre la cuestión controvertida.

Art. 29 - Calificación y evaluación de tareas

Cada una de las partes contratantes designará tres miembros titulares y tres suplentes, que integran una comisión especial, que se ocupará de estudiar todo lo relativo a la calificación y evaluación de tareas. La comisión mencionada deberá comenzar a funcionar dentro de los noventa (90) días a partir de la fecha de homologación del presente Convenio. Esta comisión fijará la fecha de la aplicación de las conclusiones a que se arribe.

Art. 30 - Donaciones de sangre

El personal que concurra a donar sangre, conforme el artículo 47 inciso c), de la ley 22990 tendrá la justificación de las inasistencias laborales por el plazo de veinticuatro (24) horas, incluido el día de la donación. Cuando ésta sea realizada por hemaféresis, la justificación abarcará treinta y seis (36) horas. En ninguna circunstancia se producirá pérdida o disminución de sueldos, salarios o premios por estos conceptos.

Art. 31 - Aporte especial

Las partes deciden aunar esfuerzos económicos para cubrir subsidios específicos en interés y beneficio de todos los trabajadores comprendidos en la actividad, en el ámbito territorial y personal de este CCT, con destino a obras de carácter social, asistencial, previsional o cultural que exceden o complementan otras prestaciones básicas establecidas en la legislación vigente, mediante una cuota social complementaria del 1,5% a cargo de los empleados y un aporte empresarial del 2% que ingresarán mensualmente al SECA, que se disponen de la siguiente forma:

a) cuota social complementaria

En virtud de lo resuelto en la Asamblea Sindical realizada en la sede del Sindicato de Empleados del Caucho y Afines, el 26 de setiembre de 2003, los empleadores retendrán, en

concepto de “cuota social complementaria”, al personal beneficiario y comprendido en esta Convención Colectiva de Trabajo, estén o no afiliados al SECA, el 1,50% de sus remuneraciones brutas y las remitirá o depositará en la misma forma que la establecida en el artículo veintisiete.

b) aporte empresarial

Las partes acuerdan que, por un período de dos años, a partir de la homologación del presente, el empleador efectuará aporte extraordinario y obligatorio del 2% sobre el total de las sumas de carácter remunerativo que perciban los trabajadores amparados por este Convenio, con destino al Sindicato de Empleados del Caucho y Afines. Dicho importe se depositará y se acreditará en la misma forma que la establecida para la “cuota social complementaria” precedente.

Art. 31 bis - Premio por asistencia y puntualidad

Los trabajadores que durante el mes acrediten puntualidad y asistencia perfecta, gozarán de una bonificación de \$ 120, mensuales o la suma que proporcionalmente le corresponda, en caso de haber celebrado un contrato en el cual la prestación de servicios fuere inferior a la jornada legal.

Se entiende por puntualidad y asistencia perfecta el cumplimiento estricto del horario y asistencia para los días que corresponda trabajar.

El trabajador no se verá privado de percibir esa asignación en caso de haber gozado alguna de las licencias establecidas en los artículos 15 y 16 del presente convenio.

Art. 32 - En caso que por cualquier circunstancia el personal comprendido en el presente Convenio resultare incluido en las disposiciones de otro, gozarán de todos los beneficios del nuevo convenio. En ningún caso podrá sin embargo rebajárseles los salarios, aun cuando por aplicación de otro convenio pudiera corresponderle un salario menor, debiendo en este único caso mantener su salario habitual. En los demás casos percibirá los salarios básicos que corresponden a su categoría, sin que le corresponda ningún otro incremento.

Art. 33 - Guardarropa

El personal de empleados tendrá sin excepción un guardarropa individual.

Art. 34 - Agua refrigerada

Las empresas proveerán al personal de empleados de agua refrigerada durante la temporada de verano.

CATEGORÍAS PROFESIONALES

CATEGORÍA 1

Definición: Tareas generales de oficina. Repetitiva. Sin acción independiente y con poca necesidad de interpretación y análisis.

Ejemplos: empleado/a de tareas generales desarrolladas hasta tanto acredite los conocimientos necesarios para desarrollar una tarea superior.

CATEGORÍA 2

Definición: Tareas administrativas simples con poca acción independiente. Se recibe instrucciones detalladas y el entrenamiento es breve.

Ejemplos: archivista. Dactilógrafa que escribe texto con instrucción detallada y con cálculos ya realizados, en máquinas comunes de escribir. Telefonista a cargo de hasta 5 líneas internas y 2 externas. dibujante copista.

CATEGORÍA 3

Definición: Tareas administrativas simples, pero en las que comienza a tener sentido la acción independiente. Planifica su propio trabajo. Tiene habilidad manual. Sin responsabilidad funcional del mismo.

Ejemplos: ayudante: cuenta correntista. De compras. De presupuestos. En la preparación de licitaciones y/o cotizaciones. De costos. De oficina de personal. De caja y/o manejo de caja con fondo fijo de ventas (incluye tareas de confección de facturas). Empleado/a de conmutador a cargo de hasta 20 líneas internas y 5 externas. Empleado/a administrativo de departamentos de producción.

CATEGORÍA 4

Definición: Tareas específicas de oficina, cuyo cumplimiento requiere considerable experiencia. Tareas donde estando cubiertos muchos aspectos que la normalizan requieren elección de detalles para ser bien realizadas. Considerable acción independiente. Comienza a tener sentido del análisis del desarrollo de la tarea. Puede evacuar consultas dependientes de menor clasificación.

Ejemplos: confeccionador/a de planillas de jornales, maternidad, jubilaciones, comisiones, accidentes y cajas de ahorro. Operadora de máquinas convencionales de contabilidad (ej. National 3000). Operador de telex. Operador de conmutador, a cargo de más de 20 líneas internas y más de 5 externas. Cuenta correntista, no analiza los documentos que registra. Ficherista de kardex.

CATEGORÍA 5

Definición: Tareas especializadas o particulares de oficina. Normalmente peritos mercantil recién ingresados que utilizan sus conocimientos específicos o personal cuyo conocimiento fue adquirido con sólida experiencia.

Ejemplos: auxiliar de tareas administrativo contables. Liquidador de jornales. corredor de sueldo y/o comisión. Auxiliar de oficina de personal. Auxiliar a cargo de existencias de

materias primas y productos terminados. Auxiliar de compras. Auxiliar de licitaciones. Auxiliar de costos. Perfoverificadoras. Empleado administrativo de ventas. Toma pedidos. Empleado de publicidad parte administrativa. Cajero con supervisión inmediata (incluye ayudante de cajero). Taquidactilógrafo. Cobrador a sueldo con supervisión inmediata. Operador de minicomputadoras (ej. Olivetti 203). Dactilógrafo/a con redacción propia. Secretaría administrativa de jefe de departamento.

CATEGORÍA 6

Definición: Tareas de oficinas administrativas que forman la actividad central de las mismas. Son normalmente desarrolladas por peritos mercantiles con experiencia. En muchos casos deben tener relación con personas ajenas a la empresa para la evaluación de consultas específicas. Desarrolla tareas donde la discreción y confiabilidad comienza a tener importancia considerable.

Ejemplos: peritos mercantiles con experiencia específica. Banconistas. Liquidador de sueldos. Cuenta correntista con saldos y resúmenes a su cargo. Empleado administrativo de ventas en sucursal. Taquidactilógrafa con redacción propia. Operador de máquina doble davidson. Operador en minerva. Operador en máquina focet. Tipógrafo. Diagramador. Enfermero habilitado. Empleado de pañol de herramientas. Inspector final o revisor de productos terminados.

CATEGORÍA 7

Definición: ídem a la 6, pero donde la acción independiente adquiere características notorias. Puede supervisar a otros dependientes de menor categoría.

Ejemplos: empleado principal de oficina en área administrativa. Encargado de administración de exportaciones. Empleado responsable de balances. Analista de cuentas corrientes. Operador múltiple de máquinas de imprenta. Responsable de equipos de trabajo en área administrativa. Responsable de gestiones de cobranzas realizadas fuera de la empresa. Taquidactilógrafo en dos o más idiomas después del castellano. Traductor en uno o más idiomas. Enfermero diplomado.

CATEGORÍA 8

Definición: Nivel donde comienza a considerarse la característica técnica de los trabajos. Técnicos recién ingresados o empleados no técnicos que realizan tareas técnicas con las limitaciones resultantes. Supervisores que programan y pueden dirigir tareas de otros empleados y/o tareas cuya responsabilidad en cuanto a la confiabilidad se refiere es condición importante.

Ejemplos: programadores de producción no técnicos. Capataces no técnicos de producción. Capataces de mantenimiento no técnicos. Encargado de papelería e imprenta con personal a su cargo. Empleado principal administrativo de ventas. Enfermero que cumple tareas específicas (radiología, laboratorio de análisis clínicos, electrocardiología).

CATEGORÍA 9

Definición: Nivel ocupado por los empleados que realizan tareas de marcada especialización, ya sea por la experiencia por los años de prácticas o por la formación escolástica.

Ejemplos: compradores técnicos. Programadores técnicos de producción. Capataz técnico de producción o mantenimiento. Técnicos tecnológicos. Auditores. Analistas de métodos y tiempos. Programadores de computación. Operador de computación. Cajero con responsabilidad propia. Técnico en seguridad industrial. Dibujante proyectista. Responsable de estadísticas. Técnico de control de calidad. Técnico químico. Capataz de imprenta. Técnico de laboratorio de análisis clínicos. Operador/a de computación. Técnico radiólogo. Técnico de pañol de herramientas. Personal auxiliar

Quedan comprendidos en este grupo los dependientes que realizan tareas que tienen características similares aunque en porcentaje variable, a las realizadas por operarios y/o empleados que se efectúan en zonas auxiliares a la producción y o administración. Se incluyen los que realizan tareas tales como: Vigilancia, cocina, consultorios médicos y depósitos en general, etc.

AUXILIARES

CATEGORÍA 4

Definición: Comprende tareas donde se requieren conocimientos especializados y considerable experiencia. Pueden controlar o no el cumplimiento de normas y buena realización de las tareas llevadas a cabo por otros con responsabilidad de jerarquía. Muchos de los detalles que componen la tarea no están llevados por normas.

Ejemplos: Operador de auto elevador y otros vehículos con tracción propia para transportes internos, responsable del cuidado del vehículo. Balanceo de básculas para vehículos. Responsable o encargado de tareas desempeñadas por personal auxiliar. Conductor de puente de grúa con mandos en cabina. Conductor de vehículo de tracción propia, tractor jeep, responsable del cuidado de vehículos.

CATEGORÍA 3

Definición: Comprenden tareas donde requieran conocimientos especializados o considerable experiencia. Pueden controlar el cumplimiento de normas a la buena realización de las tareas llevadas a cabo por otros sin responsabilidad de jerarquía.

Ejemplos: Control de la carga de camión de reparto.

Chofer de reparto.

Preparador de pedidos.

Cocinero de 1ra. (más de 100 personas).

Recibidor y controlador de productos terminados en depósitos.

Acompañante de chofer y cobrador y/o responsable de entrega o recepción de mercaderías.

Personal de vigilancia móvil y/o portero.

Personal de exclusiva atención de público en locales de venta de personal.

Adicionista de comedor.

CATEGORÍA 2

Definición: Comprende tareas en las cuales se requiere conocimientos especiales y/o experiencias. En forma esporádica pueden controlar las tareas realizadas por otros sin responsabilidad de jerarquía.

Ejemplos: Almacenador de mercadería en depósito.

Cocinero de 2da. (hasta 100 personas).

Mozo o mucama principal de comedor.

Embalador de mercadería.

Personal de vigilancia en puesto fijo y/o sereno y/o portero nocturno.

Personal de las tareas generales en los locales de ventas al personal.

Repartidor de merienda.

Personal de depósitos en tareas varias.

Operador en máquinas heliográficas, thermofax o similar.

CATEGORÍA 1

Definición: Comprende tareas simples que no requieren conocimientos especiales, pero sí cierta experiencia, sin posibilidad de control de tareas realizadas por otros.

Ejemplos: Ascensorista.

Mozo o mucama de mostrador de comedor.

Acompañante de chofer.

Mensajero.

Personal de limpieza de oficinas, consultorios, comedor, etc.