



CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

UOMRA con ROCA ARGENTINA S. A.
(Ex CAPEA, S.A.I.C Y F)

Articulado al CCT 260/75 Rama 5

TITULO I: INTRODUCCIÓN:

Partes Intervinientes:

En la ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 12 de marzo de 2015, entre la **UNION OBRERA METALÚRGICA DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (U.O.M.R.A.)** representada en este acto por señores Juan Belén, Secretario Adjunto; Naldo Brunelli, Secretario Administrativo; Antonio Cattáneo, José Luis Ortiz, Secretario de Estadísticas y Análisis; miembros de la Comisión Interna los Sres. Paulino Armando Leyes DNI 10.501.786 en su carácter de Secretario General Adjunto, el Sr. Manuel O. Meza, DNI 7.672.457 como Directivo, el Sr. Maximiliano David Blanco DNI. 25.360.899 como Vocal 3ero. y los Sres. Rodolfo Ramón Rivas DNI N° 12.492.760, Ruben Fernando Elena DNI N° 13.749.617, Diego Ivan Umeres DNI N° 28.265.377, Hugo Daniel Goitea DNI N° 22.582.123, Sergio Aguirre DNI N° 21.457.658 todos ellos de la SECCIONAL AVELLANEDA asistidos por el Dr. Tomás Calvo y la Dra. Karina V. Grassi, por una parte; y por la otra **ROCA ARGENTINA S.A.** (Con anterioridad CAPEA, S.A. Industrial, Comercial y Financiera) representada en este acto por el Sr. CESAR IGNACIO GONZALEZ, DNI N° 20.457.071, en su carácter de Apoderado, con el patrocinio letrado del Dr. CARLOS ALBERTO LÓPEZ DNI N° 11.455.361 convienen celebrar el presente acuerdo:

Son partes otorgantes y signatarias del presente Convenio Colectivo de Empresa Articulado a la Rama 5 del, Convenio Colectivo de Trabajo, Nro. 260/75 la UNION OBRERA METALURGICA DE LA REPUBLICA ARGENTINA, por el sector sindical; y la Empresa **ROCA ARGENTINA S.A.** (Con anterioridad CAPEA, S.A. Industrial, Comercial y Financiera).

Cláusula de Pertenencia:

Las partes reconocen como fuente normativa del presente **al Convenio Colectivo de Trabajo Nro. 260/75**, articulado a la Rama 5 **Bronceros, Orfebreros y afines, Industrias Metalúrgicas Manufacturadas Livianas, sector Cerámico Sanitario** en el marco de la Ley 14.250. Para el caso de que, un nuevo ordenamiento convencional sustituyera a las normas de pertenencia, el presente se adecuará a las nuevas disposiciones legales, convocando de forma inmediata a la Comisión Técnica que se crea en este Acuerdo. En caso de modificación del Convenio de la Actividad, los mayores beneficios, subsistirán mientras el presente acuerdo tenga vigencia.

Principios Básicos de Aplicación:

Es un fin común de las partes que la actividad a desarrollar se realice con condiciones de eficiencia, calidad y competitividad, en consonancia con el mantenimiento del nivel de empleo que este emprendimiento generará.

Por ello se conviene diagramar en forma consensuada un esquema de trabajo, cuyos integrantes tengan versatilidad y aptitud para desarrollar las distintas tareas previstas, en el C.C.T. N° 260/75, **Rama Capítulo 5 Bronceros, Orfebreros y afines, Industrias Metalúrgicas Manufacturadas Livianas** tal empresarial y la Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina (Sector Cerámico Sanitario).

estipulaciones son distintas de las establecidas por dichas disposiciones, estimándose compensadas con el conjunto o de las condiciones de este Convenio y todo ello de acuerdo con lo previsto en el Art. 9 de la Ley 20.744 (T.O por Decreto 390/76)

En lo no previsto por este Convenio serán de aplicación las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo citada (Ley 20.744) y las demás de general o especial aplicación al sector cerámico sanitario (Capítulo 5 Convención Colectiva de Trabajo 260/75)

No serán de aplicación a la Empresa y trabajadores afectados por este Convenio, los Convenios Colectivos de cualquier ámbito funcional o geográfico existentes, o que puedan pactarse en el futuro, que afecten a las actividades de esta Empresa.

Artículo 6 – Compensación, Absorción y Vinculación a la totalidad.

A) Compensación

Las condiciones que se pactan en este Convenio, sustituirán y compensarán las existentes en la Empresa a la entrada en vigor del mismo, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de las mismas.

B) Absorción

Las mejoras retributivas o de condición de trabajo que se pueden promulgar en el futuro por disposición legal, solo tendrán eficacia y se aplicarán cuando consideradas en su conjunto y en cómputo total horario, superen las condiciones de este Convenio, también valorados de la misma forma.

C) Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente. Por lo tanto. Si alguno de los pactos del presente Convenio es declarado nulo por la Autoridad Laboral o Judicial, o alguna de sus condiciones no es aceptada, por cualquier motivo, supondrá la invalidación de todo el Convenio, debiendo reconsiderarse su contenido.

CAPITULO III

Organización del Trabajo, Facultades y Obligaciones de la Dirección de la Empresa. Sistema de trabajo medido, Nuevos procesos y revisiones de tiempos.

Artículo 7: Facultad de Organización del Trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo es competencia y responsabilidad exclusiva de la Dirección de la Empresa, quien la ejercerá por medio de las órdenes, normas e instrucciones que emanen del ejercicio regular de sus facultades.

Artículo 8: Obligaciones de la Dirección de la Empresa

- 1- Informar a los representantes sindicales de los trabajadores acerca de las modificaciones de carácter general de la organización de trabajo.
- 2- Tener a disposición de los trabajadores la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como de las tarifas vigentes.
- 3- Abonar los salarios puntualmente de acuerdo con los principios establecidos
- 4- Establecer y facilitar los cálculos del salario en forma clara y sencilla.
- 5- Informar a los trabajadores sobre los cambios en la organización del trabajo.
- 6- Escuchar toda iniciativa de cualquier trabajador encaminada a mejorar y perfeccionar la organización del trabajo.
- 7- Fomentar planes de formación profesional en la medida de las necesidades del Centro de trabajo.
- 8- Garantizar unas condiciones de trabajo seguras e higiénicas.
- 9- Informar a los trabajadores sobre las medidas de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente en el trabajo.
- 10-Suministrar a los trabajadores las prendas de protección imprescindibles durante la ejecución del trabajo, así como el utillaje y material necesario para una ejecución correcta del trabajo.

Artículo 9 - Facultades de la Dirección de la Empresa

- 1- La medición del trabajo según cualquiera de los sistemas internacionales admitidos. Cuando exista variación en el proceso de trabajo o cambio de método, se efectuara una nueva medición.
- 2- La exigencia de los rendimientos mínimos, y de los habituales del trabajador en cada puesto de trabajo. Cuando exista variación en el método se establecerán los nuevos rendimientos.
- 3- La determinación de los Métodos de trabajo encaminados a obtener y asegurar unos rendimientos superiores a los mínimos exigibles (100 Cm-Centésimas de hombre hora)
- 4- La adjudicación del numero de maquinas o de tareas necesarias para la saturación del trabajo en orden a la obtención del máximo rendimiento.
- 5- La determinación de los índices de desperdicios, pérdidas y calidad, admisibles a lo largo del proceso de fabricación.
- 6- El aseguramiento de la vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillajes encomendados al trabajador.
- 7- La movilidad funcional y redistribución del personal de la Empresa con arreglo a las necesidades del trabajo, de la organización y del proceso productivo.
- 8- La realización, de las modificaciones en los métodos, tarifas y distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las maquinas, instalaciones y utillajes.
- 9- La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, procedimientos de fabricación, cambios de materiales, maquinas o condiciones técnicas de las mismas.
- 10-La valoración de los puestos de trabajo, adjudicando a cada uno de ellos el grado o nivel que corresponde, según los anexos.

Artículo 10- Sistema de trabajo medido.

El trabajo será medido por cualquiera de las técnicas de medición internacionalmente admitidas, Centesimal, Bedaux, fijándose unidades de tiempo por puntos.

A partir del rendimiento normal y mínimo exigible (100 CmH en el sistema centesimal) se establece un sistema de incentivos por cada punto que exceda de 100 y hasta el máximo de 133 que supone la actividad óptima.

Artículo 11- Trabajos no medidos

Los trabajos no medidos tendrán un tope de pago máximo de 120 puntos (CmH)

Artículo 12- Aplicación del Sistema

El sistema de trabajo medido será aplicado por la Dirección de la Empresa asistida por la Oficina de Métodos y Tiempos.

Los trabajadores serán informados del contenido del mencionado sistema y de su aplicación.

Artículo 13- Revisión y actualización de Tiempos. Nuevos Procesos.

Los tiempos, es decir, los valores-punto establecidos para cada uno de los trabajos serán revisados por alguna de las siguientes causas:

- Por modificación del método operatorio, de los medios o de los procedimientos.
- Por modificación técnica o ambiental.
- Por error de cálculo o medición.
- Por variación de la saturación (puntos concedidos CmH), o cambio de las características de los materiales.
- Por cambio del número de trabajadores en los trabajos en equipo.

Los nuevos valores se aplicarán automáticamente a su notificación al trabajador.

Los trabajadores podrán solicitar que se estudie la medición de un trabajo por medio de sus representantes.

En los casos en que una revisión de los tiempos origine una disminución en los tiempos asignados, se concederá a los trabajadores afectados un periodo de adaptación para alcanzar la nueva producción establecida.

Los periodos de adaptación se concederán en base a la dificultad del trabajo, al porcentaje de disminución o a la importancia del cambio.

Terminado el periodo de acomodación, los trabajadores percibirán en lo sucesivo las actividades que obtengan con los nuevos valores revisados.

Transcurrido el periodo de acomodación, a todos los trabajadores que con los nuevos valores revisados hayan alcanzado la actividad habitual anterior a la revisión

y sigan manteniéndola durante 10 días, les será concedido un premio proporcional al porcentaje de disminución.

CAPITULO IV

Estructura, Grupos profesionales, Clasificación profesional, Definición de categorías y funciones

Artículo 14- Grupos profesionales

Los grupos profesionales en la Empresa son los siguientes.

- 1- Grupos de Técnicos
- 2- Grupo de Administrativos
- 3- Grupo de Subalternos
- 4- Grupo de Oficiales
- 5- Grupo de Operarios

Los grupos de trabajo relacionados son enunciativos. La estructura real de la plantilla y los puestos de trabajo que deban existir en cada uno vendrá determinada por la Dirección, en función de las necesidades en cada momento.

Grupos de Técnicos, Administrativos y Subalternos

Artículo 15- Técnicos

Es técnico el trabajador que, con titulación profesional o sin ella, desempeña funciones propias de alguna especialidad técnica o de organización, desarrollando su labor en talleres, oficinas, laboratorios, departamentos de Diseño, Métodos y Tiempos, o cualquier otra dependencia donde se precisen dichas funciones.

Artículo 16- Administrativos

Es administrativo el trabajador que, poseyendo conocimientos de proceso administrativo y/ o contable, con titulación o sin ella, realiza funciones mecanográficas, de mecanización, estadísticas, contables, comerciales y archivo, así como cualesquiera otras de las consideradas como administrativas.

Artículo 17- Subalternos

Es subalterno todo aquel trabajador que efectúa operaciones o trabajos de Conserje, Portero, Conductor de vehículos, Basculeros, Ordenanzas u otros servicios análogos tales como Servicios de Vigilancia.

Artículo 18-

El personal de Grupos de Técnicos, Administrativos y Subalternos percibirá el Salario Convenio de su Grupo Profesional y un complemento de Nivel según la Tabla del Anexo nº. Este complemento es de naturaleza funcional y lo atribuye la Dirección atendiendo a la calificación del puesto de trabajo que se ocupe en cada momento.

El nivel determina a su vez la categoría del trabajador dentro del Grupo Profesional según la correlación siguiente.

[Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page]

	NIVEL O GRADO	CATEGORIA
Subalternos	Del 1 al 2	Técnico 2ª Administrativo 2ª y
	Del 3 al 4	Técnico 1ª. Administrativo 1ª.

Grupo profesional de Oficiales

Artículo 19

Se clasifica en este grupo profesional a los trabajadores que poseen los adecuados conocimientos profesionales teóricos y prácticos de un oficio, a la vez que ejecuta con precisión y rapidez, sobre la base de planos, dibujos o indicaciones de sus jefes escritas o verbales, cualquier trabajo de su oficio. La formación necesaria es la equivalente a Formación Profesional

Artículo 20

La retribución de los Oficiales comprende un Salario de Convenio igual para todo el Grupo profesional y un complemento personal de Nivel según la Tabla del Anexo nº 2. Percibirán además un complemento de cantidad y calidad según el precio establecido para cada Nivel en la Tabla Anexo nº 2 (punto-prima). El valor punto prima tendrá un tope de 127 puntos.

Grupo profesional de Operarios

Artículo 21-

Se clasifica en este grupo profesional el personal que efectúa funciones que se realizan según instrucciones concretas claramente establecidas o bien siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de dependencia o supervisión, que requieren esfuerzo, atención y/o destrezas adquiridas mediante formación específica de tipo práctico. La formación básica exigible es la propia de estudios básicos o equivalente.

La retribución de los Operarios comprende un Salario de Convenio igual para todo el Grupo Profesional y un complemento funcional de puesto de Trabajo, según la Tabla del Anexo nº 1. Percibirán además un complemento de cantidad y calidad (Prima de producción) según el precio que para cada Grado se indica en la mencionada Tabla del Anexo nº1.

CAPITULO V

Movilidad funcional, Promociones

Artículo 22- Movilidad

Se establece la movilidad funcional dentro de cada Grupo profesional, y se podrá efectuar atendiendo a las necesidades de producción y de servicio de la Empresa.

Se establece la movilidad funcional dentro de cada Grupo profesional, y se podrá efectuar atendiendo a las necesidades de producción y de servicio de la Empresa. Al mismo tiempo, permite la posibilidad, de que los trabajadores, cuando ello se posible, puedan prestar sus servicios en las diferentes funciones de su Grupo profesional.

Artículo 23- Condiciones de trabajo

El contenido, las funciones y las responsabilidades dentro de cada grupo profesional estará sujeto a adaptaciones en virtud de cambios tecnológicos, normas o nuevos procedimientos en la organización del trabajo de la Empresa.

Artículo 24- Promociones

La promoción dentro de una categoría o grupo profesional tendrá lugar como resultado de las valoraciones realizadas por la Empresa atendiendo a factores técnicos, nivel de formación, sentido de responsabilidad, comportamiento general, etc.

Las vacantes existentes en la Empresa serán comunicadas al personal.

Artículo 25- Promoción a Supervisor

Los trabajadores pertenecientes a los Grupos profesionales de Técnicos, Administrativos, Oficiales y Operarios pueden ingresar en un proceso de promoción a Supervisores.

CAPITULO VI

Contratación, Modalidades, Periodo de Prueba

Artículo 26- Contratación

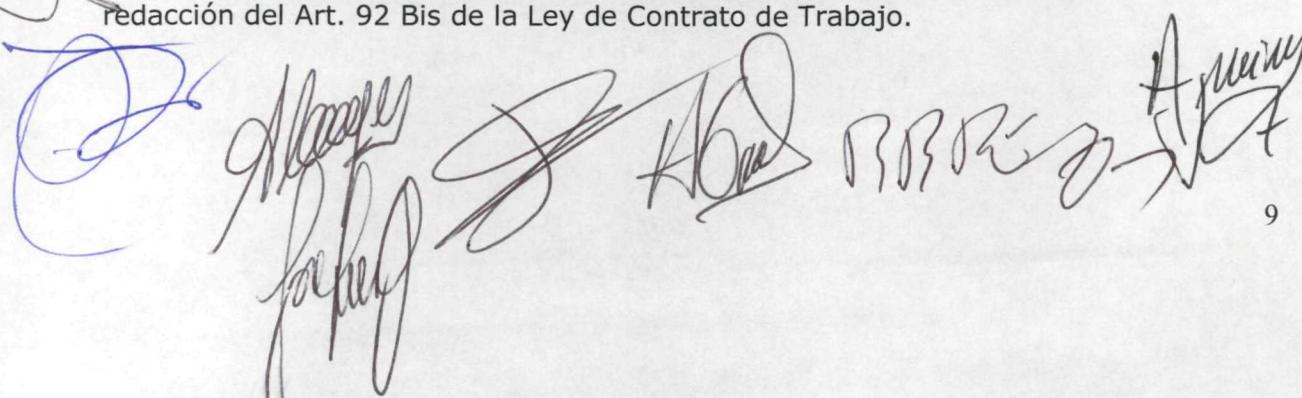
El ingreso de los trabajadores se ajustara a las normas legales vigentes sobre contratación. Se aplicara como criterio básico de selección el de la capacidad e idoneidad del candidato para el desarrollo correcto de las tareas correspondientes. Se clasificara el personal de nuevo ingreso en el grupo profesional y/o categoría para el que ha sido contratado.

Artículo 27- Modalidades de contratación

Serán de aplicación todas las modalidades de contratación y fomento de empleo que permita la legislación vigente.

Artículo 28- Periodo de prueba.

El periodo de prueba quedara fijado en 3 meses en los términos de la nueva redacción del Art. 92 Bis de la Ley de Contrato de Trabajo.



CAPITULO VII

Jornada de trabajo, Horarios, Descansos, Fiestas, Vacaciones, Licencias

Artículo 29- Jornada anual

El régimen de jornada laboral se rige por lo dispuesto por las leyes 11544, ley 20744 y el Convenio Colectivo de Trabajo Nro. 260/75

Asimismo las partes ratifican el sistema de jornada, horarios y descanso de acuerdo a los usos y costumbres que desarrollan las partes.

Artículo 30- Horarios

Con carácter general la jornada diaria de trabajo será de 9 y 8 horas (48 horas semanales, máximo establecido por el Art. 1 De la Ley 11.544), según las dos modalidades horarios que seguidamente se determinan:

Por tanto, el tiempo efectivo de trabajo, deducidos los descansos que se regulan en el Art. 32 siguiente será de 8 horas 30 minutos para el horario "A" y de 7 horas 30 minutos para el horario "B"

a) Horario "A"

En el mencionado horario se trabajara de lunes a viernes en jornada partida o en jornada continuada en turnos de mañana, tarde o noche.

Una vez establecidos los días feriados se completaran los días hasta las 239 jornadas estipuladas.

b) Horario "B"

El personal afectado por este horario disfrutara su descanso semanal, así como los días francos resultantes, entre oficiales y pactados, en computo anual trabajando en ciclos alternos de días laborales y días festivos, con turnicidad rotativa de mañana, tarde y noche, o sin ella, según el calendario que se establezca por la Dirección, y que en este momento es de 7 días de trabajo y 1 de franco. Estos calendarios establecerán la regla para saldar en el propio año los días trabajados que pudieron resultar de mas o de menos sobre los 295 pactados.

Si a pesar de lo anterior y por cualquiera que fuere la causa resultaran horas de recuperación al finalizar el año, a favor o en contra del trabajador se despreciaran estas diferencias por cuanto al sistema de pago horario las resuelve individualmente.

Artículo 31- Determinación de los Horarios y Calendarios

Los horarios y Calendarios serán fijados por la Dirección de la Empresa, siendo facultad privativa del empleador la distribución de las horas de trabajo y la diagramación de los horarios, sea por el sistema de turnos fijos o bajo el sistema rotativo.

No obstante, el empleador deberá dar a conocer los Horarios y Calendarios mediante anuncios colocados en lugar visible para conocimiento público de los trabajadores. Los cambios de horarios que constituyan medidas de carácter colectivo deberán ser comunicados, previamente por la Empresa a la representación gremial.

La facultad del empleador para la fijación de horarios quedara limitada, en todo caso, por la legislación vigente.

En cualquier caso no se realizaran menos de 35 ni más de 48 horas a la semana

Artículo 32- Descansos (Refrigerio)

Se conviene que el personal de las secciones que trabajen en jornada continuada de 8 o más horas o en horario nocturno o sábados, de 7 o mas horas continuadas, interrumpirá el trabajo para descansar 30 minutos.

Al tiempo efectivo de trabajo se adicionaran los citados tiempos de descanso, quedando fijada la jornada de trabajo en 9 y 8 horas tal como se establece en el Art. 31. Por tanto, los descansos no tienen la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Durante el periodo de descanso el trabajador percibirá por dicho tiempo, el Salario base, el Complemento de puesto de Trabajo y antigüedad.

Artículo 33- Licencia Ordinaria anual. Vacaciones.

El trabajador gozara de un periodo mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos.

- a/ De 14 días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de 5 años.
- b/ De 21 días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de 5 años no exceda de 10 años.
- c/ De 28 días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de 10 años no exceda de 20 años.
- d/ De 35 días corridos cuando la antigüedad exceda de 20 años.

El empleador determinara el periodo de disfrute de las vacaciones, dentro de cada año, si bien, con carácter general se celebraran entre el 1 de Octubre y el 30 Abril del año siguiente.

Este periodo puede ser modificado por necesidades de producción, organizativas o de fuerza mayor previo acuerdo con la representación gremial o con los trabajadores.

La fecha de inicio de las vacaciones deberá ser comunicada al trabajador con una antelación de 45 días corridos.

Al establecer los periodos de vacaciones, la Empresa deberá proceder de forma tal que a cada trabajador le corresponda el disfrute de aquellas, al menos, una vez en temporada estival cada tres periodos.

Las vacaciones serán de 14 días corridos cuando la antigüedad no exceda de 5 años, correspondiendo en este caso las horas anuales de trabajo efectivo y jornadas de trabajo que se estipulan en el Art. N° 30. de este Convenio.

En la medida en que el número de días de vacaciones se vaya incrementando de acuerdo con el Art. 150 de la Ley de Contrato de Trabajo, el número de jornadas y de horas efectivas de trabajo, estipuladas en el citado Articulo, se reducirá proporcionalmente, de acuerdo con el Anexo n° 6.

El importe de las vacaciones se abonara de acuerdo con las disposiciones legales vigentes. Se tomara como base de calculo para la determinación del pago de la licencia el promedio de los últimos seis meses de los siguientes conceptos: salario base, complemento funcional de puesto de trabajo o complemento personal de nivel,

prima de producción, importe abonado por refrigerio, premio de presencia y puntualidad, antigüedad y horas suplementarias.

Artículo 34-Licencias

El trabajador tendrá derecho a gozar de las Licencias establecidas en la Legislación vigente en los términos del Art. 158 y siguientes de la Ley de Contrato de Trabajo, y del Art. 40 de la Convención Colectiva de Trabajo N° 260/75.

Se declaran integrados en los días feriados nacionales los días 7 de Septiembre y 1 de Enero, siempre que sean fiestas oficiales conforme al Art. 41 y 42 de la citada Convención Colectiva de Trabajo N° 260/75.

CAPITULO VIII

Condiciones económicas. Ordenación Salarial

Artículo 35-

El presente capítulo económica constituye un todo indivisible, no susceptible de tratamiento o variación singularizado, por cuanto engloba todas las percepciones con carácter excluyente.

Artículo 36-Ordenación Salarial

La liquidación de haberes queda conformada por los siguientes conceptos retributivos. Salario base. Complemento funcional de puesto de trabajo (Grupo operarios) complemento funcional de nivel (Técnicos, Administrativos y Subalternos) o complemento personal de nivel (Grupos oficiales), prima de producción y antigüedad.

Los conceptos que conforman la anterior estructura salarial engloban y suprime cualquier otro concepto retributivo que se hubiera liquidado con antelación a este Convenio, tales como premios de asistencia, de producción u otros suplementos o pluses, por cuanto los que ahora se establecen se consideran más beneficiosos para el trabajador.

Sus cuantías se determinan en los Anexos n°. 1 al 4.

Artículo 37- Salario Base

Se establece un Salario con precio hora trabajada a actividad 100 (sistema centesimal), para cada grupo profesional.

Artículo 38- Complemento funcional del puesto de trabajo.

Los puestos de trabajo de los trabajadores del Grupo de operarios se hallan valorados diferenciadamente entre los grados 1 al 7 en base al desempeño profesional y el ambiente y penosidad en el que se desarrolla (peligrosidad, esfuerzo, temperatura, etc.).

El complemento funcional de puesto de trabajo retribuye diferenciadamente los distintos trabajos en base a la oportuna calificación de los mismos.

Artículo 39- Prima de producción

Se trata de un complemento que se aplica a los trabajadores que trabajan a actividad medida, consistente en un valor punto por cada hora de trabajo. El mencionado valor punto se abonara por cada punto que exceda de 100 y hasta un tope de actividad 133.

Artículo 40- Complemento funcional de Nivel

Se reconoce a favor de los trabajadores pertenecientes a los grupos profesionales de Técnicos, Administrativos y Subalternos un "Complemento funcional de Nivel" el cual se determina según el Art. 21.

Los niveles y cuantías son los que se especifican en el Anexo n°. 3

Artículo 41- Complemento Personal de Nivel

Asimismo, se reconoce un "Complemento personal de Nivel" a favor de los trabajadores pertenecientes al grupo profesional de Oficiales, cuya determinación se efectúa en base a lo regulado en el Art. 23.

Los niveles y cuantías son los que se especifican en el Anexo n° 2

Artículo 42- Días feriados.

La base de calculo para abonar el importe correspondiente a los días feriados, se determinara de acuerdo con los siguientes conceptos : Salario, base, antigüedad, complemento funcional de puesto de trabajo o complemento personal de nivel, prima de producción, importe correspondiente a refrigerio y premio de presencia y puntualidad .

Artículo 43- otros pluses, premios y complementos

a) Antigüedad

Se conviene en lo sucesivo, de acuerdo con la legislación vigente, abonar por concepto de antigüedad un plus por hora y año de antigüedad. Anexo n° 5

b) Horas nocturnas

Se establece un plus por hora nocturna de trabajo efectivo, según queda determinado en el Anexo n° 5. Se consideran horas nocturnas las que están determinadas en la legislación vigente

c) Horas suplementarias

En el supuesto de trabajarse en horas suplementarias, se acuerda que las mismas se abonaran, de acuerdo a la legislación vigente, al precio establecido en la columna correspondiente de los Anexos n°. 1 al 4.

e) Premio de presencia y puntualidad

Se establece un premio por asistencia y puntualidad al trabajo todos los días laborables del mes

La cuantía del premio vendrá determinado por un porcentaje sobre los siguientes conceptos salariales: Salario base, Complemento funcional de puesto de trabajo o Complemento personal de nivel, Prima de producción, retribución correspondiente al refrigerio y antigüedad.

Para la percepción del premio que resulta de aplicar el 10% a las cuantías antes señaladas, con un tope de 660 pesos/ mes, será necesario la asistencia y puntualidad al trabajo todos los días del mes.

En el caso de hasta 2 faltas de asistencia y/ o hasta 4 de puntualidad el premio se reducirá según lo que se regula en el Anexo nº 4.

No se considerara falta de asistencia cuando el trabajador no concurra al trabajo por gozar de licencia ordinaria o especial.

f) Refrigerio

Durante los 30 minutos de descanso a que se hace referencia en el Art. 32 percibirán por dicho tiempo el Salario base, el complemento de puesto de Trabajo y antigüedad.

Artículo 44- Sueldo anual complementario (pagas extraordinarias)

Se entiende por sueldo anual complementario, dos pagas calculadas en base a los sueldos percibidos por el trabajador.

El sueldo anual complementario consiste en el 50% de la mayor remuneración mensual devengada por todos los conceptos, dentro de los semestres que culminan en los meses de Junio y Diciembre de cada año. Para los trabajadores que no hayan trabajado todo el semestre se le liquidara en proporción al tiempo trabajado durante dicho semestre.

Artículo 45- Retribución de los tiempos inactivos.

- 1- Los paros de maquinas e instalaciones y la interrupción del trabajo por falta de materiales o componentes, siempre que sean imputables a la Empresa se abonaran a salario base mas complemento funcional de puesto de trabajo o complemento personal de nivel y antigüedad.
- 2- Los paros de maquinas e instalaciones y la interrupción del trabajo por falta de suministro eléctrico hasta dos horas ininterrumpidamente en una jornada laboral se abonaran a salario base mas complemento funcional de puesto de trabajo o complemento personal de nivel y antigüedad.
- 3- Todos los tiempos inactivos derivados de causas ajenas a la Empresa y siempre que no sea posible asignar un nuevo trabajo, se abonaran a salario base más antigüedad, hasta un máximo de tres horas. A estos efectos se asimilaran a los supuestos de ajenas a la Empresa, las interrupciones de trabajo debidas a falta de suministros eléctrico o materiales, en cuanto superen la cuantía horaria indicada en el punto 2 o los materiales no lleguen a la Empresa por causas externas a la misma.

Artículo 46- Cobro de las retribuciones

La liquidación de las remuneraciones se practicara mensualmente, posibilitando el cálculo, según los procedimientos desarrollados por la Empresa, del nivel de actividad del trabajador, para el pago de la prima de producción.

No obstante y a los efectos de permitir al trabajador disponibilidad dineraria, con antelación a los cálculos de los que resulten las cuantías definitivas, se abonara al

trabajador a cuenta y como anticipo, el cuarto día hábil posterior al día 15 de cada mes, una cantidad aproximada a la devengada en este periodo.

Artículo 47- Intangibilidad Salarial- Compensación y absorción

Las condiciones acordadas y adoptadas en este Convenio no alteran el principio de intangibilidad salarial.

Los conceptos y retribuciones salariales que se regulan en el presente Convenio, compensaran, absorberán e incluyen todos los conceptos remunerativos cualquiera que sea su naturaleza y origen, existentes con antelación al presente o que se establezcan por otros medios ajenos a este Convenio.

Por todo ello, queda sin efecto, nulos y sin ningún valor todos aquellos derechos y obligaciones de las partes emergentes de anteriores Convenios, actas acuerdos, acuerdos colectivos, pluriindividuales, usos y costumbres que se opongan, colisionen o interpreten situaciones, conceptos o institutos en sentido distinto o contrario al enunciado en el Convenio de Empresa a suscribir.

CAPITULO IX

Comisión de Auto composición e Interpretación Paritaria, Funciones. Procedimiento, Cláusula de Paz Social

Artículo 48- Comisión de Auto composición e interpretación

Se crea un órgano mixto de interpretación paritaria constituido por 5 representantes, dos nombrados por la Dirección de la Empresa y tres nombrados por la Unión Obrera Metalúrgica, Sección Avellaneda, de los cuales dos pertenecerán a la Comisión Interna de la Empresa.

La comisión tendrá por objetivo velar por la correcta aplicación, cumplimiento, interpretación y aplicación del presente Convenio. Asimismo, tendrá por finalidad estudiar los diferendos y problemáticas que puedan suscitarse entre las partes procurando componer las eventuales diferencias existentes.

Mientras se sustancia el procedimiento de auto composición las partes se abstendrán de adoptar medidas de acción directa o de cualquier otro tipo que pudieran llegar a afectar la normal prestación del trabajo o los objetivos de la Empresa.

Serán también funciones y finalidades de esta Comisión, las siguientes:

a) Fomentar el respeto, solidaridad, cooperación y progreso tanto de la Empresa como de los trabajadores que se desenvuelven en ella.

b) Apoyar la introducción de métodos innovadores e incentivos al trabajo conjunto, orientando a la Empresa y a los trabajadores a desarrollar programas de mejora continua, productividad, calidad de vida en el trabajo, preservación del medio ambiente, capacitación del personal y prevención de accidentes y enfermedades del trabajo.

La información que se comparta en el seno de la presente Comisión se utilizara con la reserva que el caso requiera.

El desarrollo de las reuniones quedara asentado en actas, entregándose a cada parte una copia de la misma en el plazo que se determine.

Artículo 49- Cláusula de Paz Social

Las partes acuerdan la paz social como condición indispensable para el logro de los objetivos comunes, respetando los procedimientos de solución de conflictos previstos en la legislación vigente y en el presente a través del instituto caracterizado como "Comisión de auto composición"

CAPITULO X

Representación Gremial

Artículo 50- Representación Gremial

Los delegados de personal se integraran y adecuaran sus funciones de acuerdo con lo previsto por la Ley de Asociaciones Sindicales nº 23.551 y las normas que se establecen en este capítulo.

Artículo 51- Funcionamiento

Las relaciones entre el empleador y la representación gremial se ajustara a lo siguiente.

- a) Se acuerda una representación sindical en la Empresa a cargo de la U.O.M, Sección Avellaneda, de acuerdo con lo estipulado en el Art. 45 de la Ley 23.551.

Durante la vigencia del presente Convenio el número de trabajadores que representen a la asociación gremial será de 5, siempre que se mantenga la plantilla actual.

Diferencias en Plantilla en más o menos 30 trabajadores supondrá 1 Delegado en más o menos respectivamente.

- b) Cada delegado dispondrá de un tiempo para cumplir con su función de 10 horas mensuales. La utilización de tales horas deberá comunicarse al empleador con 24 horas de antelación.

Únicamente quedaran excluidas de las 10 horas concedidas las delicadas a las reuniones mantenidas con la Dirección o Jefe de Personal, a instancia de estos.

- c) La designación de delegados será notificada al empleador por cualquier Forma que permita tener constancia expresa de su recepción. Tal designación se ajustara a los siguientes requisitos para ser delegado.

- 1- Tener 18 años de edad como mínimo
- 2- Tener una antigüedad en la industria no inferior a un año y seis meses en el establecimiento, como mínimo.
- 3- Saber leer y escribir.
- 4- La gestión de los delegados tendrá una vigencia de 1 año, pudiendo ser reelegido.

- d) La comisión interna y la representación del empleador efectuaran

reuniones siempre que sea necesario, estableciendo de común acuerdo la fecha y hora de realización.

Las reuniones se realizarán en los locales de la Empresa y en horas de trabajo.

e) La representación de los trabajadores intervendrá en los problemas laborales que afecten total o parcialmente al personal.

f) En las reclamaciones de tipo individual o peticiones particulares, los Trabajadores transmitirán, en primer lugar, sus reclamaciones ante el representante de la Empresa y en caso de no tener satisfacción podrán trasladarlos al Delegado Sindical.

g) El representante gremial que deba ausentarse de su lugar de trabajo durante la jornada laboral, deberá solicitarlo, con la antelación prevista en el apartado b), a su superior inmediato, quien extenderá por escrito la correspondiente autorización en la que constara el destino, la hora de salida; el nombre, apellido y sección del trabajador y la gestión que ha de realizar.

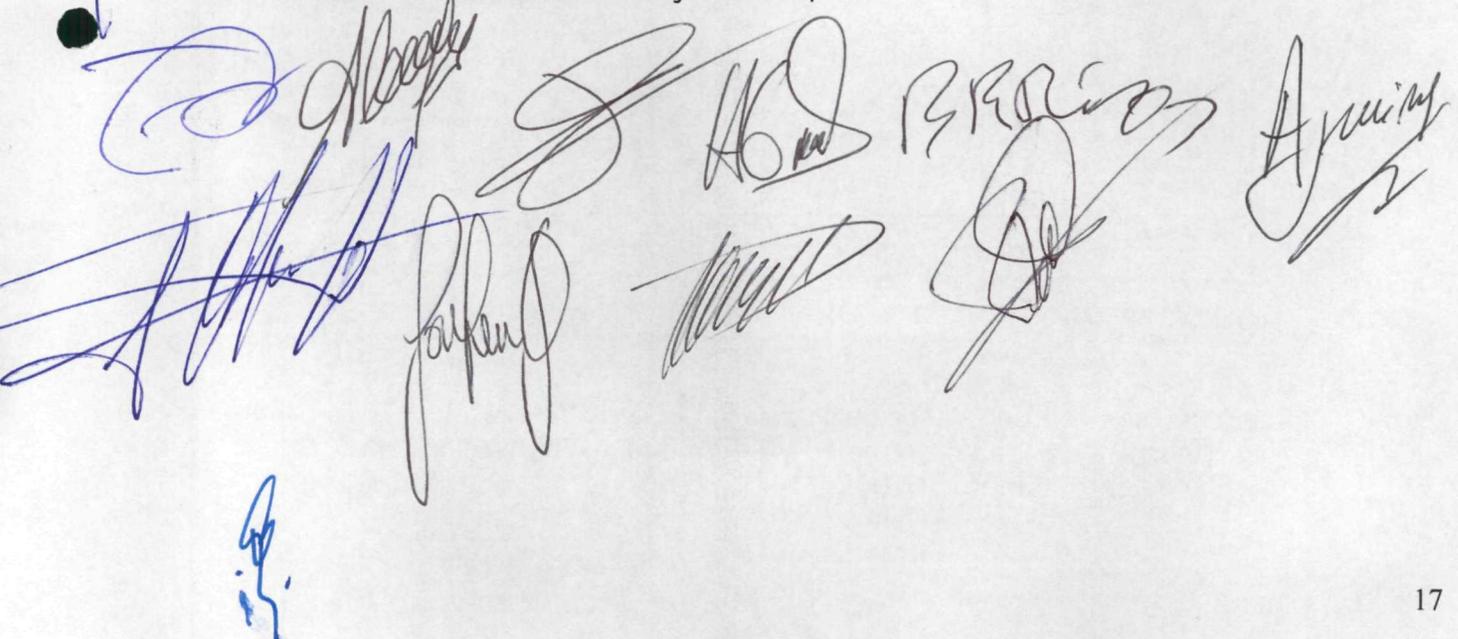
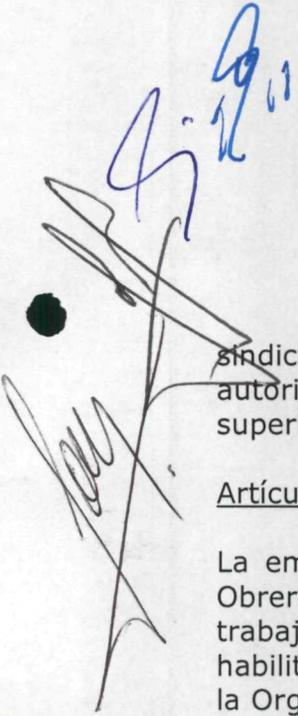
La autorización expedida, por el superior inmediato, al representante sindical, deberá ser exhibida por este, cada vez que sea requerida por cualquier autoridad de la Empresa. La autorización será devuelta por el Delegado Sindical al superior otorgante una vez realizada la gestión, consignándose la hora de regreso

Artículo 52- Cuota Sindical

La empresa actuará como agente de retención de la cuota sindical para la Unión Obrera Metalúrgica, consistentes en un 2,5 % de las remuneraciones de todos los trabajadores beneficiarios afiliados al Sindicato, que serán depositados en la cuenta habilitada al efecto en el Banco de la Provincia de Buenos Aires o cualquier otra que la Organización disponga.

Artículo 53- Seguro de Vida.

Mientras sea vigente se mantiene la aplicación establecida en el Art. 52 de la Convención Colectiva de Trabajo N° 260/75.



ANEXOS

Anexos del 1 al 6.

Los anexos son referidos al acuerdo salarial UOM ROCA 23 abril 2014 y homologado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social, Nación con fecha 25 de julio 2014, Expediente número 1619226/14. Resolución S.T. Núm. 1158/14.

ANEXO 1

Tabla Salarial Operarios

1	2	3	4	5	6	7	8
Grado	Salario Base por hora	Complemento funcional puesto de trabajo por hora	Precio hora 2+3	Valor punto prima a los que excedan de 100 puntos	Prima de producción a actividad 133	Precio Hora Extra días comunes	Precio Hora Extra desde 13 hs. Del sábado a 24 hs del domingo y Feriados
1	30.09	0	30.09	0.226	7.458	45.14	60.18
2	30.09	2.38	32.47	0.250	8.250	48.70	64.94
3	30.09	4.90	34.99	0.262	8.646	52.48	69.98
4	30.09	7.34	37.43	0.275	9.075	56.14	74.86
5	30.09	9.46	39.55	0.288	9.511	59.33	79.10
6	30.09	11.30	41.39	0.299	9.874	62.08	82.78
7	30.09	13.51	43.60	0.309	10.200	65.40	87.20

Los anexos son referidos al acuerdo salarial UOM ROCA 23 abril 2014 y homologado según el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social, Nación, de fecha 25 de julio 2014, Expediente número 1619226/14. Resolución S.T. Núm. 1158/14.

ANEXO 2

Tabla Salarial oficiales

1	2	3	4	5	6	7
Grado	Salario Base por hora	Complemento personal de nivel	Precio hora 2+3	Valor punto prima a los que excedan de 100 puntos	Precio Hora Extra días comunes	Precio Hora Extra desde 13 hs. Del sábado a 24 hs del domingo y Feriados
1	31.57	13.50	45.07	0.309	67.60	90.14
2	31.57	14.58	46.15	0.333	69.22	92.30
3	31.57	15.74	47.31	0.361	70.97	94.62
4	31.57	17.01	48.58	0.389	72.86	97.16

Los anexos son referidos al acuerdo salarial UOM ROCA 23 abril 2014 y homologado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social, Nación con fecha 25 de julio 2014, Expediente número 1619226/14. Resolución S.T. Núm. 1158/14.

ANEXO 3

Tabla salarial técnicos y subalternos

GRUPO	GRADOS	SALARIO BASE POR MES \$	COMPLEMENTO FUNCIONAL DE NIVEL \$	ANTIGÜEDAD POR MES Y AÑO \$	Hors Extras \$ Normal	Domingo y Feriados
Administrativos 2°	1	6,600				72.74
Técnicos de 2° y Subalternos	2	6,600	275	66.00	54.56	72.74
Administrativos 1°	3	6,600	551	66.00	56.75	75.68
Técnicos de 1°	4	6,600	831	66.00	58.98	78.64

Los anexos son referidos al acuerdo salarial UOM ROCA 23 abril 2014 y homologado según el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social, Nación, de fecha 25 de julio 2014, Expediente número 1619226/14. Resolución S.T. Núm. 1158/14.

ANEXO 4

Premio de presencia y puntualidad

a/. Importes según faltas de asistencia

Faltas Asistencia	0	1	2	Mas de 2
Importe premio en \$	660	330	110	0

FALTA PUNTUALIDAD AL MES	0	1	2	3	4	Mas de 4
Importe del premio (\$)	660	550	440	330	165	0

Importe fijo \$ 660

Los anexos son referidos al acuerdo salarial UOM ROCA 23 abril 2014 y homologado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social, Nación con fecha 25 de julio 2014, Expediente número 1619226/14. Resolución S.T. Núm. 1158/14.

[Handwritten signatures and scribbles in blue ink]

ANEXO 5

Plus trabajo en hora nocturna

4.01 por hora nocturna trabajada para operario

4.21 por hora nocturna trabajada para oficial

Antigüedad

1% del total de la hora por hs trabajada y año de antigüedad en la Empresa, para los trabajadores de los grupos profesionaes de operarios y oficiales

Plus guardias Matenimiento

\$ 400.00 por día

Plus rotativo

\$ 95.36

Los anexos son referidos al acuerdo salarial UOM ROCA 23 abril 2014 y homologado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social, Nación, con fecha 25 de julio 2014, Expediente número 1619226/14. Resolución S.T. Núm. 1158/14.

ANEXO 6

Antigüeda	Dias de Vacaciones	Jornadas año Art. 30 Horario		Horas de trabajo efectivo al año	
		A	B	A	B
0-5	14	239	297	2031.5	2227.5
6-10	21	234	291	1989	2182.5
11-20	28	229	285	1946.5	2137.5
+20	35	224	279	1904	2092.5