

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA ACTIVIDAD DEL HORMIGÓN ELABORADO

INDICE

CAPITULO I – RECAUDOS FORMALES

- Artículo 1 - Partes intervinientes.
- Artículo 2 - Objetivos Mutuos.
- Artículo 3 - Negociación colectiva – Reconocimiento Mutuo
- Artículo 4 - Ámbito Aplicación Temporal
- Artículo 5 - Actividad Contemplada
- Artículo 6 - Ámbito Aplicación Territorial
- Artículo 7 - Personal comprendido
- Artículo 8 - Personal excluido

CAPITULO II – CONDICIONES GENERALES

- Artículo 9 - Funcionalidad
- Artículo 10 - Fijación y Actualización de Domicilio
- Artículo 11 - Notificación de sanciones
- Artículo 12 - Relación de dependencia

CAPITULO III – CLASIFICACION PROFESIONAL Y FUNCIONES

- Artículo 13 - Niveles Profesionales y funciones
- Artículo 14 - Descripción de funciones

CAPITULO IV – NIVELES MINIMOS RETRIBUTIVOS

- Artículo 15 - Salario profesional Conformado
- Artículo 16 - Adicional por Presentismo

CAPITULO V – FORMAS

- Artículo 17 - Pago remuneraciones
- Artículo 18 - Recibo de remuneraciones
- Artículo 19 - Registro de Control Horario
- Artículo 20 - Certificado de trabajo
- Artículo 21 - Credencial
- Artículo 22 - Cargas de familia del trabajador

CAPITULO VI – JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

- Artículo 23 - Tiempo de trabajo – Principio general

- Artículo 24 - Concepto de jornada
- Artículo 25 - Descansos
- Artículo 26 - Jornada de Trabajo Variable - Interrupciones

CAPITULO VII – VACACIONES Y LICENCIAS

- Artículo 27 - Vacaciones
- Artículo 28 - Causas de interrupción de vacaciones
- Artículo 29 - Licencias
- Artículo 30 - Licencia por Enfermedad
- Artículo 31 - Día de la construcción
- Artículo 32 - Feriados

CAPITULO VIII – CONDICIONES DE TRABAJO

- Artículo 33 - Higiene y Seguridad
- Artículo 34 - Ropa de Trabajo
- Artículo 35 - Herramientas de Trabajo
- Artículo 36 - Elementos de Protección personal
- Artículo 37 - Capacitación

CAPITULO IX – RELACIONES LABORALES

- Artículo 38 - Representación Gremial
- Artículo 39 - Crédito de horas de representantes
- Artículo 40 - Comisión paritaria seguimiento, interpretación y autorregulación de conflictos.
- Artículo 41 - Funciones
- Artículo 42 - Procedimiento de queja
- Artículo 43 - Cartelera Sindical
- Artículo 44 - Seguro de Vida
- Artículo 45 - Cuota sindical
- Artículo 46 - Instancia y Aviso Previo a las Medidas de Acción Directa

CAPITULO X - REGULACIÓN DE LAS PYMES

- Artículo 47 - Representatividad
- Artículo 48 - Definición de PYMES
- Artículo 49 - Vacaciones
- Artículo 50 - SAC
- Artículo 51 - Polivalencia y Movilidad Funcional
- Artículo 52 - Formación Profesional
- Artículo 53 - Niveles Salariales
- Artículo 54 - Régimen de Extinción del Contrato de Trabajo
- Artículo 55 - Aplicación de Normas generales- Representación Gremial

CAPITULO XI – AUTORIDAD DE APLICACIÓN Y HOMOLOGACIÓN

Artículo 56 - Organismo de aplicación

Artículo 57 - Defensa de la fuente de trabajo

Artículo 58 - Derecho a la Información

Artículo 59 - Expedición de copias

Artículo 60 - Homologación

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA ACTIVIDAD DEL HORMIGÓN ELABORADO

CAPITULO I- RECAUDOS FORMALES

Artículo 1 - Partes intervinientes:

En Buenos Aires a los veintitrés del mes de marzo de 2006, las partes contratantes, la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina, (UOCRA) con domicilio en Belgrano 1870 de la Ciudad de Buenos Aires, por la parte gremial, representada por los Sres. Gerardo A. Martínez, Hugo D. Ferreyra, Luis López, José Néstor Chavarría y Osvaldo Vicente Rodríguez y la Asociación Argentina de Hormigón Elaborado (AAHE), por el sector empresario, con domicilio en San Martín 1137, de la ciudad de Buenos Aires, representada por los Sres. Jorge Pitrelli, Hernán Nelson Regis, Donald Houlin, Manuel Víctor Arce, Ángel Rafael Faillace, Pedro Chuet-Missé, Alejandro García, Fernando Pubul, Manuel Pantín, Rafael Castagnet, Carlos Aldao Zapiola, convienen en formalizar la siguiente Convención Colectiva de Trabajo, de acuerdo con lo establecido por las leyes 14.250 (T.O. Decreto 108/88) Art. 1º, 23.546, 24.013, 25013 y 25.877.

Artículo 2 – Objetivos Mutuos:

Las partes entienden y aceptan los siguientes compromisos mutuos:

- 1) los trabajadores son claves para el éxito de las empresas y éstas reconocen su obligación de tratarlos con dignidad, respeto y consideración, y brindarles oportunidad de crecimiento como personas e individuos participantes de la sociedad;
- 2) las empresas tienen la facultad exclusiva de determinar las modalidades de ejecución de las tareas, organizar, distribuir, dirigir y controlar las operaciones, establecer reglas de conducta, contratar mano de obra de acuerdo a las normas legales y/ o esta Convención, determinar cantidad, ubicación, horario y tareas del personal, y las modificaciones necesarias a su respecto que requiera la buena marcha de la empresa, promover, capacitar y ejercer las facultades de organización y dirección, todo ello dentro de un marco funcional, sin afectar derechos adquiridos por los trabajadores.
- 3) el Sindicato tiene la facultad exclusiva de representar a los trabajadores amparados en esta Convención Colectiva de Trabajo, de acuerdo a lo pactado en la misma ante los empleadores y asegurar que sus representados reciban el tratamiento correspondiente de acuerdo a las Leyes y Decretos, en el marco de la normativa vigente, pudiendo peticionar en defensa de los intereses de sus afiliados.

4) las partes reconocen que las actividades contempladas en el presente convenio se encuentran comprendidas dentro de las previsiones del Art.1 de la Ley 22250, constituyendo su libre y común expresión de voluntad y causa de suscripción del presente Convenio Colectivo de Trabajo, la aplicación efectiva de la norma legal uniformando el encuadramiento normativo, convencional y salarial, honrando principios de raigambre constitucional.

Artículo 3 - Negociación Colectiva - Reconocimiento Mutuo:

Se ratifica el derecho de las partes de decidir autónomamente negociar en forma colectiva; por ello el ámbito territorial, personal y la vigencia de esta Convención constituye una manifestación del ejercicio de esa facultad, pero las partes, desde ya, dejan señalado que se ajustarán a los principios y modalidades siguientes:

- a) Reconocimiento mutuo: Las empresas reconocen a la UOCRA con personería gremial N° 17 como único representante del personal comprendido en la presente CCT. La UOCRA reconoce a la AAHE, en representación empresaria como la única facultada y legitimada para negociar colectivamente este Convenio.
- b) Exclusión de disposiciones de otros convenios y remisión a leyes generales: En ejercicio de la autonomía de la voluntad colectiva las partes acuerdan que el presente Convenio Colectivo de Trabajo, no es articulado, en los términos del Capítulo IV de la ley 25877, y determina la sustitución en el ámbito de aplicación definido precedentemente de todas las normas y cualquier disposición contenida en todo Convenio Colectivo de Trabajo vigente o futuro que se refiera directa o indirectamente, ya sea en forma general o específica, a alguna o algunas de las actividades y empresas indicadas en el presente convenio.
- c) Las partes, en caso de falta de normas convencionales del presente convenio, deberán remitirse a la ley 22250, demás leyes, decretos y otras disposiciones vigentes sobre la materia en forma supletoria.
- d) Las empresas podrán efectuar negociaciones acerca de los sistemas de remuneraciones, tarifas, premios u otras retribuciones que permitan un mejoramiento continuo de las mismas; como así también sobre aspectos relativos a las condiciones de trabajo, jornada, descanso, entre otras, teniendo en cuenta que todo lo aquí establecido constituye un mínimo inderogable. Todo ello deberá hacerse con la aprobación por la UOCRA, por su participación en forma directa o a través de la Comisión Ejecutiva con competencia territorial, previa autorización expresa.

Artículo 4 - Ámbito de aplicación temporal:

El presente C.C.T. tendrá una vigencia de dos (2) años, a partir de la fecha de su homologación por la autoridad de aplicación, con excepción de aquellas cláusulas o capítulos a los que las partes acuerden un plazo de vigencia especial.

Dentro del plazo de sesenta (60) días corridos anteriores a su vencimiento, la Comisión Negociadora deberá constituirse a pedido de cualquiera de las partes signatarias, para negociar su renovación.

Una vez vencido el plazo estipulado en el artículo anterior, el presente C.C.T. mantendrá su vigencia, hasta su renovación total o parcial conforme lo establezca la legislación vigente.

Artículo 5 - Actividad contemplada:

La presente Convención Colectiva de Trabajo regirá para las trabajadoras y los trabajadores que se desempeñen en las Empresas que se dedican a la Elaboración y Distribución de Hormigón y/o Morteros, como así también al traslado y colocación de los hormigones en obra con elementos mecánicos como bombas de hormigón, equipos complementarios de las mismas como ser equipos de remolque y/o traslado de bombas. También para tareas para el reciclado y aprovechamiento de los excedentes del hormigón y su posterior aplicación.

Artículo 6 - Ámbito de aplicación territorial:

El presente Convenio Colectivo de Trabajo, rige en todo el territorio de la República Argentina.

Artículo 7 - Personal Comprendido:

El presente convenio regula la relación de trabajo para los trabajadores y las trabajadoras que se desempeñan en las tareas de elaboración, traslado y provisión de hormigón y/o mortero, quedando comprendido la colocación de los hormigones en obra con elementos mecánicos como bombas de hormigón, equipos complementarios de las mismas como ser equipos de remolque y/o traslado de bombas y toda otra actividad accesoria, coadyuvante y/o complementaria.

Las partes dejan expresamente aclarado y convenido que las tareas referidas en el primer párrafo del presente artículo, forman parte esencial de la actividad propia de las empresas signatarias y como tal se encuentran comprendidas dentro de las previsiones del artículo 1º de la ley 22250 y en el presente convenio, no pudiendo ser fragmentadas o divididas, razón por la cual las partes se obligan a mantener el presente encuadramiento y sus condiciones,

incluyendo en caso que las empresas decidan descentralizar toda o parte de la actividad normal y habitual.

Artículo 8 - Personal excluido:

No se encuentran comprendidos en la presente convención el personal que se desempeña en funciones Administrativas, de Comercialización, de Coordinación, Supervisión y el Personal Jerárquico en general.

Tampoco se encuentran comprendidos en el presente convenio el personal que preste servicios especializados en empresas contratadas para desarrollar tareas cuando dichas contrataciones no correspondan a las actividades normales, específicas y propias de las empresas alcanzadas por la presente CCT (Ej.: Servicio de Comida y Refrigerio; Vigilancia, Asistencia y Mantenimiento en Sistemas; etc.)

CAPITULO II – CONDICIONES GENERALES

Artículo 9 - Funcionalidad

Las partes declaran asimismo que constituyen objetivos comunes el mejoramiento constante de la eficiencia y el mejoramiento de las condiciones de trabajo 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 interpretación y el criterio al que deben ajustarse las relaciones laborales del personal comprendido en esta convención es el de alcanzar los objetivos comunes, y para ello se reconocen las modalidades de movilidad interna y funcional, apreciados siempre en base a criterios de colaboración, solidaridad y respeto al trabajador.

Gastos de traslado:

En los casos que se abonen a los trabajadores gastos de traslado o viáticos desde su domicilio y hasta el establecimiento, en el inicio o finalización de la jornada laboral, las partes ratifican la naturaleza no remuneratoria de este reintegro en los términos contemplados en el art.106 de la L.C.T.

A opción de las empresas, el viático podrá reintegrarse mediante la rendición de los comprobantes correspondientes; o bien entregando la empresa al trabajador un importe, como máximo, equivalente al costo del traslado entre el lugar de residencia y el del establecimiento a través del medio de transporte público y/o privado que pudiera encontrarse disponible en cada lugar, computando a tal efecto la suma mensual equivalente a la cantidad de traslados correspondiente en virtud de la cantidad de días efectivamente trabajados, preservando en consecuencia esta asignación, naturaleza no remuneratoria a todos sus efectos.

Para los casos en que el empleador disponga un desplazamiento transitorio, de un trabajador, previamente aceptado por éste, el tiempo de viaje, tanto de ida como de vuelta, será considerado como efectivamente trabajado a efectos del pago de las remuneraciones.

Artículo 10 - Fijación y actualización de domicilio

Los empleadores al ingreso del trabajador asentarán en la ficha o solicitud de ingreso, el domicilio real que denunciare el operario y si éste estuviese fuera del radio de distribución del correo constituirá además obligatoriamente un domicilio especial para la recepción de todo tipo de notificación y/o acto formal concerniente a su relación.

Todo cambio de domicilio deberá ser comunicado por el trabajador dentro de las 48 hs. de producido el mismo. De esta comunicación se dejará constancia escrita, de la que el empleador entregará copia firmada al trabajador.

Artículo 11- Notificación de sanciones

Toda sanción disciplinaria será notificada al trabajador por escrito.

El personal afectado deberá notificarse, sin que ello signifique conformidad, firmando dicha comunicación y reteniendo copia de la misma, que la empresa se obligará a entregar. Será nula, la notificación realizada, sin cumplimentar los requisitos antes señalados.

Artículo 12 - Relación de dependencia

Todos los trabajadores de la industria se encontrarán en relación de dependencia a todos los efectos legales. Se deja establecido que por tratarse de trabajadores de la construcción, será de aplicación al vínculo laboral la Ley 22.250.

Cláusula transitoria:

Los trabajadores que a la fecha de homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo se encuentren prestando servicios contemplados dentro de las disposiciones de la ley de contrato de trabajo percibirán al cesar la relación laboral con su actual empleador, por despido incausado, ya sea directo o indirecto, además del Fondo de Cese laboral previsto en la Ley 22250, las sumas indemnizatorias de acuerdo a la antigüedad adquirida a la fecha de la homologación del presente convenio, conforme los parámetros y condiciones establecidos por la propia ley general o la norma que, en el futuro, la modifique o reemplazare.

CAPITULO III – CLASIFICACION PROFESIONAL – FUNCIONES

Artículo 13 - Niveles y Funciones

La totalidad del personal comprendido en el presente Convenio, con independencia de la actividad o sector en el que se desempeñe, deberá ser encuadrado en alguno de los niveles profesionales que se indican a continuación, según corresponda por su función, teniendo en cuenta a tal fin la categorización y agrupación que en los mismos se realiza de las diferentes funciones en virtud del requerimiento de habilidades, conocimientos, formación, experiencia, idoneidad y demás condiciones particulares específicas, en cada caso necesarias para la correcta ejecución de las responsabilidades y tareas inherentes a las mismas.

Las tareas a cargo del personal estarán divididas por funciones, a cada una de las cuales corresponderá una escala de remuneraciones.

Artículo 14- Funciones y Niveles

Denominación de las funciones: La determinación de las funciones enunciadas en el presente no es excluyente de otras que pudieran desarrollarse al momento de la aplicación de la presente convención.

El personal se clasificará en cuatro NIVELES, A, B, C y D, de acuerdo a la complejidad de las tareas a realizar.

1. Nivel A

Aprendiz
Operario Ayudante Básico
Serenó

2. Nivel B

Operario Ayudante de Planta
Operario Ayudante de Laboratorio
Operario Ayudante de Mantenimiento
Operario Ayudante de Bombas

3. Nivel C

Oficial Mecánico, Herrero, Soldador, Chapista, Pintor y Gomero
Operario oficial de Pala mecánica
Operador oficial inicial de mixers
Operador oficial inicial de Bomba

4. Nivel D

Los trabajadores especializados, adquirirán este nivel, a partir de los seis meses de cumplir con la función, estando facultados los trabajadores a solicitar a partir de los 60 días que se realice el examen de aptitud de la especialidad. En este caso, a los 90 días, pasarán a revistar en dicha especialidad.

En el caso que acrediten desempeño anterior en esa función, dentro de la actividad, el plazo para adquirir el nivel se reducirá a dos meses.

Operario Laboratorista
 Operador especializado de Mixers
 Operador especializado de Bomba
 Oficial de Planta
 Operador de tolvas, bateas y acoplados.
 Oficial de Mantenimiento Múltiple

CAPITULO IV – NIVELES MINIMOS DE SALARIOS

Artículo 15 - Salario Profesional Mínimo Conformado

Las trabajadoras y los trabajadores comprendidos en esta Convención Colectiva de Trabajo tendrán un nivel remuneratorio mínimo asegurado, por jornada laboral completa, excluidas horas extraordinarias, denominado Salario Profesional Mínimo Conformado Mensual **(S.P.M.C.M.)** que comprende al salario básico de Convenio.

Los valores correspondientes al Salario Profesional Mínimo Conformado Mensual son referenciales y los mismos podrán conformarse con los importes que, por todo concepto, perciben los operarios/as de sus empleadores.

Se deja expresamente aclarado que el S.P.M.C.M puede estar conformado por conceptos fijos (salarios básicos, premios, a cuenta de futuros aumentos, etc.) y/o variables sujetos al cumplimiento de condiciones (por ejemplo, productividad, producción, etc.) siendo que lo que se garantiza es la posibilidad de acceder al mismo y no un valor nominal, excepto cuando la producción, productividad y otras condiciones no se puedan cumplimentar por causas no imputables al trabajador.

Quedan expresamente excluidos de su computo, el adicional por Presentismo del art. 16.

La determinación de este Salario Profesional Mínimo Conformado Mensual no implica modificación alguna de las bases de cálculo, condiciones, modalidades y/o pautas de cálculo o liquidación de los actuales sistemas remuneratorios, que se mantienen íntegramente vigentes e inalterables en cada una de las empresas de la Industria.

Queda expresamente aclarado que el Salario Profesional Mínimo Conformado Mensual, de ningún modo puede identificarse al histórico Básico de Convenio, por ello cualquier sistema remuneratorio que se haya hecho depender o vincular con aquellos Básicos de Convenio no se altera ni se ve influido por el Salario Profesional Mínimo Conformado Mensual.

Asimismo, operará la compensación y absorción automáticas de los distintos rubros o conceptos remuneratorios, cuando las remuneraciones abonadas por cualquier motivo, en su conjunto, y cualquiera sea su origen, denominación o base de cálculo sean superiores al Salario Profesional Mínimo Conformado Mensual.

Consideraciones generales

1.- Los acuerdos internos de los establecimientos celebrados con intervención del Sindicato, tienen el carácter colectivo puesto que se celebran para el personal que integra el establecimiento.

2 - La presentación de un nuevo sistema de trabajo y en consecuencia la posible variación de las escalas de premios para una o más secciones, no obligará al empleador a tener que hacerlo en otra o todas las secciones del establecimiento.

3 - Quedan en plena vigencia, según los términos en que se pactaron, los acuerdos por productividad celebrados con el personal en los distintos establecimientos cuyo cumplimiento es de obligación para las partes y serán tenidos en cuenta para llegar al nivel garantizado en esta convención.

Artículo 16 - Adicional por Presentismo

El trabajador con asistencia perfecta en la quincena, percibirá un adicional por un valor equivalente al 20% del Salario Básico, de la categoría en la que este trabajando. No se perderá este adicional si las inasistencias en toda la jornada o parte de ella, se debe a:

Días de vacaciones.

Los correspondientes a licencias especiales, por razones familiares y/o gremiales.

Los de suspensión de trabajo por causas climáticas o por otras no imputables al mismo, en cuya virtud el empleador haya dispuesto no utilizar sus servicios (v. gr. suspensión por falta o disminución de trabajo por fuerza mayor).

Feridos obligatorios.

Días no laborables con relación a los cuales el empleador haya dispuesto no requerir la prestación de los servicios.

El "Día del Trabajador de la Construcción".

Los días en que no preste servicios por encontrarse accidentado en los términos de la Ley de Riesgos de Trabajo, o por enfermedad inculpable en los términos del artículo 208 de la LCT. Por tal motivo, el adicional por presentismo, no será tomado en cuenta en la base de cálculo para establecer la remuneración por los días ausentes en caso de enfermedad.

En estos casos, el trabajador no percibirá el adicional por el lapso de la inasistencia, pero percibirá el adicional por al resto de los días de la quincena en que hubiere trabajado efectivamente.

Corresponde la liquidación del 20% por asistencia perfecta sobre los Salarios Básicos de su categoría, tanto para los obreros que han ingresado después del primer día de la quincena, como para los que cesen antes del último día de la quincena, si en el lapso trabajado no han incurrido en inasistencias y han cumplido íntegramente sus horarios de trabajo.

Se deja expresamente aclarado, que para el cálculo del importe del adicional por presentismo, sólo debe tomarse en consideración el Salario Básico de convenio y que el porcentaje no se aplica sobre ningún otro adicional legal ni

convencional, como por ejemplo las horas extraordinarias, antigüedad, premios cualquiera que fuere su origen o denominación, etc.

Asimismo, cada empresa podrá acordar premios adicionales por viajes realizados o metros cúbicos producidos, el cual, al igual que el Premio por Presentismo, no será tomado como base de cálculo para el pago de las horas extraordinarias.

CAPITULO V- FORMAS

Artículo 17 - Pago remuneraciones

El pago de las remuneraciones será mensual y se hará efectivo dentro del plazo legal. El personal podrá solicitar, en concepto de adelanto de su remuneración mensual, hasta un 50% en forma quincenal del monto de la misma.

Artículo 18 - Recibos de remuneraciones:

Se aplicará la legislación vigente en cuanto a requisitos y validez de los recibos de pago. Deberán igualmente contener las condiciones que se señalan seguidamente, las que tendrán igual jerarquía que los de origen legal, en cuanto a su obligatoriedad, como requisito para su efecto cancelatorio.

Se consignará en los recibos de pagos de haberes, el número de inscripción que, a tal efecto, le haya adjudicado el I.E.R.I.C. al empleador.

Se deberá dejar constancia del monto, fecha y entidad bancaria del depósito de aportes al Fondo de Cese Laboral de la Ley 22.250 y del domicilio de la empresa en que se desempeña el dependiente.

Los haberes devengados por liquidaciones finales serán abonados dentro de los plazos legales, una vez cumplidos los requisitos que perfeccionan la desvinculación del trabajador.

Los recibos de pago de remuneración al trabajador que sean codificados deberán llevar impreso en el orden de codificación y nombre del rubro al que pertenece cada número de código, en el ejemplar que se entrega como constancia de pago.

Los recibos deberán ser numerados.

Todas las remuneraciones, asignaciones e importes correspondientes a liquidación final y/o que se adeuden al trabajador al momento del cese, deberán abonarse en cuentas abiertas a nombre de cada trabajador en entidades bancarias habilitadas que posean cajeros automáticos en un radio de influencia no superior a 5 Km del lugar de residencia del trabajador o del domicilio donde el trabajador presta tareas. En caso de no existir cajero dentro del radio indicado se abonará en efectivo.

Artículo 19 - Registro de control horario

Los empleadores implementarán, sistemas de control de asistencia. Si el sistema de control consistiera en tarjetas diarias, quincenales o mensuales, las mismas serán provistas por el empleador y deberán colocarse en lugares visibles y de fácil acceso.

Deberán contener:

Apellido y nombre del trabajador.

Número de legajo.

Período al que corresponda.

Categoría

Los sistemas de control de asistencia del personal, deberán respetar la dignidad del trabajador y la eficiencia del servicio.

Artículo 20 - Certificado de Trabajo y Aportes Provisionales

A todo trabajador que cesa en su relación de dependencia, el empleador le extenderá, dentro de los 30 días, un certificado de trabajo junto al certificado de aportes previsionales donde conste:

Apellido y nombre

Tipo y número de documento

Fecha de ingreso y egreso

Categoría y especialidad asignadas durante el transcurso de su relación laboral.

Certificado de aportes previsionales, con carácter privilegiado si correspondiera de acuerdo.

Teniendo en cuenta que los operadores de Mixers desempeñan habitualmente en forma adicional a sus tareas principales, funciones de conducción de camiones con carga de hormigón en proceso de elaboración, todo lo cual constituye una tarea única e indivisible, en lo sucesivo y respecto de los trabajadores que se encuentran actualmente en actividad, los empleadores deberán otorgar, al producirse la extinción de la relación laboral, la certificación que acredite el carácter especial de estos servicios, conforme a la legislación que regula la actividad.

Artículo 21 - Credencial:

El empleador a su cargo deberá entregar al trabajador, al inicio de la relación, una credencial con fotografía del trabajador con los datos de identidad del trabajador, categoría, número de CUIL, número de póliza y beneficiario del seguro de vida colectivo, actividad del empleador o responsable, CUIT de la empresa y número de inscripción en IERIC, domicilio del establecimiento, identificación de la ART.

Finalizada la relación laboral, cualquiera que fuere la causa, el trabajador deberá devolver la credencial al empleador.

La Asociación Argentina de Hormigón Elaborado (AAHE) emitirá para las empresas que así lo requieran, la credencial aquí descripta.

Artículo 22 - CARGAS DE FAMILIA DEL TRABAJADOR:

Al momento del inicio de la relación de empleo, el empleador deberá, en caso de que así lo dispusiere la normativa legal en vigencia, requerir la suscripción de la “Declaración Jurada de Cargas de Familia” y la documentación necesaria para la percepción de las asignaciones familiares, debiendo el empleador otorgar constancia inscripta de dicha recepción.

El trabajador deberá mantener actualizada la información, poniendo en conocimiento del empleador todo cambio que pudiera producirse en su estado civil o de cargas de familia, por escrito y con entrega de la documentación correspondiente.

CAPITULO VI - JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

Artículo 23 - Tiempo de Trabajo –

La jornada se regirá por la ley 11.544 y sus modificatorias y reglamentaciones provinciales sobre la materia, pudiendo organizarse por equipos y/o turnos ajustándose a las disposiciones legales que rijan en cada momento, con la distribución que se indique, debiendo entre el fin de una jornada y el inicio de la siguiente, mediar una pausa mínima de 12 horas.

En los casos que se disponga transferencia de personal a turnos/horarios distintos de trabajo, se comunicará a los interesados con veinticuatro horas de anticipación, salvo aquellos casos en que el hecho que genere la necesidad del cambio, haga imposible dicha anticipación.

Se establece una jornada normal semanal de 44 (cuarenta y cuatro) horas.

Artículo 24 - Concepto de Jornada

Se entiende por jornada laboral el tiempo en el cual el trabajador debe desempeñar sus tareas en el lugar de trabajo asignado y en la jornada de trabajo completa, debiendo por ello encontrarse en condiciones de trabajar en el momento de inicio establecido y hasta la finalización de la jornada. Ello significa que el relevo de cada trabajador, debe efectuarse en el lugar de trabajo. En caso que el trabajador no recibiere su relevo en término, y se tratare de tareas que requieran atención permanente, el trabajador deberá permanecer en la función hasta que la empresa envíe su reemplazante, y en ese caso, se asegurará el traslado del trabajador no reemplazado en término a su domicilio, una vez concluida su labor.

Artículo 25 - Descansos

Se otorgará un período de descanso de 20 minutos en el horario de trabajo, dependiendo el momento del goce, de las necesidades operativas de la empresa en razón de las características de las tareas desarrolladas. En caso de que el trabajador exceda las 8 horas de labor en un mínimo de dos horas, el

descanso se extenderá en un período similar para el almuerzo o cena correspondiente.

Artículo 26 – Jornada Variable

Con el propósito de preservar y en su caso incrementar el nivel de empleo, contemplando aquellas situaciones de discontinuidad en el ciclo productivo, que se deba a inconvenientes climáticos para desarrollar las obras, a desperfectos o roturas de maquinarias, desabastecimiento o fluctuaciones económicas que puedan generar inestabilidad, sumado a la necesidad de optimizar recursos disponibles, se acuerda, conforme a lo establecido por el art. 25 de la ley 24013 (art.198 LCT), una jornada diaria variable, debiéndose respetar que se cumpla una pausa de 12 hs. entre la salida y el ingreso entre jornadas, la jornada semanal de 44 horas y el descanso de 35 horas semanales.

Cuando el trabajador se viera impedido de prestar tareas en forma total o parcial y ello ocurra por causas ajenas y no imputables al mismo, incluidas las climáticas, se considerarán 4 horas diarias a los efectos del computo de la jornada semanal.

Los recargos, en caso de excederse la jornada semanal de 44 horas se abonaran con un 50%, tratándose de horas laboradas de Lunes a Sábados hasta las 13 hs y con el 100%, las horas laboradas desde el Sábado a las 13 hs, Domingos y Feriados. Los recargos que se indican absorben y comprenden los recargos legales.

La jornada semanal convenida, no implica modificación alguna a lo determinado por el Art. 200 de la LCT o la norma que en el futuro la reemplace, con respecto al trabajo insalubre o nocturno.

Todo trabajador que desarrolle una jornada de más de 8 horas con un mínimo de dos horas, tendrá derecho a una vianda equivalente al valor de una hora correspondiente a la remuneración correspondiente al nivel A. Esta suma será no remunerativa en los términos del artículo 103 bis de la Ley de Contrato de Trabajo pudiendo abonarse dentro de las previsiones de la Ley Nro. 24.700 y su reglamentación.

Divisor: A los efectos de establecer la remuneración horaria, para el pago de las horas extraordinarias, como para los descuentos por pérdidas de salarios originados en suspensiones o ausencias injustificadas, se conviene en aplicar el divisor de 176 horas.

Asimismo, las empresas, en forma individual podrán acordar premios adicionales por viajes realizados o metros cúbicos producidos, el cual, al igual que el Premio por Presentismo, no será tomado como base de cálculo para el pago de las horas extraordinarias.

CAPITULO VII – VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 27 - Vacaciones

El período vacacional abarcará del 1 de octubre al 30 de abril, no obstante lo cual y atento las características de la actividad, determinada por factores climáticos, y necesidad de operar en forma continua durante todo el año, las partes acuerdan, en los términos del Art. 154 de la LCT que, con acuerdo del trabajador, el período vacacional podrá extenderse todo el año y su extensión podrá fraccionarse, de acuerdo a las necesidades operativas de la empresa, sirviendo la homologación del presente CCT, como autorización suficiente.

El trabajador podrá cobrar las vacaciones, al inicio de las mismas en forma anticipada, o junto con la remuneración habitual al regreso de las vacaciones, de acuerdo con la opción que ejerza al momento de la comunicación del período vacacional, de no mediar solicitud expresa, se entenderá que ha optado por percibir las al inicio de las mismas.

Los períodos de licencia no gozados en forma parcial o total en el año correspondiente por el trabajador, podrán ser acumulados sólo hasta en un cincuenta por ciento (50 %) al siguiente período de licencia anual ordinaria. No podrá aplazarse una misma licencia dos (2) años consecutivos cualesquiera fueren las causas determinantes, salvo conformidad expresa del trabajador y decisión fundada del empleador justificada en razones de mejor servicio.

Art. 28- CAUSAS DE INTERRUPCION DE VACACIONES

La licencia anual ordinaria del trabajador se interrumpe por accidente o enfermedad inculpable.

En caso de nacimiento de hijo, o fallecimiento de cónyuge o de quien conviva en aparente matrimonio, hijos o padres, durante el período de vacaciones, el trabajador gozará de una licencia complementaria al período de vacaciones de dos días, a ser otorgada dentro de los seis meses posteriores a la fecha de finalización del período de vacaciones, con posterioridad a un franco; en caso de que no se otorgare, se acumulará al período del año siguiente..

En todos los casos, el trabajador deberá acreditar la causa que motiva la interrupción o la prórroga, por medio fehaciente a su superior inmediato.

Queda establecido que en el supuesto de accidente o enfermedad inculpable, el trabajador deberá continuar en uso de la licencia anual ordinaria interrumpida, seguidamente del alta médica, considerándose a la misma como continuación de la ya iniciada.

Artículo 29 - Licencias

1. Por nacimiento de hijo se otorgará una licencia de 3 días, de los cuales 1 será hábil.
2. Por matrimonio se otorgará una licencia de 12 días corridos.
3. Para rendir examen en la enseñanza secundaria, universitaria, referidos a los planes de enseñanza oficial o autorizados por organismos nacionales y provinciales competentes, gozarán de una licencia de 2 días corridos por

examen con un máximo de 10 días por año calendario. El trabajador deberá presentar la constancia de haber rendido el examen correspondiente.

4. En caso de fallecimiento del cónyuge o la persona que estuviere unida en aparente matrimonio, hijos, padres y hermanos, se otorgará una licencia de 3 días corridos, de los cuales 2 días serán hábiles.

5. En caso de fallecimiento del suegro se otorgará una licencia de 2 días. Se incluye en este beneficio a los padres de la persona que esté unida en aparente matrimonio con el trabajador.

6. Asimismo, cuando el fallecido residiera en un lugar distinto de aquel en que el trabajador se encontrara prestando servicios y el lugar donde se inhumen los restos del fallecido distare más de 200 km del mismo, se concederá una licencia ampliatoria remunerada de un día, adicionando a este una licencia no remunerada por el tiempo necesario para su traslado al lugar donde se inhumen los restos y para el regreso al lugar donde se presten servicios.

Para percibir el día adicional por distancia, el obrero deberá presentar un certificado expedido por autoridades competentes de la jurisdicción del lugar donde se haya llevado a cabo el sepelio.

7. Licencia por donación de sangre: el personal que concurra a establecimientos sanitarios a donar sangre, goza de los beneficios prescriptos en la ley 22.990, capítulo 15, art. 47, inc. b) y c).

8. Cuando el obrero deba presentarse ante citación de organismos judiciales, administrativos, policiales, ya sean estos nacionales o provinciales, se le reconocerá el día de citación como efectivamente trabajado, siendo obligación la acreditación con certificado extendido al efecto por los organismos requirentes.

9. Bomberos voluntarios: los trabajadores que presten servicios como bomberos voluntarios, tendrán derecho a percibir los salarios cuando deban concurrir por exigencia de dicho servicio público y se atenderá a todos sus efectos lo descripto en la ley 20.732.

10. Licencia Electoral: El trabajador que para cumplir con el acto electoral deba trasladarse desde el lugar donde se encuentra prestando servicios hasta el lugar donde deba emitir su voto a más de 200 Km y a menos de 500 Km, se le otorgará una licencia paga el día inmediato posterior por traslado.

11. Licencia prenupcial: al trabajador que deba concurrir al examen prenupcial se le abonará el día que tal trámite le demande.

12. Licencia por mudanza: en caso que el trabajador deba mudarse de domicilio se le otorgará 2 días de permiso pago, con excepción de aquellos que vivan en hoteles o pensiones.

Art. 30 - Licencia por enfermedad

Cada enfermedad o accidente inculpable que impida la prestación de tareas, no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante el período de tres (3) meses, si su antigüedad en el empleo fuere menor de cinco (5) años y de seis (6) meses si fuere mayor; en los casos que el trabajador tuviere cargas de familia, los períodos referidos precedentemente se duplicarán.

La suspensión por causas económicas o disciplinarias dispuesta por el empleador no afectará el derecho del trabajador a percibir la remuneración por los plazos previstos para las licencias por accidente o enfermedad inculpables, sea que aquella se dispusiera estando el trabajador enfermo o accidentado o que estas circunstancias fuesen sobrevinientes.

El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en el que se encuentra a la empresa, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no lo haga perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente salvo que, la existencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada.

Si se diera de alta al trabajador y existiendo una discrepancia con el médico del trabajador, la cuestión se resolverá mediante la realización de una Junta Médica ante la autoridad administrativa laboral.

Artículo 31 - Día de la Construcción

El 22 de abril de cada año se celebrará el día del trabajador de la Construcción. El mismo será laborable o no a opción del trabajador. En caso de que el trabajador optase por prestar servicios con normalidad, se le abonará un día más como jornada laboral del mes. En caso que coincidiera en día hábil y no fuere lunes, su goce a opción de la empresa, se trasladará al primer lunes siguiente.

Artículo 32 - Feriados

Serán feriados los establecidos en el régimen legal que los regule en cada jurisdicción. Las Empresas estarán facultadas para convocar en estas fechas a trabajar a los empleados en forma total o parcial; en dichos casos los trabajadores convocados concurrirán a prestar servicios en día feriado y percibirán el salario simple devengado en el mismo con un recargo del 100% (cien por cien) conforme a lo establecido por la legislación vigente

CAPITULO VIII – CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 33 - Higiene y Seguridad

1. Los empleadores comprendidos en el ámbito del presente convenio están obligados a cumplir todas y cada una de las medidas previstas legal, reglamentaria y convencionalmente en materia de higiene y seguridad en el trabajo.

a) El empleador deberá realizar todas aquellas actividades de prevención incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y producción que garanticen el mayor nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Estas actuaciones deberán integrarse en el conjunto de actividades de la empresa .

b) A fin de dar cumplimiento a los deberes de protección establecidos en el presente convenio, el empleador adoptara las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con los riesgos para la salud y la seguridad de estos en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

c) Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario estará obligado a adoptar todas medias y a dar las instrucciones que sean necesarias para garantizar que aquellos puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo sea por su propio pedido o por el de la asociación sindical que los represente. El empleador no podrá exigir la reanudación de las actividades mientras persista el motivo de peligro.

d) A su vez los empleadores deberán:

- 1) Mantener en buen estado de conservación, utilización y funcionamiento las maquinarias, instalaciones y útiles de trabajo.
- 2) Mantener en buen estado de conservación, uso y funcionamiento las instalaciones eléctricas, sanitarias y de agua potable.
- 3) Evitar la acumulación de desechos, residuos y elementos que constituyen riesgos para la salud y de producir accidentes, procurando reducir la generación de los mismos, efectuando limpieza y desinfección periódica.
- 4) Eliminar y en caso de no ser posible, minimizar los ruidos y/o vibraciones perjudiciales para la salud de los trabajadores, dentro de los parámetros establecidos por la legislación en vigencia.
- 5) Instalar los equipos necesarios para afrontar los riesgos en caso de incendio y otros siniestros.
- 6) Disponer de los servicios adecuados para la inmediata prestación de primeros auxilios y traslado en caso de accidente, los cuales podrán ser contratados.
- 7) Colocar y mantener en lugares visibles avisos que indiquen medidas de higiene y seguridad, adviertan peligrosidad en las maquinarias e instalaciones.

2 Los trabajadores están obligados en los términos de la Ley de Contrato de Trabajo debiendo:

a) Cumplir las normas de seguridad e higiene referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal y de los propios de las maquinarias, operaciones y procesos de trabajo.

b) Someterse a los exámenes médicos preventivos, periódicos y de egreso.

c) Cuidar la conservación de los avisos y carteles, y observar sus prescripciones.

d) Colaborar en la organización de programas de formación y educación en materia de higiene y seguridad y asistir a los cursos que se dictaren, siéndole abonadas las horas de capacitación en forma simple aún cuando el curso se dictare fuera del horario de trabajo.

e) Contribuir a los programas de reducción de residuos, reciclado, orden y limpieza, cumpliendo las indicaciones referidas a la preservación ambiental y manteniendo su área de trabajo en condiciones de higiene y ordenamiento.

3. La ART deberá controlar la ejecución de las medidas adoptadas por el empleador en materia de higiene y seguridad debiendo denunciar sus omisiones a la SRT y a la autoridad administrativa provincial laboral según correspondiere.

Las partes intervinientes en el presente convenio, se comprometen a preponderar al más alto nivel de seguridad e higiene y medicina del trabajo, compatible con el mejoramiento y desarrollo de un adecuado nivel y calidad de vida de todo el personal afectado y a promover y desarrollar todos los aspectos atinentes a la prevención, protección y resguardo de la integridad física y la salud de los trabajadores.

Artículo 34 - Ropa de trabajo

Las Empresas deberán proveer al personal de la totalidad de los elementos y equipos necesarios para el desempeño de sus tareas entregando dos mudas anuales (botines, pantalón y remera; y ropa de abrigo, cuando las condiciones climáticas de la zona, así lo requirieren).

Tales elementos serán reemplazados oportunamente, cuando debido a fallas o al deterioro por el normal uso se vuelvan inadecuados para los fines a que están destinados, o bien, debido a cambios tecnológicos o de diseño.

Los equipos de trabajo, necesarios para la ejecución de las tareas son de propiedad del empleador y serán provistas con cargo de devolución, debiendo ser devueltos a simple requerimiento de esta última, obligándose el trabajador al cuidado de los mismos durante el transcurso de la jornada laboral.

El personal deberá realizar un uso correcto y seguro de los equipos, elementos y útiles, según las instrucciones recibidas del empleador, manteniéndolas en buen estado de conservación.

Las empresas harán conocer fehacientemente a sus dependientes las condiciones en cuanto a la utilización de uniformes y/o ropa de trabajo

Caducará automáticamente la obligación de entregar los elementos indicados, en el presente artículo, en caso de egreso, por cualquier causa, del beneficiario o la suspensión de la efectiva prestación de tareas por períodos prolongados.

Artículo 35- Herramientas de Trabajo

La empresa proveerá a cargo de los trabajadores, las herramientas de trabajo necesarias para el desempeño de las tareas que se les encomendaron, comprometiéndose el trabajador al cuidado y uso correcto de las mismas, manteniéndolas al más alto grado de eficiencia y conservación, la reposición de las mismas se realizará contra entrega de las que el desgaste o rotura producida por el uso normal de las mismas.

Artículo 36- Elementos de Protección Personal

La empresa proveerá a los trabajadores, sin cargo alguno, los elementos de protección personal para el desempeño de las tareas encomendadas cuantas veces sea necesario. El trabajador se compromete a cuidarlos y a utilizarlos en las obras y dentro de las instalaciones de la planta.

Artículo 37- Capacitación

Las empresas propenderán a la realización de programas de formación profesional en las especialidades específicas de la industria. A tal fin, se dictarán cursos teóricos prácticos para capacitar técnicamente a los trabajadores, como así también elevar el nivel de productividad a través del estímulo de la enseñanza, entrenamiento o reentrenamiento del personal de conformidad con los avances técnicos de la actividad. Todos los trabajadores tendrán opción a ser capacitados de acuerdo a sus aptitudes y conocimientos para la tarea de que se trate, debiendo asistir a los cursos que se dictaren y prestar la mayor colaboración a los fines propuestos. Las horas que demande la capacitación serán abonadas de acuerdo a la remuneración de su función en forma simple, aún cuando el curso se dictare fuere del horario de trabajo. Asimismo las empresas de conformidad con el trabajador, podrán convenir algún tipo de capacitación adicional al tipo de tarea que se realice, la cual podrá efectuarse fuera del horario de trabajo, a cargo del empleador y sin el pago de salarios.

Todo trabajador tiene derecho a capacitarse, con el objetivo de desarrollar y perfeccionar sus competencias laborales y su acceso a las nuevas tecnologías.

Contribución empresaria F.I.C.S.

Los empleadores deberán aportar mensualmente el 2% del total del depósito al Fondo de Desempleo con destino al Fondo de Investigación, Capacitación y Seguridad.

Esta obligación quedará equiparada a la cuota sindical en cuanto a la periodicidad y fecha de vencimiento. El FICS será administrado por la UOCRA

y el depósito deberá efectuarse en una cuenta bancaria específica con afectación exclusiva.

CAPITULO IX– RELACIONES LABORALES

Artículo 38- Representación Gremial

El personal comprendido en la presente Convención será representado por la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (U.O.C.R.A.).

En los lugares de trabajo la representación de los trabajadores será ejercida por los delegados de personal y/o por las comisiones internas por Empresa, en las cantidades establecidas en la ley sindical.

Los representantes del personal mencionados no están eximidos de prestar servicios, debiendo cumplir con sus tareas habituales. Cualquiera sea la cantidad de obreros ocupados en la empresa, esta representación estará a cargo de un delegado titular a quien asistirá un subdelegado, quien sólo actuará frente al empleador en caso de ausencia del titular. Cuando la cantidad de trabajadores sea mayor de diez (10) y menor de cincuenta (50), al delegado titular, le asistirá dos subdelegados los que investirán el carácter de primer y segundo suplente y como tales actuarán frente al empleador sustituyendo sucesivamente al titular; cuando sea mayor de 51 y no sobrepase los cien (100), la representación estará a cargo de dos (2) delegados titulares y un (1) subdelegado. Cuando la cantidad de trabajadores ocupados en la empresa sea mayor de ciento uno (101), se designará un delegado más cada 100 trabajadores que excedan de 100 tratándose de empresas que tengan mas de un establecimiento o turno de trabajo, los delegados deberán ser elegidos de forma tal que asegure el cubrimiento de los distintos turnos o establecimientos, sin exceder el número total de delegados que corresponda.

Los delegados de personal serán elegidos por los trabajadores afiliados a la UOCRA y los no afiliados a ningún gremio en cuya representación deben actuar. No podrán votar el personal jerárquico ni los afiliados a otras entidades gremiales. La designación se efectuará por simple mayoría de votos, en elecciones convocadas por la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (U.O.C.R.A.).

Se acuerda un límite máximo de empleados con estabilidad gremial por empresa, del 5% del total de trabajadores encuadrados convencionalmente, salvo que la empresa tuviere menos de 20 trabajadores.

Artículo 39- Crédito de Horas de Representantes:

Los representantes del personal mencionado no están eximidos de prestar servicios, debiendo cumplir con sus tareas habituales.

Los permisos gremiales, serán otorgados por la empresa, contra aviso escrito previo que el interesado solicite a su superior inmediato, acreditando el objeto y la duración de su ausencia, a los efectos de asegurar la continuidad de la producción y del control.

Artículo 40- Comisión Paritaria Nacional Permanente de Seguimiento, Interpretación y Autorregulación de Conflictos

Se crea una Comisión de Seguimiento, Interpretación y Autorregulación de Conflictos, con jurisdicción en todo el territorio nacional, integrándose por tres representantes de la AAHE y de la Comisión Directiva Central de la UOCRA. Se designarán igual número de suplentes por ambas partes, para reemplazar en caso de ausencias a los titulares. Las designaciones se efectuarán al suscribir este Convenio, sin perjuicio de que en lo sucesivo se puedan cambiar, previa puesta en conocimiento a la otra parte.

Artículo 41- Funciones

Las partes acuerdan mantener armoniosas y ordenadas relaciones con el fin de preservar la paz social y de evitar que se susciten medidas de fuerza y/o de acción directa de cualquier naturaleza. Sin que esto implique renunciar a los derechos que les competen, asumen la obligación de no incurrir en acciones que interrumpan la continuidad y normalidad de las tareas sin haber agotado las instancias previstas en este acuerdo y en la legislación en vigencia.

La comisión tiene por función resolver todas las cuestiones y diferendos que pudieran surgir relacionadas con la interpretación y/o aplicación de las disposiciones del presente convenio. Las resoluciones que adopte la comisión tendrá vigencia y serán de aplicación obligatoria desde la fecha en que queden resueltas.

Cualquiera de las partes podrá convocar a la Comisión, y para ello deberá notificar a la otra parte de los temas que desea someter a consideración del organismo paritario, el que deberá integrarse y funcionar dentro de los 10 días de convocado.

La Comisión deberá expedirse en un plazo de 60 días corridos de solicitada la convocatoria. Transcurrido ese plazo sin resolución se considerará que existe un conflicto de derecho, habilitando a cualquiera de las partes signatarias a concurrir a los tribunales judiciales laborales o al Ministerio de Trabajo de la Nación, siendo la materia a dirimir la misma que fuese planteada originalmente. Queda establecido que la información que se comparta en el seno de la Comisión no podrá ser divulgada, salvo que exista expresa autorización en tal sentido. El desarrollo de las reuniones quedará asentado en actas, las que serán entregadas a cada miembro.

La Comisión de Seguimiento, Interpretación y Autorregulación, suple a la Comisión Paritaria prevista en las normas respectivas y en consecuencia, las partes, en ejercicio de la autonomía colectiva, renuncian expresamente a solicitar o participar en Comisiones Paritarias.

Artículo 42 - Procedimiento de queja.

El trabajador que estime haber sido objeto de una sanción infundada o se encontrare afectado por la no aplicación o aplicación indebida de las normas pertinentes deberá plantear la cuestión, por escrito, a su supervisor inmediato. La Empresa acusará recibo de la reclamación presentada por el trabajador firmando el correspondiente duplicado o una constancia que la identifique adecuadamente. La Empresa deberá contestar al trabajador, por escrito, en un término máximo de diez (10) días hábiles, sin perjuicio de su derecho a ejercer las acciones que eventualmente le asistan en sede administrativa o judicial.

Artículo 43- Cartelera Sindical.

En todos los establecimientos deberá colocarse, en lugar visible para el personal, una cartelera para uso exclusivo de los delegados, a fin de facilitar a ésta la comunicación y difusión de las informaciones y servicios de la entidad sindical, de las cuales con antelación se entregará copia a la empresa..

Queda expresamente imposibilitada la utilización de estas carteleras para la inclusión de temas ajenos a la actividad gremial de UOCRA, en especial propaganda política, etc.

La concurrencia a este espacio de difusión deberá ser ordenada, evitándose aglomeraciones que pudieran entorpecer el normal desarrollo de las actividades del establecimiento.

Artículo 44- Seguro de Vida.

Para todo el personal comprendido en esta Convención se concertará un seguro de vida colectivo de carácter obligatorio, cuya prima se establece en un 1,5 % de la remuneración del sereno- Nivel A- , a cargo del trabajador . Este beneficio es independiente de cualquier otro régimen de previsión, seguro o subsidio de carácter obligatorio.

Si el cobro de este seguro se frustrare por causa imputable al empleador, éste será responsable del monto total del premio hasta la concurrencia del porcentaje que a él le hubiere correspondido sobre el capital a pagar.

Serán beneficiarios de este seguro, la persona que proponga el trabajador y en caso de no existir un beneficiario expresamente designado, se tomará el orden y prelación que se detalla seguidamente:

El cónyuge sobreviviente o la persona que estuviera unida en aparente matrimonio, en concurrencia con los hijos menores hasta 18 años y mayores incapacitados para el trabajo.

En el caso del conviviente, se requerirá que el causante esté separado de hecho o legalmente o haya sido soltero, viudo o divorciado y hubieran convivido cinco años inmediatamente anterior al deceso. El plazo de convivencia se reduce a dos años si existieran hijos reconocidos por los convivientes.

Los hijos mayores de 18 años.

Los padres del trabajador.

En caso de no existir los derechohabientes referidos, el seguro se abonará a los herederos del causante declarados judicialmente.

La administración del seguro, estará a cargo de la UOCRA, quién podrá contratar una compañía aseguradora. Los empleadores, actuarán como agentes de retención de la prima que está a cargo del trabajador. Las sumas retenidas y la contribución del empleador, deberá depositarse en la cuenta especial de la UOCRA, antes del día 15 del mes posterior.

Artículo 45– Cuota Sindical

Los empleadores actuarán como agentes de retención de las cuotas sindicales (2.5%) de aquellos trabajadores que se encuentren afiliados a la UOCRA.

Artículo 46- Instancia y aviso previo a las medidas de acción directa.

Las partes acuerdan mantener armoniosas y ordenadas relaciones con el fin de preservar la paz social.

Producido un conflicto será de aplicación la normativa vigente

En vista de las características especiales de la industria hormigonera, las partes asumen el compromiso de no incurrir en medida alguna que interrumpa la continuidad y normalidad de los servicios sin previo aviso dado en forma escrita y fehaciente con suficiente anticipación de al menos 24 horas.

Durante el ejercicio de medidas de acción directa las partes acuerdan mantener la continuidad de aquellos procesos y servicios de hormigonado no finalizados, los que de ser interrumpidos o suspendidos afectan la calidad del hormigón y/o del trabajo realizado.

Luego de la finalización del proceso en cuestión, el mencionado personal quedará habilitado para implementar la referida medida de acción directa, previo cumplimiento a lo estipulado en el artículo anterior.

CAPITULO X.- REGULACIÓN DE LAS PYMES Y EMPRESAS PRODUCTORAS DE MENOS DE 72.000 METROS CUBICOS ANUALES

La regulación convencional de las PYMES, que se definen como aquellas empresas que producen menos de 72.000 metros cúbicos anuales, se regirá por lo dispuesto en el presente Capítulo.

Artículo 47 Representatividad:

De conformidad a lo establecido en el art. 101 de la ley 24467, las partes signatarias de la presente Convención Colectiva, reconocen que dentro de las entidades representativas de los empleadores se encuentra debidamente representada la pequeña y mediana empresa (PYMES)

Artículo 48 Definición de PYMES en la actividad:

Para delimitar el ámbito de aplicación del presente Capítulo, se acuerda en 60, el número de trabajadores definido en el segundo párrafo a) del art. 83 de la ley 24467 y en 72.000 metros cúbicos el volumen de producción anual, al año inmediatamente anterior a la homologación del presente CCT.

La entidad sindical, podrá solicitar al 31 de diciembre de cada año, a las pequeñas empresas encuadradas en este Capítulo, información para acreditar el cumplimiento de las pautas indicadas en el mencionado art. 83.

A partir de la homologación del presente CCT, y a efectos de ser incluidas en el presente Capítulo, las empresas deberán acreditar un volumen de producción inferior a 72.000 metros cúbicos anuales, en un período de dos años calendarios consecutivos.

Artículo 49 - Vacaciones

La fecha de iniciación de las vacaciones será comunicada al personal con una anticipación, como mínimo, de 14 días al comienzo del goce de las mismas, salvo en casos excepcionales (fuerza mayor, cambios en la programación de la producción, disminución importante de ventas, etc.) donde dicho plazo de otorgamiento podrá ser modificado en función de las necesidades sobrevinientes.

El trabajador/a deberá cobrar las vacaciones al inicio de las mismas en forma anticipada, o junto con la remuneración habitual al regreso de las vacaciones, de acuerdo con la opción que ejerza al momento de la comunicación del período vacacional, en caso de no manifestarlo, se entenderá que opto por percibirlo al regreso de las mismas.

Artículo 50 - Sueldo anual Complementario

En los términos del artículo 91 de la ley 24467, el SAC podrá abonarse hasta en tres períodos o cuatrimestres del año calendario, o sea junto con los salarios de abril, agosto y diciembre. Si el empleador, en cada año calendario, no opta por el sistema antes de cumplido el primer cuatrimestre, deberá ajustarse a la forma de pago prevista por la LCT.

Artículo 51- Polivalencia y Multifuncionalidad

Las partes acuerdan que el principio básico de interpretación y el criterio al que deben ajustarse las relaciones laborales del personal comprendido en este capítulo es el de alcanzar los objetivos comunes, y para ello se reconocen las modalidades de polivalencia, flexibilidad funcional y movilidad interna, apreciados siempre en base a criterios de colaboración, solidaridad y respeto al trabajador.

Artículo 52 - Formación Profesional

Las partes entienden como un deber y un derecho de los trabajadores y empresarios, la elaboración de programas específicos de formación profesional. Esta formación estará destinada a mejorar las calificaciones profesionales y la promoción social.

Por el tamaño de las empresas se hace aún más necesario que se acentúen los criterios de polivalencia y movilidad funcional que se requieren en la actividad y se procurará que los trabajadores optimicen su desempeño, basados en criterios de eficiencia y productividad, y que este esquema será logrado con una adecuada capacitación y formación del personal que eleve el nivel técnico y habilidades del trabajador.

La formación profesional se logra fundamentalmente a través del “entrenamiento en el trabajo” que significa la constante y permanente capacitación a medida que la tarea se está desarrollando. El dictado de cursos puede contribuir, además de a la formación profesional, al crecimiento cultural de las personas.

Las partes, aceptan que la capacitación es una necesidad ineludible a los fines de lograr progreso en las condiciones laborales y personales de los trabajadores. Asumen el compromiso de asistencia a los programas de formación confeccionados por la empresa los cuales podrán ser realizados dentro o fuera del horario de trabajo.

Estos programas, podrán ser organizados por las Cámaras empresarias, el Sindicato y/o las Empresas, fuera de los horarios de trabajo, a cargo de las mismas y sin el pago de salarios.

Artículo 53 - Régimen de Extinción del Contrato de Trabajo

Todos los trabajadores de la industria se encontrarán en relación de dependencia a todos los efectos legales. Se deja establecido que por tratarse de trabajadores de la construcción, será de aplicación al vínculo laboral la Ley 22.250.

Los trabajadores, que se encuentren prestando servicios encuadrados dentro de la LCT, a la fecha de homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo percibirán al cesar la relación laboral con su actual empleador, por despido incausado, además del Fondo de Cese Laboral previsto en la ley 22250, una indemnización de acuerdo a la antigüedad adquirida a la fecha de la homologación del presente CCT, de acuerdo a la normativa legal en vigencia a la fecha del cese, para los trabajadores comprendidos en la LCT o la que en el futuro la modifique o reemplazare.

Artículo 54 - Aplicación de normas generales:

Salvo las precisiones indicadas en este Capítulo, son de aplicación las restantes normas acordadas en esta Convención, en tanto no se contrapongan con las aquí estipuladas. Con respecto a la representación de los trabajadores comprendidos en este capítulo, la misma será ejercida por los delegados de personal, esta representación estará a cargo de un delegado titular y un subdelegado, (estos últimos solo actuarán frente al empleador, en caso de ausencia del titular), cuando la cantidad de trabajadores sea mayor de diez (10).

CAPITULO XI - AUTORIDAD DE APLICACIÓN Y HOMOLOGACION

Artículo 55- Organismo de aplicación y vigilancia

El Ministerio de Trabajo será el organismo de aplicación y vigilará el cumplimiento de la presente convención. Asimismo, queda acordado que todos los trabajadores involucrados en esta convención, como así todas las empresas representadas por la Asociación, signatarias de la misma, quedan obligadas a la estricta observancia de las condiciones fijadas precedentemente.

Artículo 56 - Defensa de la fuente de trabajo

Las partes declaran que se ha tenido particularmente en cuenta durante la negociación y redacción de la presente Convención Colectiva, el mantenimiento de las fuentes de trabajo y la creación de empleo sustentable en el futuro.

Artículo 57- Derecho a la Información

Para asegurar el cumplimiento de los objetivos mutuos, las empresas mantendrán informados a la Comisión Directiva Central de la entidad gremial, acerca de aquellas medidas o decisiones que, por su particular importancia y permanencia (como por ejemplo cambios tecnológicos) puedan afectar sustancialmente los intereses fundamentales de los trabajadores y los niveles de producción a fin de determinar el encuadramiento, dentro de la presente CCT, de la empresa.

Artículo 58 - Expedición de copias:

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, por intermedio de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, y a solicitud de las partes interesadas, expedirá copia debidamente autenticada de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Artículo 59 - Homologación

Las partes de común acuerdo solicitan que la presente Convención Colectiva de Trabajo, sea homologada registrada y Publicada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

CLÁUSULAS TRANSITORIAS:

PRIMERA: Se deja expresamente aclarado que no se producirá absorción sobre los beneficios sociales otorgados por imperio del artículo 103 bis de la LCT que deberán ser mantenidos en sus actuales niveles y condiciones.

Las partes de común acuerdo manifiestan que el sistema remuneratorio acordado reemplaza, compensa y absorbe por única vez y hasta su concurrencia la asignación no remunerativa del acuerdo homologado por la Resolución Nro. 547 de la Secretaría de Trabajo y los adelantos a cuenta de futuros aumentos, las mejoras salariales y/o incrementos remuneratorios otorgados voluntariamente por los empleadores y/o por acuerdo o convenio de partes, cualquiera sea el concepto por el cual su hubieran otorgado.

SEGUNDA: Las partes dejan expresamente establecido, que la aplicación de los nuevos montos remuneratorios, en ningún caso, podrán traducirse en una disminución del valor que perciba el trabajador, en forma efectiva, para una prestación laboral equivalente en cuanto a su duración, condiciones de trabajo, turno y demás rubros que hubiera percibido cada trabajador al mes inmediato anterior a la entrada en vigencia del presente convenio

TERCERA: Las partes dejan expresamente aclarado que dentro de los noventa días procederán analizar las distintas variables en materia de nivel de actividad y condiciones económicas. Asimismo las partes se comprometen a mantener reuniones en caso de que el Gobierno Nacional, dispusiere aumentos no comprendidos en el presente acuerdo

En prueba de todo ello, previa lectura y ratificación se firma la presente, quedando archivada para constancia en su expediente de origen de conformidad