

**Convenio Colectivo de Trabajo  
entre Magneti Marelli Denso S.A. y  
Sindicato de Mecánicos y Afines  
del Transporte Automotor  
(Seccional Córdoba)**

**1996**

# CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

## ÍNDICE

ARTÍCULO 1 – PARTES INTERVINIENTES

ARTÍCULO 2 – VIGENCIA TEMPORAL

ARTÍCULO 3 – ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 4 – PERSONAL COMPRENDIDO

ARTÍCULO 5 – JORNADA DE TRABAJO:

- a- JORNADA
- b- COMPENSACIÓN POR DÍA FESTIVO ENTRE SEMANA

ARTÍCULO 6 – FERIADOS NACIONALES Y DÍAS NO LABORABLES

ARTÍCULO 7 – DÍA DEL TRABAJADOR MECÁNICO

ARTÍCULO 8 – LICENCIAS ORDINARIAS – VACACIONES

ARTÍCULO 9 – LICENCIAS ESPECIALES CON GOCE DE HABERES

ARTÍCULO 10 – OTROS BENEFICIOS:

- a- VESTIMENTA Y ELEMENTOS DE SEGURIDAD
- b- SERVICIO DE COMEDOR
- c- COMISIÓN FUERA DEL ESTABLECIMIENTO

ARTÍCULO 11 – MODALIDADES DE TRABAJO, CATEGORIZACIÓN Y FUNCIONES.

- a- PRINCIPIOS GENERALES
- b- CLASIFICACIÓN
- c- CARRERA DENTRO DEL ESQUEMA DE CATEGORIZACIÓN

ARTÍCULO 12 – REMUNERACIONES

- a- PRINCIPIOS GENERALES
- b- ESCALAS DE SALARIOS BÁSICOS
- c- VALES ALIMENTARIOS
- d- ADICIONAL “TEAM LÍDER”
- e- REMUNERACIÓN VARIABLE.
- f- BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD
- g- MODALIDAD DE PAGO
- h- ADICIONAL POR VACACIONES

ARTÍCULO 13 – ACTIVIDAD GREMIAL

- a- DELEGADOS SINDICALES
- b- ACTUACIÓN SINDICAL EN PLANTA
- c- TRANSPARENTES O PIZARRAS PARA COMUNICACIONES DEL S.M.A.T.A.
- d- RETENCIÓN DE CUOTAS SINDICALES Y APORTES
- e- IMPRESIÓN Y DISTRIBUCIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO
- f- LOCAL SINDICAL

ARTÍCULO 14 – MODALIDADES DE CONTRATACIÓN Y PERÍODO DE PRUEBA.

ARTÍCULO 15 – COMISIÓN MIXTA DE CONSULTA Y PREVENCIÓN.

ARTÍCULO 16 – COMISIÓN PARA EL AMBIENTE, SALUD, SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE ACCIDENTES

ARTÍCULO 17 – DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

ARTÍCULO 18 - SITUACIONES NO PREVISTAS

## ARTÍCULO 1 – PARTES INTERVINIENTES

Magenti Marellis Denso S.A., en adelante la Compañía o la Empresa y el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor, en adelante el S.M.A.T.A., las cuales se reconocen como las únicas entidades representativas de los trabajadores y de la Empresa.

## ARTÍCULO 2 – VIGENCIA TEMPORAL

Tratándose de un nuevo emprendimiento, resulta necesario un período de preparación, lanzamiento y consolidación, acordándose en tal caso, un plazo de vigencia para el presente contrato colectivo de cuatro años, a contar desde 01-06-96 hasta el 31-05-2000.

Ambas partes se comprometen a reunirse con noventa días de antelación al vencimiento del plazo mencionado, con el fin de analizar y acordar los cambios que las mismas pudieren proponer.

Hasta tanto no se alcance dicho objetivo, seguirá rigiendo íntegramente la presente convención y los acuerdos que hubieren celebrado S.M.A.T.A. y la Empresa durante su vigencia.

## ARTÍCULO 3 - ÁMBITO DE APLICACIÓN

Los Establecimientos de Magneti Marelli Denso S.A.

## ARTÍCULO 4 - PERSONAL COMPRENDIDO

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todo el personal jornalizado que preste servicios en relación de dependencia con la Empresa.

Quedan expresamente excluidos los dependientes de Empresas de servicios que no desarrollan tareas directamente relacionadas a las actividades productivas de sistemas térmicos para automotores a saber:

- Servicios de vigilancia y seguridad patrimonial.
- Servicios de preparación y distribución de comidas.
- Servicios de mantenimiento de predios y limpieza en general.
- Servicios de informática.
- Construcción, reparación y modificación de obras civiles.
- Servicios médicos y de seguridad e higiene en el trabajo.

- Manejo, recepción y despacho de cargas y materiales.

## ARTÍCULO 5 - JORNADA DE TRABAJO

### A- JORNADA

A1- La jornada de trabajo se ajustará a lo establecido en la legislación vigente. Las partes acuerdan una jornada semanal de cuarenta y cuatro (44) horas.

A2- No obstante lo establecido en el Apartado anterior, dadas las particulares circunstancias de tratarse de una Empresa que recién se instala e inicia sus actividades en el País, si por causas ajenas a su voluntad (tales como fluctuaciones en los programas de producción de sus clientes, falta de materias primas u otras) se tornara imposible la saturación de dicha cantidad de horas semanales, la Empresa – en estas situaciones especiales y durante la vigencia del presente convenio – podrá reducir la jornada de trabajo hasta un límite no inferior a 32,5 horas semanales.

De presentarse la situación de reducción de jornada prevista en el párrafo precedente, la Empresa abonará por cada hora de reducción una asignación no remunerativa (Art. 2º, inc. a), Decreto N° 333/93) equivalente al setenta y cinco por ciento (75%9 del salario básico neto e igual porcentaje del vale alimentario, establecidos en el Art. 12 del presente convenio colectivo.

A3- Lo estipulado en el Apartado anterior, no será aplicable ante situaciones excepcionales y no previstas que, por su gravedad, determinen la necesidad de una reducción de jornada laboral mayor a la contemplada en el Apartado A2.

En estos casos, las partes, en el seno de la Comisión Mixta de Consulta y Prevención establecida en el artículo 15, analizarán la situación, en la búsqueda de soluciones alternativas que compatibilicen los intereses de las partes involucradas.

A4- Dentro de la jornada diaria que establezca la Empresa, se incluirá media hora remunerada, la cual será destinada, a opción del trabajador, al comedor o al descanso.

### B- COMPENSACIÓN POR DÍA FESTIVO ENTRE SEMANA

Cuando un día feriado coincida con día martes o jueves, la Empresa podrá disponer, con dos semanas de antelación, la compensación del día lunes o viernes directamente anterior o posterior al feriado, trabajando en el segundo sábado anterior al día martes o en el primer sábado anterior al día jueves, respectivamente. El día sábado en que se efectúa la compensación será considerado día hábil a estos efectos, respecto a quienes deban trabajar por la compensación.

Las horas trabajadas como compensación de tales días, serán consideradas normales a todo efecto.

Quedan excluidos del régimen del presente artículo los feriados correspondientes al 1º de Enero y al 25 de Diciembre de cada año.

## ARTÍCULO 6 - FERIADOS NACIONALES Y DÍAS NO LABORABLES

Los feriados nacionales pagos y los días no laborables serán los establecidos por la legislación vigente.

## ARTÍCULO 7 - DÍA DEL TRABAJADOR MECÁNICO

El 24 de Febrero de cada año se celebra el Día del Trabajador Mecánico y el mismo será considerado como día asueto con pago de haberes, aún cuando coincidiera con sábado o domingo.

## ARTÍCULO 8 - LICENCIAS ORDINARIAS – VACACIONES

Las vacaciones anuales se otorgarán en tiempo y forma de acuerdo a la legislación vigente y a lo dispuesto a continuación en el presente Convenio Colectivo de Trabajo:

A- Cuando el período vacacional adquirido individualmente supere los 14 días, la Empresa podrá programar y otorgar las vacaciones en forma colectiva y/o individual fraccionándolas en no más de dos períodos anuales, a fin de adecuar la actividad productiva al contexto del mercado nacional, Mercosur e internacional. En estos casos, el período de vacaciones de catorce días será gozado desde diciembre hasta febrero inclusive y el otro período será gozado desde julio hasta agosto inclusive.

B-Cuando el personal jornalizado estuviere gozando de sus vacaciones anuales y se hiciera acreedor de alguna licencia establecida por Ley o por el presente convenio, los días de licencia correspondientes serán abonados independientemente de las vacaciones, pero las mismas no serán prorrogadas por ningún concepto.

C-Cuando un día Feriado Nacional se halle incluido dentro del período de vacaciones, será abonado independientemente de aquellas, pero las mismas no serán prorrogadas por este concepto.

D-Cuando el Día del Trabajador Mecánico se halle incluido dentro del período de vacaciones, será abonado independientemente de aquellas, pero las mismas no serán prorrogadas por este concepto.

## ARTÍCULO 9 – LICENCIAS ESPECIALES CON GOCE DE HABERES

Las licencias con goce de haberes, sus requisitos y duración serán las establecidas por la legislación vigente. Además las partes convienen cuanto a continuación se expresa.

### A-LICENCIA POR FAMILIAR ENFERMO

En caso de enfermedad grave o crisis aguda, del cónyuge, hijo y/o familiares directos a completo cargo y que vivan en el mismo domicilio, la Compañía otorgará una licencia paga de hasta 5 días por año calendario; siempre y cuando no hubiere quién pudiere atender al enfermo en la emergencia.

## B-LICENCIA POR DONACIÓN DE SANGRE

Cuando el personal concurra a donar sangre para un familiar directo a cargo (cónyuge, padres, hijos y hermanos), suyo, de su cónyuge o de otro dependiente, o del cónyuge de éste, gozará de una licencia especial paga por la jornada en la cual halla efectuado la donación.

El trabajador deberá presentar en la oficina de personal, el correspondiente certificado médico donde conste el nombre y apellido del destinatario de la sangre donada.

Se establece para esta licencia un tope anual de 2 (dos) días por año calendario.

## ARTÍCULO 10 – OTROS BENEFICIOS

### A- VESTIMENTA Y ELEMENTOS DE SEGURIDAD

A1-Cada dependiente tendrá derecho a un equipo de trabajo con renovación cada dos años. Este equipo está compuesto de pantalón, chomba o camisa y campera. El uso de estos elementos será obligatorio durante las horas de trabajo.

A2-La conservación, lavado y planchado de dichas prendas, como asimismo la reposición de las mismas en caso de pérdida, extravío o destrucción por causas ajenas al trabajo, correrá por cuenta exclusiva del trabajador.

A3-En caso de deterioro prematuro de la ropa de trabajo que imposibilite su uso, imputable a la tarea que cumple el trabajador, el empleador deberá reponer las prendas las veces que sea necesario.

A4-Igualmente se proveerá de todos los equipos de trabajo relativos a seguridad necesarios para cada tarea, los que serán de uso obligatorio.

El incumplimiento de tal obligación será considerado como falta disciplinaria grave por parte del trabajador, ya que de no hacerlo atenta contra su seguridad.

### B- SERVICIO DE COMEDOR

Los trabajadores dispondrán de un servicio de comedor en un espacio físico adecuado destinado por la Empresa a tal fin.

El costo del vale de comedor no superará para el trabajador el 33% del salario básico de la categoría 2 del presente convenio. La diferencia restante será asumida por la Empresa.

### C- COMISIÓN FUERA DEL ESTABLECIMIENTO

Cuando el trabajador deba realizar tareas fuera del establecimiento o de la sede habitual de trabajo, la Empresa le reconocerá los gastos que le demanden el cumplimiento de estas, acreditados con el respectivo comprobante. El operario que sea enviado

temporariamente a trabajar a otro lugar que no sea su destino habitual, percibirá además un viático de acuerdo al siguiente esquema:

- Más de 30 Km. de distancia de su sede habitual de trabajo y dentro del territorio nacional por no más de 30 días: un 10 % de adicional sobre el salario básico.
- Más de 30 Km. de distancia de su sede habitual de trabajo y dentro del territorio nacional por más de 30 días: un 15% de adicional sobre el salario básico.
- Fuera del territorio nacional por un lapso no mayor de 30 días: un 20% de adicional sobre el salario básico.
- Fuera del territorio nacional por un lapso mayor de 30 días: un 30% de adicional sobre el salario básico.

## ARTÍCULO 11 – MODALIDADES DE TRABAJO, CATEGORIZACIÓN Y FUNCIONES

### A-PRINCIPIOS GENERALES

El trabajo en planta será organizado en “Unidades Tecnológicas Elementales” cada una de las cuales tendrá objetivos claramente definidos en lo que hace a estándares de calidad y niveles de productividad.

El funcionamiento de cada U.T.E. se basa en los principios de polivalencia funcional y multiplicidad de tareas.

Estos principios contribuyen al logro de una mayor eficiencia y productividad, a la formación técnica del trabajador y a evitar la monotonía y la repetitividad de tareas, asignando al mismo funciones y actividades diferentes a las que en principio le sean propias, según la capacitación que vaya adquiriendo.

La Empresa reconoce como prioridad fundamental y esencial para el más eficiente desarrollo de su gestión la capacitación y formación técnica y profesional de sus trabajadores. Dicha capacitación 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.

Las partes acuerdan también que, además del entrenamiento en el trabajo, la capacitación se logrará a través del dictado de cursos y manteniendo al personal actualizado en forma continua, de manera de optimizar su rendimiento.

### B-CLASIFICACIÓN

Los operarios incluidos en el presente convenio colectivo serán clasificados en las siguientes categorías:

B1-Operario Principiante

Es aquel operario que desde su contratación, se encuentra en período de entrenamiento y adaptación a las técnicas de producción de sistemas térmicos.

Deberá adquirir conocimientos técnicos suficientes para desarrollar tareas de ensamblaje de autopartes, operación de máquinas herramientas, controles de calidad, manejo interno de materiales, preparación y cambio de herramientas simples y todas aquellas actividades relacionadas al proceso productivo de la planta, establecidos en las hojas de proceso y a lo indicado por la supervisión.

#### B2-Operario Polivalente Completo

Es aquel operario que después de un plazo determinado de tiempo y habiendo cumplido con los programas de rotación establecidos por la Empresa, ha alcanzado un grado de autonomía suficiente como para desempeñarse en distintos puestos en una o más unidades tecnológicas elementales.

#### B3-Operario Técnico Especializado

Es aquel operario que además de poder desarrollar las tareas mencionadas anteriormente, tiene las condiciones técnicas suficientes como para realizar actividades especializadas que se le asignen, como por ejemplo, las de mantenimiento y reparación de maquinarias, de matrices e instalaciones, auditorías internas y externas de calidad y ensayos de materiales y de productos finales.

#### B4-Operario Técnico Especializado Completo

Es aquel operario que después de un plazo determinado de tiempo ha alcanzado un nivel de conocimientos suficientes para desarrollar plenamente, en forma autónoma alguna de las tareas descritas en el párrafo B3.

### C-CARRERA DENTRO DEL ESQUEMA DE CATEGORIZACIÓN

Los operarios de M.M.D. podrán avanzar dentro del esquema de categorización enunciado, de acuerdo a las siguientes pautas:

C1-Todos los operarios generales de M.M.D. ingresarán a la categoría inicial descrita en el párrafo B1.

C2-Sólo los operarios especializados que desarrollen las tareas descritas en los párrafos B3 y B4 (actividades especializadas de mantenimiento, calidad y otras), podrán acceder a las mismas.

C3-El tiempo de permanencia en cada categoría para poder acceder a una superior es el establecido en el anexo 1. Los plazos enunciados podrán ser reducidos si a criterio de la Empresa hay operarios que cumplen con los principios de polivalencia, polifuncionalidad y multiplicidad de tareas.

C4-Por tratarse de una actividad nueva, los operarios especializados serán designados al inicio por la Empresa, pero en el futuro de producirse vacantes en áreas especializadas las mismas serán publicadas por la Empresa para que todos los dependientes que prestan servicios en las categorías generales, tengan la posibilidad de presentarse como postulantes a cubrir puestos especializados.

Los postulantes serán sometidos a los exámenes que disponga la Empresa para evaluar sus aptitudes técnicas de acuerdo al perfil establecido para cada puesto.

Superados dichos exámenes el operario comenzará un período de entrenamiento en el puesto de trabajo por un período de 3 meses.

Si el operario aprueba dicho período de entrenamiento, el mismo comenzará su carrera como operario especializado. La Empresa reconocerá este período de entrenamiento como antigüedad en la carrera de operario especializado.

C5-La promoción a categorías superiores no será automática. Para los cambios de categorías de los operarios especializados la Compañía instrumentará exámenes teórico prácticos u otro procedimiento adecuado a fin de evaluar los conocimientos, capacidades, autogestión y habilidades necesarias en cada caso.

Serán especialmente tenidos en cuenta los cursos específicos realizados, internos y externos; como así también la capacidad para resolver problemas y para asesorar a operarios de niveles inferiores.

## ARTÍCULO 12 – REMUNERACIONES

### A-PRINCIPIOS GENERALES

La remuneración del personal de M.M.D. constará de una parte fija (jornal básico) y de una parte variable ligada a índices de productividad, calidad y de resultados de la Empresa.

### B-ESCALAS DE SALARIOS BÁSICOS

Los salarios básicos serán los que se detallan en el anexo 2.

### C-VALES ALIMENTARIOS

El personal jornalizado de M.M.D. recibirá, por cada hora de jornal que le corresponda percibir, un importe en vales alimentarios, de acuerdo a lo que se detalla en el anexo 3.

### D-ADICIONAL “TEAM LIDER”

El personal que cumpla funciones como “Team Leader” percibirá un adicional equivalente al 10% de su remuneración mientras cumpla esta función.

### E-REMUNERACIÓN VARIABLE

#### E1-OBJETIVO

El sistema de remuneración variable tiene como meta reconocer los esfuerzos del personal en el cumplimiento de los objetivos establecidos por la Empresa.

## E2-PLAZOS

Dado que la Planta estará en pleno proceso de organización, y de puesta a punto, se conviene que por el año 1996, la Empresa otorgará un importe de 70 Pesos mensuales por dependiente, y un importe de 80 Pesos mensuales por dependiente desde el 01/01/97 hasta el 31/05/97.

A partir del 01/06/97 entrará en vigencia el sistema de remuneración variable establecido en el punto E3.

## E3-DETERMINACIÓN

La remuneración variable será determinada comparando el ÍNDICE DE PRODUCTIVIDAD DE LA MANO DE OBRA (incluida en el convenio colectivo) con los objetivos establecidos por la empresa.

$$\text{índice de Productividad M.O.: } \frac{\text{horas producto}}{\text{horas presencia (M.O.I.+M.O.D.)}} \times 100$$

Horas Producto: Número de piezas buenas por tiempo de ciclo de cada pieza dividido por 60.

Horas Presencia: Horas totales trabajadas por el personal incluido en el presente convenio en el período considerado, neto de las horas de comedor e incluyendo las horas extraordinarias trabajadas.

En función de la productividad obtenida, corresponderá un nivel de remuneración proporcionalmente variable con un máximo de un 20% de acuerdo a lo determinado en los anexos 4, 4<sup>a</sup> y 4b.

Los objetivos de productividad de cada año serán puestos en conocimiento del personal antes del 31 de Diciembre del año precedente.

El presente índice podrá ser calculado en función a un promedio trimestral móvil, promediando el mes de referencia con los dos meses anteriores.

Esto se realizará con el fin de atenuar el efecto de variaciones abruptas que puedan aparecer en un único mes.

Esta remuneración variable será abonada al personal conjuntamente con los haberes de la segunda quincena del mes siguiente al cual fue devengada.

E4-Ante la necesidad de incluir nuevos índices para la determinación de la remuneración variable, ligados entre otros, a objetivos de calidad, de ventas de la Empresa y de satisfacción al cliente (interno o externo), la Empresa, conjuntamente con S.M.A.T.A. analizarán la inclusión de los mismos.

E5-El personal que no preste servicios en más del 50% del período considerado para el cálculo del premio por productividad, no tendrá derecho a percibirlo.

## F-BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD

Todo el personal comprendido en el presente convenio percibirá anualmente, en su mes aniversario, un incremento del 1% del jornal básico de su categoría en concepto de antigüedad, mientras revista en la misma categoría. Cuando pase a revistar en otra categoría la suma que represente la antigüedad acumulada en la misma a ese momento pasará a considerarse como suma fija remuneratoria a todos los efectos denominada “antigüedad de la categoría anterior”. Esta suma se modificará con los incrementos generales de salarios. A partir de ese momento la antigüedad computable será la que el dependiente alcance en la nueva categoría hasta el momento en que pase a revistar en otra categoría. En tal oportunidad la suma acumulada en esta nueva categoría también se sumará a la acumulada en la voz “antigüedad de la categoría anterior” recibiendo el mismo tratamiento remuneratorio y de actualización precedentemente expresado.

Dicho adicional será liquidado como voz particular independientemente de todo otro adicional que componga la remuneración establecida en este convenio.

El dependiente que cumpla años de antigüedad en la categoría entre los días primero y quince del mes comenzará a cobrar el adicional o el incremento del mismo, a partir del día primero del mes siguiente.

## G-MODALIDAD DE PAGO

Sin perjuicio de lo establecido en el Art. 124 último párrafo de la L.C.T., los jornales serán abonados en los plazos establecidos en la legislación vigente mediante depósito bancario en caja de ahorro común a nombre del trabajador, en entidad bancaria a designar por la Empresa.

El costo de mantenimiento de estas cajas de ahorro estará a cargo de la Empresa.

## H-ADICIONAL POR VACACIONES

Todo trabajador que se hubiere hecho acreedor al período de vacaciones ordinarias cobrará un adicional remunerativo, liquidable con dicho concepto, equivalente al valor de la cantidad de horas que se detallan a continuación:

- . hasta 3 años de antigüedad, 85 horas de jornal básico
- . de 3 a 5 años de antigüedad, 110 horas de jornal básico
- . más de 5 años de antigüedad, 135 horas de jornal básico

Esta asignación se liquidará proporcionalmente al personal que no tenga derecho al goce íntegro de vacaciones.

Con indiferencia de la época del año en que el trabajador goce la mayor parte de su licencia ordinaria, el adicional pactado en el presente artículo se liquidará en el período estival, abonándose conjuntamente con la remuneración de vacaciones.

## ARTÍCULO 13 – ACTIVIDAD GREMIAL

### A-DELEGADOS SINDICALES

Los mismos serán electos en forma y número de acuerdo a lo establecido por la legislación vigente, a saber:

- . de diez (10) a cincuenta (50) trabajadores, un (1) delegado;
- . de cincuenta y uno (51) a cien (100) trabajadores, dos (2) delegados;
- . de ciento uno (101) en adelante, un (1) representante más cada cien (100) trabajadores, que excedan de cien (100), a los que deberán adicionarse los establecidos en el punto anterior.

Si se instrumentase más de un turno de trabajo, habrá un (1) delegado por turno, como mínimo.

### B-ACTUACIÓN SINDICAL EN PLANTA

El operario que ha sido electo delegado gozará de un crédito de 180 horas anuales remuneradas para realizar tareas sindicales dentro del establecimiento.

Para acceder a tal crédito horario, el delegado deberá comunicarse con su supervisor, quien le dará la autorización correspondiente.

Este crédito horario deberá ser utilizado en forma responsable por el delegado sindical, de forma tal de no afectar el normal desarrollo de las actividades productivas y los objetivos de productividad.

### C-TRANSPARENTES O PIZARRAS PARA COMUNICACIONES DEL S.M.A.T.A.

La Empresa colocará en lugares visibles para todo el personal, vitrinas y pizarras, donde el S.M.A.T.A., publicará las comunicaciones sindicales oficiales exclusivamente vinculadas al establecimiento o a la organización sindical. Tales comunicaciones deberán estar debidamente firmadas por miembros de la Comisión Directiva del S.M.A.T.A. o en su defecto con membrete oficial.

### D-RETENCIÓN DE CUOTAS SINDICALES Y APORTES

La Empresa actuará como agente de retención de cuotas sindicales y de aportes de Ley que los trabajadores incluidos en el presente convenio colectivo deban pagar al S.M.A.T.A.; en los términos y condiciones establecidos por la legislación vigente.

A tal fin el S.M.A.T.A. se compromete a entregar (y mantener actualizado) a la Empresa, un listado con la nómina del personal al cual se le debe realizar los descuentos correspondientes a cuota sindical.

#### E-IMPRESIÓN Y DISTRIBUCIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Una vez homologado, la Empresa costeará los gastos de impresión del presente convenio, distribuyendo sin cargo un ejemplar a cada miembro del personal comprendido en el mismo y entregando un ejemplar al personal que ingrese.

#### F-LOCAL SINDICAL

A fin de facilitar la labor sindical dentro de la planta, la Empresa asignará un local adecuado para que en él puedan tramitarse asuntos sindicales.

#### ARTÍCULO 14 – MODALIDADES DE CONTRATACIÓN Y PERÍODO DE PRUEBA

En atención al nuevo emprendimiento que encara Magneti Marelli Denso S.A., durante la vigencia del presente convenio se torna conveniente habilitar todas las modalidades de contratación laboral previstas en la legislación vigente, incluyendo dentro de las mismas las de contratación promovida, contenidas en la Ley Nacional de Empleo 24.013, en especial las referidas a contratos por lanzamiento de nueva actividad, medida de fomento de empleo, práctica laboral para jóvenes y contrato de trabajo-formación, quedando expresamente establecido que, por el presente, se da por cumplido lo previsto en el artículo 30 de la mencionada norma legal.

Asimismo y por el mismo motivo expresado en el párrafo precedente, durante la vigencia del presente convenio las partes acuerdan ampliar el período de prueba previsto en el artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo a seis (6) meses.

#### ARTÍCULO 15 – COMISIÓN MIXTA DE CONSULTA Y PREVENCIÓN

Esta comisión constituye el mayor nivel de diálogo entre Empresa y Sindicato y estará conformada por:

- . dos representantes de la dirección de la Empresa
- . dos representantes del Sindicato

Cuando las circunstancias lo requieran podrán convocar a un tercer representante directamente involucrado en el tema a tratar.

Cada parte nombrará un miembro suplente el que participará en los trabajos sólo en los casos en que el miembro titular no pueda hacerlo.

La lista de miembros de cada representación y correspondientes suplentes serán comunicados por escrito entre las partes.

Dicha comisión tiene las siguientes funciones:

1.Examinar con espíritu constructivo temas relacionados a asuntos estratégicos que involucren a la Empresa, a su personal y al Sindicato tales como:

- . programas de inversión y perspectivas productivas
- . programas de innovación tecnológica y organizacional
- . colocación y evolución del producto en el mercado
- . niveles ocupacionales
- . causas económicas de carácter general que puedan afectar el nivel de empleo
- . evolución de las relaciones laborales

2.Prevenir y conciliar cualquier controversia de carácter colectivo que haya superado las etapas previstas en este convenio, reconociendo para sí la calidad de ámbito preferencial y privilegiado donde buscar con el mayor espíritu de colaboración soluciones de interés común con el fin de preservar o recomponer el diálogo, evitando posibles conflictos potenciales o en marcha.

3.Analizar la evolución de la implementación de los nuevos modelos tecnológicos y organizativos con particular énfasis en lo que se refiere al impacto de tales modelos sobre los trabajadores.

La Comisión se ocupará también, en términos de análisis y propuestas, de los instrumentos de participación ligados a las actividades de LEAM PRODUCTION, con particular atención a aquellos que involucren directamente a los trabajadores y al monitoreo de las iniciativas de participación Empresa/Sindicato presentes en el Establecimiento con el fin de generar el compromiso de todos los trabajadores.

4.Tratar los temas relativos a la Remuneración Variable. En particular se comunicarán y se examinarán:

- Los parámetros de referencia
- Los valores tomados mensualmente por los parámetros que influyen para la Remuneración Variables
- La marcha de los índices de referencia.

A fin de permitir a la Comisión la posibilidad de examinar los elementos mencionados serán previamente provistos, a cargo de la Empresa, los datos detallados y síntesis de la marcha de cada parámetro.

En base a la experiencia adquirida durante la gestión del Premio, esta comisión efectuará el seguimiento de los principios generales y de los parámetros específicos, pudiendo consensuadamente realizar adaptaciones y/o sustituciones de ellos.

5. Las partes reconocen importancia estratégica a la valorización profesional del personal y a los fines de lograr su crecimiento social y laboral y al mismo tiempo de la competitividad de la Empresa, consideran necesario que exista un Plan de Capacitación constante en el tiempo, acompañando el desarrollo tecnológico y cultural de la Empresa.

A esta Comisión compete analizar periódicamente las necesidades generales de capacitación del personal y proponer acciones específicas en función del mejoramiento de las habilidades, conocimientos y aptitudes requeridas por cada perfil profesional en vista de la correcta aplicación del modelo organizacional y tecnológico previsto así como del desarrollo personal individual.

Asimismo analizará los programas concretos y las modalidades definidas y adoptadas por la Empresa pudiendo formular observaciones para su mejoramiento en el tiempo.

En este ámbito se considerarán programas o acciones que faciliten el acceso de los trabajadores a actividades de formación profesional que tiendan a aumentar la empleabilidad presente y futura.

#### ARTÍCULO 16 – COMISIÓN PARA EL AMBIENTE, SALUD, SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE ACCIDENTES

La actividad de esta Comisión se encuadra en base al interés común y compromiso de las partes con el cuidado y la prevención en estas materias. Dejando a salvo las prerrogativas y las responsabilidades del empleador y de los trabajadores, se acuerda que dicha Comisión, cuya actividad se entiende dirigida a la prevención y corrección, prevea entre su propia competencia:

- el seguimiento y el análisis periódico de los accidentes de trabajo ocurridos según las causas, con el fin de individualizar y realizar las acciones preventivas y correctivas idóneas;
- la programación conjunta de encuentros de concientización de los trabajadores a realizarse operativamente bajo la dirección de la Empresa.

La composición de dicha comisión como también las modalidades de su funcionamiento serán consensuadas por las partes durante la vigencia del presente convenio, considerando la posibilidad que sea integrada por alguno de los delegados.

#### ARTÍCULO 17 – DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

A-Ambas partes acuerdan agotar todas las instancias de diálogo posible para evitar todo conflicto, para lo cual trabajarán en forma conjunta en la búsqueda de soluciones a los

problemas que pudieran surgir como consecuencia del normal desarrollo de la relación entre trabajadores y Empresa.

Las medidas de acción directa, por cualquiera de las partes, sólo serán aplicadas habiendo sido agotadas todas las vías de entendimiento posible.

B-Debido a la importancia que tienen los productos para el sostenimiento, crecimiento y desarrollo de la Empresa y dadas las nuevas exigencias de los mercados nacionales e internacionales con respecto a la calidad, costo y a la puntualidad en las entregas, las partes se comprometen a unificar esfuerzos para la obtención de la certificación ISO 9000, colaborar con los programas de mejora continua y de la productividad, programas de sugerencias y toda otra técnica o herramienta que permita a la Empresa y sus productos lograr la completa satisfacción de los clientes.

Asimismo las partes convienen que ante situaciones de conflicto que pudieran existir se arbitrarán todos los medios al alcance de las mismas para que los clientes de la Empresa no se vean directa o indirectamente afectados.

#### ARTÍCULO 18 – SITUACIONES NO PREVISTAS

Se establece expresamente que las situaciones no previstas en el presente Convenio de Trabajo y acuerdos realizados entre las partes, se regirán por las disposiciones y reglamentaciones legales vigentes, las que se considerarán incorporadas al presente Convenio Colectivo.



### ANEXO 3

#### VALES ALIMENTARIOS (Expresado en Pesos/hora)

CATEGORÍAS		1	2	3	4
1.6.96	31.12.97	0.46	0.53	0.64	0.71
1.1.98	31.12.98	0.48	0.55	0.67	0.75
1.1.99	31.5.2000	0.51	0.59	0.72	0.80

### ANEXO 4

**REMUNERACIÓN VARIABLE – pesos / hora**  
(NIVEL MÁXIMO)

CATEGORÍAS		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>1.6.97</b>	<b>31.12.97</b>	0.46	0.53	0.64	0.71
<b>1.1.98</b>	<b>31.12.98</b>	0.48	0.55	0.67	0.75
<b>1.1.99</b>	<b>31.5.2000</b>	0.51	0.59	0.72	0.80

**ANEXO 4a**

**IMPORTES DE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE EN PESOS / hora**

<b>% Retr. Variable</b>		<b>10%</b>	<b>25%</b>	<b>40%</b>	<b>55%</b>	<b>65%</b>	<b>75%</b>	<b>85%</b>	<b>90%</b>	<b>95%</b>	<b>100%</b>
	<b>CAT</b>										
1.6.97 – 31.12.97	<b>1</b>	0.05	0.12	0.18	0.25	0.30	0.35	0.39	0.41	0.44	0.46
	<b>2</b>	0.05	0.13	0.21	0.29	0.34	0.40	0.45	0.48	0.50	0.53
	<b>3</b>	0.06	0.16	0.26	0.35	0.42	0.48	0.55	0.58	0.61	0.64
	<b>4</b>	0.07	0.18	0.29	0.39	0.46	0.54	0.61	0.64	0.68	0.71
1.1.98 – 31.12.98	<b>1</b>	0.05	0.12	0.19	0.26	0.31	0.36	0.41	0.43	0.46	0.48
	<b>2</b>	0.06	0.14	0.22	0.30	0.36	0.41	0.47	0.50	0.52	0.55
	<b>3</b>	0.07	0.17	0.27	0.37	0.44	0.50	0.57	0.60	0.64	0.67
	<b>4</b>	0.07	0.19	0.30	0.41	0.48	0.56	0.63	0.67	0.71	0.75
1.1.99 – 31.5.00	<b>1</b>	0.05	0.13	0.21	0.28	0.33	0.39	0.44	0.46	0.49	0.51
	<b>2</b>	0.06	0.15	0.24	0.32	0.38	0.44	0.50	0.53	0.56	0.59
	<b>3</b>	0.07	0.18	0.29	0.40	0.47	0.54	0.61	0.65	0.68	0.72
	<b>4</b>	0.08	0.20	0.32	0.44	0.52	0.60	0.68	0.72	0.76	0.80

**PROGRESIÓN RETR. VARIABLE**

---

<b>% R e m u n e r a c i ó n : V a r i a b l e</b>	100%											
	80%											
	60%											
	40%											
	20%											
	0%											
		0%		20%		40%		60%		80%		100%
			<b>% Objetivo</b>									