

## INDICE TEMÁTICO

### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

#### PREMISAS GENERALES DEL CONVENIO

#### TITULO I INTRODUCCIÓN

Artículo 1	Partes intervinientes.....	9
Artículo 2	Vigencia temporal del convenio.....	9
Artículo 3	Ambito territorial de aplicación.....	9
Artículo 4	Personal comprendido.....	9
Artículo 5	Personal excluido.....	10

#### TITULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

##### CAPITULO 1º JORNADA DE TRABAJO

Artículo 6	Cumplimiento de la jornada de trabajo.....	11
Artículo 7	Jornada de trabajo de los trabajadores vinculados al ciclo productivo.....	11
Artículo 8	Jornada de trabajo de los trabajadores dedicados a actividades de mantenimiento.....	12
Artículo 9	Jornada de trabajo de los trabajadores de la central térmica, servicios, instalaciones comunes y actividades continuas.....	13
Artículo 10	Paralización y/o suspensión de la jornada de trabajo por causas no imputables al trabajador.....	14
Artículo 11	Compensación de horas perdidas.....	15
Artículo 12	Pausa individual en las líneas de producción.....	15
Artículo 13	Compensación por día festivo entre semana.....	16
Artículo 14	Otros horarios de trabajo.....	16
Artículo 15	Llamadas fuera del horario.....	16

##### CAPITULO 2º REGLAMENTACIÓN DE LA ACTIVIDAD DEL TRABAJO

Artículo 16	Principios generales.....	17
Artículo 17	Líneas de producción.....	17
Artículo 18	Definición de los tiempos de trabajo.....	17
Artículo 19	Nivelación de la producción diaria.....	19
Artículo 20	Relevamiento cantidad producida.....	21

##### CAPITULO 3º CATEGORIZACIÓN

Artículo 21	Principios generales.....	21
Artículo 22	Desarrollo laboral.....	22
Artículo 23	Criterios de categorización/vacantes.....	22
Artículo 24	Definición de las categorías.....	22
Artículo 25	Menoscabo moral.....	25

#### TITULO III REMUNERACIÓN

Artículo 26	Principios generales.....	27
-------------	---------------------------	----

Artículo 27	Escalas de salarios básicos.....	27
Artículo 28	Vales alimentarios.....	28
Artículo 29	Premio de Competitividad.....	28
Artículo 30	Escalafón por antigüedad.....	31
Artículo 31	Modalidad de pago.....	32
Artículo 32	Adicional por vacaciones.....	32

#### **TITULO IV ORDENAMIENTO DE LAS RELACIONES LABORALES**

Artículo 33	Enfermedad o accidente inculpable.....	35
Artículo 34	Otras inasistencias imprevistas.....	36
Artículo 35	Vacaciones.....	36
Artículo 36	Provisión ropa de trabajo.....	36
Artículo 37	Comisión fuera del establecimiento.....	37
Artículo 38	Documentación.....	37
Artículo 39	Domicilio.....	38
Artículo 40	Documento situación laboral.....	38
Artículo 41	Préstamos al personal.....	38
Artículo 42	Certificado de trabajo.....	38
Artículo 43	Licencias especiales pagas.....	39
Artículo 44	Reducción de la capacidad laborativa.....	39

#### **TITULO V RELACIONES SINDICALES**

Artículo 45	Relaciones entre la organización sindical y el empleador.....	41
Artículo 46	Delegados sindicales.....	41
Artículo 47	Comisión interna.....	41
Artículo 48	Comisión mixta de consulta y prevención.....	42
Artículo 49	Comisión para el ambiente, salud, seguridad y prevención de accidentes.....	43
Artículo 50	Ejercicio de las funciones sindicales.....	44
Artículo 51	Permisos gremiales dentro del establecimiento.....	44
Artículo 52	Permisos gremiales fuera del establecimiento.....	45
Artículo 53	Procedimientos de conciliación interna.....	45
Artículo 54	Vitrinas o pizarras sindicales.....	46
Artículo 55	Retención de cuotas y contribuciones.....	46
Artículo 56	Local gremial.....	46

#### **TITULO VI DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**

Artículo 57	Beneficios adicionales.....	47
Artículo 58	Impresión del convenio.....	47
Artículo 59	Día de la Actividad.....	47
Artículo 60	Contribución Empresarial para el cumplimiento y Desarrollo	47

	de los Fines Culturales, Gremiales y Sociales del SMATA.....	
Artículo 61	Actas complementarias.....	47

## **ANEXOS**

ANEXO 1	Horario de trabajo de los Trabajadores Asignados a actividades de Mantenimiento.....	49
ANEXO 2	Tabla de Turnos y Descansos del Personal afectado a la Central Térmica, Instalaciones Comunes y actividades continuas.....	50
ANEXO 3	Planilla Descripción Actividad.....	51
ANEXO 4	Tiempo Mínimo Necesario para adquirir la Categoría superior.....	52
ANEXO 5(bis)	Criterios de Cálculo de los Indicadores.....	55
ANEXO 6	a) Índice Ausentismo Establecimiento.....	57
	b) Índice Ausentismo Unidad Mecánica.....	58
	c) Índice Ausentismo Unidad Chapistería.....	59
	d) Índice Ausentismo Unidad Pintura.....	60
	e) Índice ausentismo Unidad Montaje.....	61
ANEXO 7	a) Índice calidad establecimiento.....	62
	b) Índice calidad unidad mecánica.....	63
	c) Índice calidad unidad chapistería.....	64
	d) Índice calidad unidad pintura.....	65
	e) Índice calidad unidad montaje.....	66
	f) Índice productividad establecimiento.....	67
	g) Índice productividad Unidad mecánica.....	68
	h) Índice productividad unidad chapistería.....	69
	i) Índice productividad unidad pintura.....	70
	j) Índice productividad unidad montaje.....	71
	k) Índice de eficiencia mano de obra establecimiento.....	72
	l) Índice de eficiencia mano de obra unidad mecánica.....	73
	m) Índice de eficiencia mano de obra unidad chapistería.....	74
	n) Índice de eficiencia mano de obra unidad pintura.....	75
	ñ) Índice de eficiencia mano de obra unidad montaje.....	76
ANEXO 8	Índice de Servicio Establecimiento.....	77

Por ello,

EL SUBSECRETARIO DE RELACIONES LABORALES  
RESUELVE:

ARTICULO 1° - Declarar homologado el Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa celebrado entre el SINDICATO DE MECÁNICOS Y AFINES DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE LA REPUBLICA ARGENTINA y la empresa FIAT AUTO ARGENTINA S.A., obrante a fojas 61/116 y ratificado a fojas 59.

ARTICULO 2° - Regístrese esta Resolución en la Dirección de Sistemas y Recursos Técnicos. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Negociación Colectiva, a fin que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el convenio citado.

ARTICULO 3° - Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

ARTICULO 4° - Comuníquese, publíquese, dese a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

ARTICULO 6° - Hágase saber que en el supuesto caso que este MINISTERIO DE TRABAJO no efectúe la publicación del Convenio homologado, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el artículo 5° de la Ley 14-250 (t.o. 1988)

ARTICULO 7° - Cumplido, pase al Departamento de Relaciones Laborales de la actividad para la notificación a las partes signatarias procediéndose luego a la guarda del presente legajo.

RESOLUCIÓN S.S.R.L. N°

Los firmantes del presente convenio, compartiendo las premisas contenidas en el convenio vencido, han concertado esta nueva convención específica en el marco de la Ley 14.250, aplicable al personal de Fiat Auto Argentina S.A., con exclusión de cualquier otra fuente normativa de naturaleza convencional cualquiera fuere su origen.

## Artículo 1 PARTES INTERVINIENTES

Son partes otorgantes y signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo, el indicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (en adelante S.M.A.T.A. o el sindicato) y la Empresa Fiat Auto Argentina S.A. (en adelante Fiat Auto o Fiat Auto Argentina) con domicilio legal en Carlos María de la Paolera 297/299 de la Ciudad de Buenos Aires y establecimiento fabril Ruta 9 Km 695 Ferreyra de la Ciudad de Córdoba.

## Artículo 2 VIGENCIA TEMPORAL DEL CONVENIO

- a) El presente convenio colectivo de trabajo regirá desde el 01.01.99 hasta el 31.12.2003. Para permitir el logro de los objetivos que se persiguen, **las partes se comprometen a mantener un clima de paz social durante la vigencia del presente convenio.**
- b) Dentro de los sesenta días anteriores a su vencimiento, cualquiera de las partes deberá comunicar el mantenimiento de su vigencia o presentar las modificaciones que desee introducir.

Desde la fecha de la primera notificación (mantenimiento del contenido o modificaciones) de una de las partes a la otra, aunque haya vencido la vigencia del convenio, queda convenido un plazo de sesenta días para el estudio de las mismas durante el cual se mantendrán las condiciones previstas en el segundo párrafo del inciso a) del presente artículo.

## Artículo 3 AMBITO TERRITORIAL DE APLICACIÓN

Esta convención será de aplicación en la Empresa Fiat Auto Argentina S.A. en todos sus establecimientos, aun en aquellos que se radicarán en el futuro en el lugar o zona en que la Empresa decidiera su instalación.

## Artículo 4 PERSONAL COMPRENDIDO

Esta Convención Colectiva de Trabajo es de aplicación a todo el personal jornalizado dependiente de Fiat Auto Argentina S.A.

Quedará asimismo comprendido aquel personal administrativos y técnico que las partes definan en un plazo de un año a contar de la homologación del presente como también las exclusiones que las partes establezcan.

La Empresa clasificará a su personal de acuerdo a lo establecido en el presente convenio y dentro de la especialidad que constituya su actividad.

## Artículo 5 PERSONAL EXCLUIDO DE LA REPRESENTACIÓN

1. Están expresamente excluidos los empleados de empresas de servicios especializados que no correspondan a las actividades normales y específicas tales como, pero no excluyente, las abajo mencionadas:

- Construcción, reparación y modificación de obras civiles;
- Seguridad patrimonial, vigilancia;
- Mantenimiento de predio y limpieza general;
- Preparación, distribución y servicios de comidas;
- Manejo, recepción y despacho de cargas y materiales;
- Servicios médicos y de enfermería;
- Servicios de informática;
- Gerentes;
- Adscriptos a las gerencias;
- Supervisión jerárquica o profesional;
- Especialistas o expertos (nivel señor) con contenido de responsabilidad económica;
- Apoderados con poder que comprometa al empleador;
- Secretarios/as de dirección y gerencia;
- Personal que maneje información de alta confidencialidad.

## **CAPITULO PRIMERO – JORNADA DE TRABAJO**

### Artículo 6 CUMPLIMIENTO DE LA JORNADA DE TRABAJO

El personal cumplirá las tareas en el horario que le fije Fiat Auto Argentina. En los casos en que se disponga la transferencia de empleados a turnos/horarios distintos de trabajo, se comunicará a los interesados con cuarenta y ocho horas de anticipación, salvo aquellos casos en que el hecho que genere la necesidad del cambio haga imposible dicha anticipación.

La jornada de trabajo será, en un ciclo plurisemanal, de 44 horas.

### Artículo 7 JORNADA DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES VINCULADOS AL CICLO PRODUCTIVO

Esta jornada se podrá desarrollar conforme las necesidades productivas, a saber:

A) La jornada de trabajo de estos trabajadores se articulará en 3 turnos según las siguientes modalidades:

-De lunes a viernes:

1° Turno de 06:00 hs. a 13:30 hs.

2° Turno de 13:30 hs. a 21:00 hs.

3° Turno de 22:30 hs. a 06:00 hs.

Al finalizar cada turno de trabajo, el personal marcará la tarjeta reloj o el instrumento que la reemplace y gozará de un descanso remunerado de 30 minutos para refrigerio.

-El sábado se trabajará solamente en el 1° turno de 06:00 hs. a 13:00 hs.

La rotación semanal según la secuencia 1° turno, 3° turno, 2° turno, permite alcanzar un promedio semanal (cada 3 semanas) de 44hs. pagas. Por lo tanto, las horas de trabajo realizadas dentro de los límites del horario programado en el ámbito del esquema indicado se consideran normales.

B) La jornada de trabajo de estos trabajadores se articulará en 2 turnos según las siguientes modalidades:

-De lunes a viernes:

1° Turno de 06:00 hs. a 13:36 hs.

2° Turno de 13:36 hs. a 21:12 hs.

Al finalizar cada turno de trabajo, el personal marcará la tarjeta reloj o el instrumento que la reemplace y gozará de un descanso remunerado de 30 minutos para refrigerio.

-El sábado se trabajará solamente en el 1° turno de 06:00 hs. a 12 hs. y 51 minutos.

La rotación semanal según la secuencia 1° turno, 2° turno, permite alcanzar un promedio semanal (cada 2 semanas) de 44 hs. pagas.

El período de 30 minutos remunerados previstos al final de cada turno, de lunes a viernes, se considerará tiempo disponible del trabajador que podrá utilizar para refrigerio dentro de la fábrica o bien retirarse de la misma.

Por lo tanto, las horas trabajadas dentro de los límites del horario programado en el ámbito del esquema indicado se consideran horas normales.

#### Artículo 8 JORNADA DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DEDICADOS A ACTIVIDADES DE MANTENIMIENTO

Esta jornada se podrá desarrollar conforme las necesidades productivas / operativas, a saber:

A) La jornada de trabajo de estos trabajadores se articulará en 3 turnos, según las siguientes modalidades:

-De lunes a viernes:

1° Turno de 06:00 hs. a 14:00 hs.

2° Turno de 14:00 hs. a 22:00 hs.

3° Turno de 22:00 hs. a 06:00 hs.

En los horarios antes indicados está incluido el descanso remunerado de 30 minutos para refrigerio. Para este personal la Empresa fijará el horario de refrigerio.

-El sábado se trabajará:

De 06:00 hs. a 12:00 hs. los trabajadores que en los días previos hayan trabajado en el 1° turno.

De 12:00 hs. a 18:00 hs. los trabajadores que en los días previos hayan trabajado en el 2° turno.

La rotación semanal según la secuencia 1° turno, 3° turno, 2° turno, permite alcanzar un promedio semanal (cada 3 semanas) de 44 hs. de presencia y de 46hs. pagas.

Por lo tanto, las horas de trabajo realizadas dentro de los límites del horario programado en el ámbito del esquema indicado se consideran horas normales.

B) La jornada de trabajo de estos trabajadores se articulará en 3 turnos, con un orgánico en el 3° turno, reducido en un 50%, según el modelo de rotación por equipo contenido en Anexo j con las siguientes modalidades:

1° Turno de 06:00 hs. a 14:00 hs.

2° Turno de 14:00 hs. a 22:00 hs.

3° Turno de 22:00 hs. a 06:00 hs.

En los horarios antes indicados está incluido el descanso remunerado de 30 minutos para refrigerio.

-El sábado se trabajará:

De 06:00 hs. a 11:00hs. los trabajadores que en los días previos hayan trabajado en el 1° turno.

De 11:00 hs. a 16:00 hs. los trabajadores que en los días previos hayan trabajado en el 2° turno.

La rotación semanal según la secuencia 1° turno, 3° turno, 2° turno, permite alcanzar un promedio semanal (cada 5 semanas) de 44 hs. de presencia y 45 hs. 20 minutos pagos.

Por lo tanto, las horas de trabajo realizadas dentro de los límites del horario programado en el ámbito del esquema indicado se consideran horas normales.

Artículo 9 JORNADA DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DE LA CENTRAL TERMICA, SERVICIOS, INSTALACIONES COMUNES Y ACTIVIDADES CONTINUAS.

Esta jornada será aplicada a todos los puestos de trabajo en los que la Empresa considere necesario la presencia continua, temporal o definitiva de los trabajadores.

La actividad laboral normal se articulará en 3 turnos diarios rotativos durante los 7 días de la semana, con francos compensatorios semanales.

Los turnos se articularán de la siguiente manera:

1° Turno de 06:00 hs. a 14:23 hs.

2° Turno de 14:00 hs. a 22:23 hs.

3° Turno de 22:00 hs. a 06:23 hs.

En los horarios indicados está incluido el descanso remunerado de 30 minutos para refrigerio.

El sistema de francos compensatorios, como se evidencia en el Anexo 2. prevé un ciclo de turnos y descansos de 8 semanas, con francos de uno, dos o tres días corridos.

La especificidad de las instalaciones de la central térmica e instalaciones comunes como cualquier otro puesto de trabajo en que la Empresa considere necesaria la presencia continua de los trabajadores, por requerir atención permanente, hace indispensable que el turno entrante se informe de los eventuales inconvenientes que puedan condicionar o limitar la marcha normal de los servicios. Por lo tanto los 23 minutos que coinciden con la finalización del turno saliente y la iniciación del turno entrante también serán utilizados para permitir que los trabajadores del turno entrante sean informados por los trabajadores del turno saliente de los inconvenientes que se hubieran presentado y los que aún subsistan.

La articulación de los turnos antes indicados prevé un horario de trabajo promedio semanal cada 8 semanas de 44 hs. de presencia y 46 hs. y 10 minutos pagos.

Por lo tanto las horas trabajadas dentro de los límites de los turnos programados en el esquema de este artículo, son consideradas horas normales.

El trabajador del turno saliente podrá dejar el puesto de trabajo recién cuando haya sido reemplazado. El reemplazo se deberá realizar como máximo dentro de las 3 hs. de iniciado el turno siguiente. Cuando no sea posible efectuar el reemplazo dentro de este plazo, y las tareas del trabajador sean tales que desde su ausencia puedan surgir inconvenientes para la continuidad de la actividad productiva o peligro para la seguridad de las personas o de las instalaciones, el plazo referido podrá ser prolongado en los términos del art. 203 de la L.C.T. Estas prolongaciones de horarios serán consideradas horas extraordinarias y pagadas como tales.

Las áreas involucradas, aunque no en forma excluyente, serán las siguientes:

- central térmica
- central de compresores
- central de calderas
- planta de tratamiento de efluentes
- planta potabilizadora de agua
- cataforesis
- sub-estación de electricidad
- servicios esenciales de mantenimiento a ser definidos consensuadamente

Artículo 10 PARALIZACION Y/O SUSPENSIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO POR CAUSAS NO IMPUTABLES AL TRABAJADOR

Cuando habiéndose tomado por las partes todos los recaudos necesarios para asegurar la eficiencia y eficacia de la producción, durante la jornada de trabajo, se produzca la paralización parcial de las tareas o la suspensión intempestiva (no notificada) del trabajador, y éste no pudiese prestar su parte obligacional del contrato de trabajo, por rotura, limpieza de máquina, falta de materias primas u otro motivo no imputable al trabajador (inundación, desperfectos técnicos, impedimentos administrativos, corte de energía eléctrica, etc.), la Empresa previa comunicación al Sindicato pagará una asignación de carácter no remunerativo equivalente al 75% del salario básico neto y el valor proporcional del vale alimentario correspondiente a la parte de la jornada o a la jornada entera en que la Empresa libere al trabajador de prestar servicios, con un límite máximo de 44 horas por año calendario a cada dependiente.

Están incluidas en estas previsiones los casos fortuitos y fuerza mayor, salvo las suspensiones fundadas en razones disciplinarias o debidas a falta o disminución del trabajo no imputable al empleador, que seguirán los lineamientos del Capítulo V, Capítulo X de la Ley de Contrato de Trabajo.

#### Artículo 11 COMPENSACION DE HORAS PERDIDAS

En las hipótesis previstas en el artículo anterior y como alternativa a las modalidades parciales de pago previstas en el mismo, cuando las características de la parada de la actividad productiva sea homogénea por UTE, Unidad, Establecimiento o turno, la Empresa podrá disponer, para el personal comprendido en la parada, la compensación en día sábado a través de la extensión, de una y hasta tres horas, de los horarios. En este caso la liquidación de los días de parada se efectuará sin deducción salarial alguna y el importe que se abone por las horas perdidas será considerado pago anticipado de las horas a compensar. Además la Empresa concederá al personal afectado 30 minutos pagos para refrigerio, considerados dentro de las horas a compensar, que serán concedidos al final de la jornada normal y habitual de los días sábados.

#### Artículo 12 PAUSA INDIVIDUAL EN LAS LINEAS DE PRODUCCIÓN

Los operarios directos asignados a las elaboraciones de las líneas de producción gozarán de una pausa individual equivalente a 40 minutos por turno de trabajo efectivo de 450 minutos. Esta pausa de 40 minutos será proporcionalmente variada en más o en menos en función de la cantidad de minutos de trabajo efectivos por turno.

Por lo tanto la pausa estará compuesta por 4% de factor fisiológico (equivalente a 18 minutos) y por 5.828% de factor descanso acumulado (equivalente a 22 minutos). Durante el goce de la pausa individual el trabajador es sustituido para asegurar la continuidad del proceso productivo.

La Pausa será gozada en dos períodos de 20 minutos cada uno.

La Empresa pondrá a disposición de los trabajadores para el descanso durante las pausas señaladas precedentemente, espacios adecuados ubicados en proximidad de los lugares de trabajo.

#### Artículo 13 COMPENSACION POR DIA FESTIVO ENTRE SEMANA

Cuando durante la semana haya un día feriado que se ubique en el día martes, podrá la Empresa disponer la compensación del día lunes trabajando en el segundo turno de uno o más sábados, anteriores o posteriores, según lo permitan los horarios que estén vigentes y la jornada de trabajo individual que se aplique en el momento de la compensación. El día sábado en que se efectúe la compensación será considerado día hábil a todos los efectos respecto a quienes deban trabajar por la compensación.

Cuando durante la semana haya un día feriado que se ubique en el día viernes podrá la Empresa disponer la compensación del día sábado extendiendo la jornada de trabajo en dos días sábados, anteriores o posteriores, en las semanas en que el personal de producción afectado trabaje en el 1° turno, con las mismas modalidades previstas en el último párrafo del art.11.

Quedan excluidos del régimen del presente artículo los feriados correspondientes al 25 de diciembre y primero de enero.

#### Artículo 14 OTROS HORARIOS DE TRABAJO

Los horarios previstos en los artículos precedentes resultan ser los más apropiados en función de los niveles de producción previstos. Sin embargo, si la evolución de la organización y el crecimiento de los niveles de producción lo determinan se implementarán diferentes horarios articulados en 3 turnos, de 6 días laborables, con francos semanales variables y cálculo de la jornada de trabajo individual efectuado con una base plurisemanal, previa comunicación al sindicato y notificación al personal. Todo esto sin perjuicio de implementar horarios diferentes, conforme a la legislación vigente, para dar una respuesta inmediata frente a nuevas exigencias técnico-productivas de la Empresa, tal como el siguiente:

1° turno: de lunes a viernes de 06:00 hs. a 14:18 hs.

2° turno: de lunes a viernes de 14:18 hs. a 22:36 hs.

3° turno: de lunes a viernes de 22:36 hs. a 06:00 hs.

Al finalizar cada turno de trabajo, el personal marcará la tarjeta reloj o el instrumento que la reemplace y gozará de un descanso remunerado de 30 minutos para refrigerio.

#### Artículo 15 LLAMADAS FUERA DEL HORARIO

El trabajador afectado a tareas de mantenimiento y actividades continuas que fuese llamado fuera del horario previsto por razones de emergencia, cobrará además de su remuneración, un adicional del 10% de su retribución diaria normal y habitual por cada jornada liquidándose estas horas en exceso de su jornada como horas extraordinarias.

## **CAPITULO SEGUNDO - REGLAMENTACIÓN DE LA ACTIVIDAD DEL TRABAJO**

### Artículo 16 PRINCIPIOS GENERALES

La reglamentación de la actividad del trabajo, será basada sobre tiempos predeterminados por la Empresa, para permitir la exacta definición de la carga de trabajo de cada uno de los trabajadores.

Esto a los fines de garantizar la exactitud y la claridad para las partes en la práctica actuación de la organización del trabajo.

### Artículo 17 LINEAS DE PRODUCCIÓN

**A) Definición:** Se consideran líneas de producción las constituidas por una sucesión de puestos de trabajos (estaciones), sobre los cuales se efectúa siempre la misma operación tecnológica, operando sobre una serie de grupos de partes separadas de un producto final, que se desplaza a lo largo de la línea por medio de un sistema mecanizado, a una velocidad uniforme o con movimiento intermitente, automático o impulsado por el trabajador, en el cual la cantidad de producción diaria y los tiempos son predeterminados.

#### **B) Carga de trabajo sobre líneas de producción**

1. La cantidad de producción prevista por cada turno sobre cada línea podrá ser efectuada cuando estén efectivamente presentes los trabajadores necesarios previstos en el orgánico de cada UTE o tramo de línea y será consecuentemente variada en relación a los trabajadores presentes.
2. Las eventuales paradas por vacíos técnicos (ya predeterminadas) por circuito, incluida en el tiempo de elaboración, en la cantidad que fueron consideradas, no son causas de pérdida de producción.

### Artículo 18 DEFINICION DE LOS TIEMPOS DE TRABAJO

#### **A) Inicio de nuevas actividades de producción:**

Se entiende por inicio de nuevas actividades de producción el período en que:

- por el inicio de nuevas producciones;
- por la introducción de nuevas máquinas o instalaciones de gran importancia;

- por una substancial variación del proceso productivo o del ciclo de producción,

se procede a la puesta en punto del proceso productivo y se determinan los tiempos relativos al mismo por la Empresa.

En este período los trabajadores involucrados trabajan sin previa comunicación de los tiempos de ejecución.

Los programas de inicio de nuevas actividades de producción tendrán una duración variables según el proceso o las exigencias técnico-productivas.

Los programas pueden ser variados en el curso del período en caso en que intervengan exigencias no previstas de cualquier tipo (variación de la composición del orgánico, necesidad técnico-productiva, etc.)

### **B) Adaptación de los tiempos de trabajo**

El período de adaptación de los tiempos se inicia en el momento en que se alcanza la puesta a punto del proceso productivo en el término del período de inicio previsto en el punto a), y son asignados y comunicados a los trabajadores interesados los tiempos provisorios.

Dicho período tiene la duración de 6 meses efectivos de ejecución del trabajo; en este período los tiempos asignados son susceptibles de variación, en más o en menos, los cuales serán comunicados a los trabajadores interesados cuantas veces se modifiquen.

### **C) Modificación de los tiempos**

Cuando haya intervenciones, variaciones técnicas u organizativas en los tiempos del trabajo, los tiempos serán rectificadas en más o en menos en relación a las modificaciones determinadas por las mismas variaciones, ya sean éstas aportadas o verificadas por la Empresa o por el trabajador.

Las modificaciones relativas a las nuevas modalidades de ejecución del trabajo y su nuevo tiempo asignado serán comunicados a los interesados en las formas previstas en el punto d) sobre “Comunicaciones de los tiempos de trabajo”.

Sin perjuicio de las modificaciones debidas a variaciones técnicas u organizativas en las condiciones de ejecución del trabajo, transcurrido un año desde su asignación los tiempos son susceptibles de revisión por la Empresa.

Si las condiciones técnicas operativas permiten la modificación, los nuevos valores serán comunicados respetando los procedimientos anteriormente mencionados.

#### **D) Comunicación de los tiempos de trabajo**

La comunicación de los tiempos a los trabajadores será efectuada:

- por medio de comunicación verbal por parte del superior directo a cada uno de los trabajadores;
- a través de la planilla de descripción que se entrega a pedido del propio trabajador (Anexo 3) de cada uno de los puestos de trabajo.

#### **E) Pedidos de aclaración**

Los pedidos de aclaración y las controversias referidas a las aplicaciones de tiempo de trabajo, fundadas sobre razones justificadas, podrán ser solicitados por los trabajadores en las formas y en los modos establecidos en el siguiente procedimiento:

- El trabajador podrá presentar el pedido al propio responsable de UTE quien lo examinará y solicitará a la Ingeniería de Producción el control del tiempo.

La Ingeniería de Producción controlará el tiempo de norma para cada operación individual teniendo en cuenta la fecha de presentación del pedido; de este modo, hará llegar al trabajador, a través del Responsable de UTE, la variación o la confirmación fundamentada del tiempo;

- en cada caso, si las partes no encuentran soluciones a la controversia, la cuestión podrá ser sometida, por intermedio del delegado del sector a la Comisión Interna que la examinará dentro de los 5 días laborales.

Sin embargo, hasta la definición de la controversia, el mencionado procedimiento no suspenderá la ejecutividad de los tiempos asignados en concordancia con el espíritu de permanente conciliación y mantenimiento del clima de armonía y participación con la imprescindible necesidad de mejoramiento continuo de la Empresa.

#### **Artículo 19 NIVELACION DE LA PRODUCCIÓN DIARIA**

El modelo organizativo de la Fábrica Integrada tiende a optimizar el proceso de transformación del producto y el flujo logístico vinculado al mismo, y a su vez la consolidación y el mejoramiento de los niveles de calidad.

A los fines de otorgar un ulterior soporte a la UTE para conseguir los objetivos propuestos, se instituyen figuras profesionales de trabajadores aptos para garantizar un flujo técnico idóneo para mantener / mejorar en el tiempo, ya sea en el producto como en el proceso, los niveles cualitativos y de eficiencias.

Además, las iniciativas para mantener constantemente bajo control los problemas de calidad comportan:

1. La ejecución de actividades en autocontrol y autocertificación con las señalizaciones inmediatas por parte de los trabajadores, sea de problemas de calidad emergente, sea de inicios de degradado o desplazamiento de los standards del proceso previsto.
2. La institución de los Conductores de Procesos Integrados (CPI) cuya tarea principal es la de realizar el adiestramiento de los trabajadores, verificar que éstos estén siempre en condiciones de efectuar la actividad asignada según las modalidades y con los dispositivos previstos, efectuar las actividades de prevención de defectos, también aquellas indicadas por los colaboradores, en grupo con las otras figuras profesionales y el Responsable de UTE.

Tales iniciativas y la introducción en la amplia escala de las cartas de control permiten gobernar el proceso productivo con la posibilidad de intervenciones correctivas antes que el proceso y/o el producto sufran un degradado no aceptable.

En coherencia con todo lo expresado y con los consiguientes objetivos de la producción, podría ser necesario realizar breves paradas de las líneas de producción y del ciclo productivo ante la presencia de anomalías, evidenciadas y/o señaladas por los trabajadores, por las cartas de control o por la Auditoría de Calidad en el caso de que las mismas no permitan el respeto de los standards cualitativos previstos.

La parada de la línea, que compete exclusivamente al Responsable de la UTE, tendrá que permitir el restablecimiento de los standards de calidad previstos.

Además, dichas paradas permitirán, con la ayuda de los CPI, analizar y obviar las eventuales problemáticas que podrían constituir anomalías o falta de conformidad de los standard de calidad previstos.

Teniendo en cuenta lo expuesto, ante las pérdidas productivas verificadas por causa de la parada de las líneas de producción a causa de:

- decaimiento de los standards cualitativos del producto / proceso previsto;
- desperfectos técnicos;
- falta de materiales existentes en fábrica, excluyéndose por lo tanto el abastecimiento de proveedores externos;
- dificultad del trabajador para efectuar la actividad asignada originada en causas objetivas ajenas a él.

La velocidad de las líneas de producción será incrementada, en el arco del turno, en una medida del 10% al inicio de cada hora a partir de la siguiente y será mantenida por una hora entera.

El relevamiento cuantitativo de las unidades / grupos producidos y de los volúmenes previstos se realizará a través de la lectura de un específico cuenta carrocerías / cuenta piezas constituido por un display puesto al final de cada tramo de línea.

La mayor velocidad de la línea será también mantenida en las horas sucesivas y sólo hasta la finalización del turno en el caso en el cual la mayor producción no resulte suficiente para recuperar en el arco de la hora las pérdidas productivas eventuales producidas en las horas precedentes.

En el caso que el incremento de la velocidad de la línea determinase una recuperación superior respecto a las pérdidas verificadas, dicha mayor producción será compensada en las horas sucesivas frente a eventuales ulteriores paradas de línea y de todos modos al término de la última hora de trabajo.

En base a la experiencia acumulada en el período de implementación y de presentarse dificultades en algunos puestos determinados, las partes analizarán para tales casos particulares el régimen que se establece en el presente artículo.

En los supuestos en que se aplique el régimen establecido en el presente artículo serán respetadas las pausas establecidas en el presente convenio (art.12).

## Artículo 20 RELEVAMIENTO DE LA CANTIDAD PRODUCIDA

El relevamiento de la cantidad producida se realizará como sigue:

- para las elaboraciones no de línea, el relevamiento de la cantidad producida se realizará a través de un contador de golpe o cuenta piezas a bordo de la máquina o a través del recuento de lo depositado que se realiza en lugares determinados en el interior del flujo productivo;
- para las elaboraciones en línea, la producción relevada corresponde a aquella verificada por sistemas apropiados (ej: display) instalados a la salida de la línea.

## **CAPITULO TERCERO - CATEGORIZACIÓN**

### Artículo 21 PRINCIPIOS GENERALES

Los trabajadores se clasifican en seis categorías profesionales, tal como se enuncian en el art. 24, a cada una de las cuales corresponde una remuneración de conformidad con la estructura salarial establecida en el presente convenio.

Cada una de las categorías representa una actividad que corresponde a los niveles de requerimiento descritos en una definición general (art. 24 ) y solicitados en perfiles profesionales específicos.

En los términos del presente convenio, se entiende por perfil profesional la descripción de un determinado puesto de trabajo, las tareas que dicho puesto conlleva y los requerimientos especificados para el mismo.

La clasificación de los trabajos nuevos o no previstos se hará análogamente a las figuras profesionales previstas en el presente convenio.

La asignación de los trabajadores en las categorías previstas se realiza en función de la actividad efectivamente llevada a cabo de conformidad a los contenidos profesionales individuales requeridos y cumplidos en el desempeño del trabajo.

Esta actividad y la consiguiente asignación de los trabajadores en las categorías definidas para los perfiles profesionales previstos en el presente acuerdo, necesariamente tendrá que corresponder a la existencia de vacantes según las necesidades definidas por la Empresa en coherencia con los volúmenes / mix de producción.

A los fines previstos en este artículo en caso de reducción de necesidades relativas a un perfil profesional específico, la Empresa procederá a reubicar el personal interesado en puestos de trabajo diferentes, respetando en lo posible la experiencia y los conocimientos individuales.

## Artículo 22 DESARROLLO LABORAL

Con el objetivo de estimular el desarrollo de la carrera del personal, la Empresa se compromete a favorecer el crecimiento individual y laboral del mismo, a través de actividades de capacitación o experiencia en el puesto de trabajo.

## Artículo 23 CRITERIOS DE CATEGORIZACIÓN / VACANTES

Al presentarse una vacante para un puesto de mayor categoría se analizarán los posibles candidatos en base a criterios de capacidad y antecedentes laborales, eventualmente comprobados en entrevista. Al ser seleccionado para cubrir la vacante un trabajador de categoría inferior, se le otorgará a éste, formalmente, el cargo de “aspirante”, y comenzará su período de adiestramiento. El adiestramiento tendrá que permitir un efectivo crecimiento laboral y se desarrollará en el taller, apoyándose en trabajadores de mayor profesionalidad / conocimiento, con la asistencia de jefes y/o tecnólogos. Si el puesto lo requiere participará en cursos específicos de formación inherente a la nueva actividad.

Si el aspirante es evaluado positivamente se le otorgará la categoría superior. En caso de ser negativa la evaluación el trabajador vuelve a su puesto anterior o equivalente sin variación de categoría.

Los períodos mínimos de permanencia necesaria en la categoría asignada para la adquisición de la profesionalidad solicitada se expresan en el Anexo 4. La verificación de la profesionalidad alcanzada podrá comprobarse 6 meses antes del período indicado cuando las características del puesto y el crecimiento laboral de trabajador lo tornare oportuno.

El pasaje de la primera a la segunda categoría operará automáticamente transcurrido que sea el plazo indicado en el Anexo 4.

## Artículo 24 DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS

### **Primera categoría**

Pertencen a la primera categoría los operarios que realizan actividades simples para las cuales no se requieren conocimientos profesionales pero sí un período de práctica laboral. El período de permanencia en esta categoría debe permitirles la prestación en distintos puestos de trabajo con el apoyo del personal más capacitado y con la ayuda del CPI: La adquisición de la capacidad de trabajar en distintos puestos de trabajo o la adquisición de las primeras nociones para realizar el diagnóstico y la puesta en evidencia de las anomalías y cuando sea necesario realizar simples intervenciones de puesta a punto y/o reparaciones.

Realizan, cuando se les solicite, la actividad laboral con autocontrol y autocertificación.

### **Segunda categoría**

Pertencen a la segunda categoría los operarios que, después de una práctica laboral significativa, han adquirido la capacidad de desempeñarse en distintos puestos de trabajo con un notable conocimiento del ciclo productivo y en particular de las actividades Inter.-relacionadas del mismo, y con la adquisición de una buena experiencia / capacidad para poner en evidencia las anomalías y/o el decaimiento del nivel de calidad del ciclo productivo, inclusive por medio de la utilización de formularios de control y/o del sistema computarizado / monitorizado presente en la máquina o sistema y, cuando se les solicite, realizan reparaciones no demasiado complicadas.

Realizan, cuando se les solicite, la actividad laboral con autocontrol y autocertificación.

Participan con el TEAM de la UTE en el análisis de la problemática emergente del ámbito del trabajo por ellos realizado con el fin de poner en evidencia y remover las causas que la originan.

### **Tercera categoría**

Pertencen a esta categoría los operarios calificados que realizan trabajos que requieren una preparación profesional específica y conocimientos técnicos que derivan de experiencias de trabajo específicas o de institutos profesionales.

Poseen un buen conocimiento del ciclo productivo y del producto y también de la máquina y/o sistema. Poseen indicaciones completas y detalladas, y utilizando instrumentos pre-regulados y no pre-regulados diagnostican anomalías y/o el inicio del decaimiento del nivel de calidad del producto, sistemas y/o máquina, poniendo en evidencia las causas que los generan y realizan significativas acciones de reparación sobre el producto, máquinas o sistemas. Realizan, cuando les sea solicitado, la actividad laboral con autocontrol y con autocertificación.

Si se les requiere, señalan en los correspondientes formularios las anomalías encontradas.

Participan con el TEAM de la UTE en el análisis de la problemática emergente del ámbito del trabajo por ellos realizados, sea para poner en evidencia y remover la causa que la originan como de optimizar el proceso productivo.

### **Cuarta categoría**

Pertencen a esta categoría los operarios calificados que realizan actividades para el desempeño de las cuales se requieren conocimientos técnico-prácticos inherentes a la tecnología del trabajo realizado y a la interpretación del diseño, obtenidos durante el período de práctica o en institutos profesionales o instituciones equivalentes.

Poseen un profundo conocimiento del ciclo productivo o de la máquina y/o instalación y el total dominio de la tecnología de los trabajos. Poseen información general o parcial, y con la elección y predisposición de instrumentos diagnostican anomalías y/o el inicio del decaimiento de la calidad del producto, instalaciones y/o máquinas, poniendo en evidencia las causas y realizando complejas y significativas reparaciones sobre el producto, máquinas o instalaciones.

Si se les solicita, realizan actividades laborales con autocontrol y autocertificación, señalan en los formularios correspondientes, las anomalías detectadas informando sobre las causas.

Participan con el TEAM de la UTE en el análisis de la problemática emergente del ámbito del trabajo por ellos realizados sea para poner en evidencia y remover la causa que la origina como para optimizar el proceso productivo.

### **Quinta categoría**

Pertenecen a esta categoría los operarios calificados que realizan actividades para el desempeño de las cuales se requieren conocimientos técnico / prácticos inherentes a la tecnología del trabajo realizado, obtenidos mediante el necesario período de práctica o en institutos profesionales o institución equivalente.

Poseen un completo y profundo conocimiento del ciclo productivo y del producto o de la máquina o instalación y el total dominio de la tecnología de los trabajos. Cumplen con total autonomía ejecutiva la interpretación crítica del diseño y con particular competencia, realizan intervenciones en aparatos y dispositivos complicados, acciones que presuponen un conocimiento tecnológico de los mismos.

Realizan precisas evaluaciones de las anomalías detectadas con la identificación y remoción de las causas.

Participan con el TEAM de la UTE en el análisis de la problemática emergente del ámbito del trabajo por ellos realizados sea para poner en evidencia y remover la causa que la origina como para optimizar el proceso productivo.

#### **Sexta categoría**

Pertenecen a esta categoría los operarios de alta especialización que además de realizar todo lo previsto en la 5° categoría, realizan su propia actividad basados en su gran capacidad y particular experiencia de tipo técnico-práctico, trabajan por objetivos específicos, proponen y realizan, en fase de ejecución y respetando los procedimientos de la Empresa y de los correspondientes niveles de responsabilidad, modificaciones y variantes en aparatos de particular complejidad y/o prototipos con la finalidad de obtener significativos resultados en términos de eficiencia productiva, calidad y confiabilidad. Actúan con particularidad autonomía operativa que se traduce en prestaciones de elevado nivel técnico ligadas a la capacidad de intervención, análisis y diagnóstico en el ámbito de la propia especialización y de otras afines.

#### **Artículo 25 MENOSCABO LABORAL**

Ningún trabajador podrá ser destinado a realizar trabajos que le signifiquen un menoscabo moral. Los trabajadores que, circunstancialmente, tengan que realizar tareas inherentes a una categoría inferior a la que revistan, no podrán sufrir modificaciones en su categoría. Esta situación podrá ser normalizada, una vez superada la emergencia que la originó.

#### **Artículo 26 PRINCIPIOS GENERALES**

La estructura remuneratoria considerada en el presente acuerdo permite una mayor y más correcta participación del personal con los objetivos de la Empresa.

La remuneración consta de una parte fija y una variable. La parte fija está constituida por el salario básico.

La parte variable está constituida por el Premio de Competitividad vinculado a indicadores que miden los efectivos resultados gestionales de la Empresa.

Además de ello la Empresa entregará a cada dependiente comprendido por el presente convenio vales alimentarios de carácter de remunerativos equivalentes al 20% (veinte por ciento) de los rubros remuneratorios previstos en el art. 28, a partir del 01.06.99.

### Artículo 27 ESCALAS DE SALARIOS BÁSICOS

Los salarios básicos a percibir por los trabajadores se expresan en la siguiente tabla:

#### **SALARIOS VIGENTES DESDE EL 01-01-99 AL 31-05-99**

	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 3	Cat. 4	Cat. 5	Cat. 6
Jornal Básico	2.50	2.85	3.08	3.36	3.66	4.02

#### **SALARIOS VIGENTES DESDE EL 01-06-99 AL 31-05-2000**

	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 3	Cat. 4	Cat. 5	Cat. 6
Jornal Básico	2.75	3.14	3.39	3.70	4.03	4.42

#### **SALARIOS VIGENTES DESDE EL 01-06-2000 AL 31-05-2001**

	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 3	Cat. 4	Cat. 5	Cat. 6
Jornal Básico	2.85	3.25	3.51	3.83	4.17	4.58

#### **SALARIOS VIGENTES DESDE EL 01-06-2001 AL 31-05-2002**

	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 3	Cat. 4	Cat. 5	Cat. 6
J o r n a l Básico	2.95	3.36	3.63	3.96	4.32	4.74

<b>SALARIOS VIGENTES DESDE EL 01-06-2002 AL 31-12-2003</b>						
--	--	--	--	--	--	--

	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 3	Cat. 4	Cat. 5	Cat. 6
Jornal Básico	3.10	3.53	3.82	4.17	4.54	4.98

#### Artículo 28 VALES ALIMENTARIOS

Desde el 01.01.99 hasta el 31.05.99, este beneficio no remuneratorio se abonará proporcionalmente a las horas normales pagadas, incluidas las horas de enfermedad y permisos pagos, según las pautas del convenio colectivo anterior (185 E/96).

A partir del 01.06.99 este beneficio no remuneratorio se calculará sobre horas normales, extraordinarias, enfermedad, vacaciones, adicional vacaciones, aguinaldo, permisos pagos y premio de competitividad.

#### Artículo 29 PREMIO DE COMPETITIVIDAD

##### **a) Principios generales**

La relevancia de los trabajadores dentro de la organización y su participación con los objetivos de constante mejoramiento de la capacidad competitiva de la Empresa resulta ser uno de los valores distintivos de la nueva filosofía de trabajo.

El nuevo modelo organizativo a través de la delegación operativa, el trabajo en grupo, y la interfuncionalidad, abre para todos los dependientes espacios de real intervención y adhesión con la finalidad de un constante control y mejoramiento de los niveles de calidad, costo y servicio.

Por la posibilidad de participar en modo activo en la vida de la Empresa optimizando la capacidad competitiva en el mercado, se instituye el Premio de Competitividad.

##### **b) Destinatarios por nivel organizativo**

Destinatario del "Premio de Competitividad" es todo personal jornalizado del establecimiento de Córdoba de Fiat Auto Argentina .S.A

A los fines de la modalidad de cálculo y del otorgamiento del premio (que serán explicitados en los puntos siguientes) éstos se diferencian en tres grupos que corresponden a distintos niveles organizativos:

1. Personal que opera prevalentemente a nivel de cada UTE.

2. Personal que opera a nivel organizativo de Unidad que no pueda ser relacionado directamente a los resultados de una UTE determinada.
3. Personal que opera a nivel organizativo de Establecimiento que no puede ser relacionado directamente a los resultados de una UTE determinada como asimismo de una Unidad determinada.

### **c) Indicadores de Competitividad**

El Premio de Competitividad es variable y está ligado a la evolución de indicadores de tipo industrial gestional.

La evolución de estos indicadores es dada a conocer mensualmente en la Gestión a la Vista de cada UTE en forma tal de permitir la máxima transparencia de la información y el análisis de las criticidades realizado por el grupo a fin de adoptar las acciones correctivas más adecuadas y el mejoramiento continuo de los resultados.

La naturaleza de los indicadores individualizados, los criterios con los cuales se definen estos indicadores, las fórmulas relacionadas con éstos y los niveles organizativos a que son aplicables se detallan en el Anexo 5 y los criterios de cálculo de los indicadores constan en anexo 5 bis.

En base a la experiencia adquirida durante la gestión del premio, los indicadores individualizados podrán ser integrados por otros considerados igualmente significativos previa definición entre las partes.

A fin de garantizar una correcta orientación de los esfuerzos comunes hacia el mejoramiento de la competitividad de la Empresa, solamente algunos de los indicadores bajo control serán periódicamente considerados para el cálculo del premio de competitividad. La elección de estos indicadores se efectuará:

1. Mensualmente para los indicadores valorizados a nivel de UTE.
2. Trimestralmente para los indicadores valorizados a nivel de Unidad.
3. Semestralmente para los indicadores valorizados a nivel del Establecimiento.

Con respecto a los criterios de elección de los indicadores, éstos serán individualizados en tanto sean considerados significativos, ya sea individualmente o combinados entre sí.

La comunicación al personal de los indicadores elegidos tendrá lugar destacándolos en los medios de información ubicados en cada UTE.

### **d) Fórmula del Premio de Competitividad**

El monto del premio se determina valorizando tres niveles organizativos UTE, Unidad, Establecimiento – en base a tres indicadores elegidos entre los mencionados en el Anexo 5 (un indicador para cada nivel organizativo) según la periodicidad antes especificada (mensual, trimestral y semestral).

Los índices correspondientes a cada indicador se calcularán según el criterio progresivo promedio trimestral, es decir, promediando el mes de referencia con el de los dos meses anteriores. Esto a fin de atenuar el efecto de variaciones abruptas debido a la acumulación de fenómenos contingentes (positivos o negativos) habidos en un único mes.

La valorización en porcentajes sobre la remuneración base del índice de cada indicador se efectúa a través de las tablas de conversión que se exponen en el Anexo 6 (a, b, c, d, e), Anexo 7 (a, b, c, d, e, f, g, h, i, j, k, l, m, n, ñ) y Anexo 8.

El porcentaje máximo previsto (el cual será para el período comprendido entre el 01.01.99 del 15%, y del 18% desde 01.06.99) corresponde a la obtención de los índices de cada indicador considerados medianamente aceptables y normalmente alcanzables según el modelo organizativo de la Fábrica Integrada.

A cada uno de los indicadores se le atribuye un peso ponderado de forma tal que la suma de los pesos de los tres parámetros utilizados sea igual a uno.

La ponderación de que se habla es la siguiente:

1. Peso ponderado del 1° indicador con validez mensual de UTE igual a 0,5.
2. Peso ponderado del 2° indicador con validez trimestral de Unidad igual a 0,3.
3. Peso ponderado del 3° indicador con validez semestral del Establecimiento igual a 0,2.

Por lo tanto, la **fórmula del premio** puede definirse como sigue:

donde,

**PC:** Premio de Competitividad expresado en porcentaje sobre el salario básico.

**Pimens UTE** (porcentaje índice mensual de UTE): Porcentaje del salario básico relacionado al índice consolidado del indicador elegido con validez mensual calculado a nivel de UTE según la tabla de conversión relativa.

**Pitrim UNIDAD** (porcentaje índice trimestral de UNIDAD): Porcentaje del salario básico relacionado al índice consolidado del indicador elegido con validez trimestral calculado a nivel de Unidad según la tabla de conversión relativa.

**Pisem ESTABLECIMIENTO** (porcentaje índice semestral del Establecimiento): Porcentaje del salario básico relacionado al índice consolidado del indicador elegido con validez semestral calculado a nivel de Establecimiento según la tabla de conversión relativa.

El cálculo del premio según la fórmula indicada se utiliza para retribuir al personal que operó a nivel de la UTE con el criterio de la prevalencia, es decir, el trabajador recibe el premio relativo a la UTE en la cual ha realizado su actividad la mayor cantidad de horas durante el curso del mes que se trata.

El personal que operó a nivel organizativo de una Unidad que no puede ser relacionado directamente a los resultados de una UTE determinada, se retribuye en función del valor promedio ponderado de todos los premios de las UTE que corresponden a la Unidad.

El personal que operó a nivel organizativo del Establecimiento, percibirá el valor promedio ponderado de todos los premios de las Unidades.

#### **e) Aspectos particulares**

El importe mensual del Premio de Competitividad es comunicado por la Empresa a la Comisión Interna, y dado a conocer a los trabajadores mediante un comunicado en los espacios destinados al efecto en las UTE dentro de los primeros 15 días posteriores al mes de referencia. En caso de parada colectiva superior o igual a tres semanas dentro del mismo mes no tendrá lugar a los fines del premio la valorización de los índices de ese mes.

Por ello para el mes de que se trata, el premio será determinado sobre la base de los índices utilizados y calculados en el mes precedente. Además, de verificarse la aludida parada colectiva, se excluye el mes en cuestión del cálculo del progresivo promedio trimestral.

El importe mensual individual del premio es calculado sobre la base de las horas mensuales normales y extraordinarias.

#### **f) Implementación**

Desde el 01.06.99 el Premio de Competitividad será valorizado a nivel organizativo de UTE, Unidad y Establecimiento con las modalidades normales indicada en los puntos a) hasta e).

- g) La adopción de un indicador trimestral o semestral importa partir con el resultado de ese mes y la acumulación hacia el futuro hasta lograr el promedio del trimestre y semestre respectivamente.

#### **Artículo 30 ESCALAFON 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 por hora en concepto de antigüedad, mientras reviste 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 con una voz particular independientemente de todo otro adicional que componga la remuneración establecida en este convenio.

El dependiente que cumpla años de antigüedad en l categoría entre los días primero (1) y quince (15) del mes comenzará a cobrar el adicional o el incremento del mismo, a partir del día primero (1) de ese mes.

El que complete años de antigüedad en la categoría entre los día dieciséis (16) y treinta y uno (31), lo cobrará a partir del día primero (1) del mes siguiente.

### Artículo 31 MODALIDAD DE PAGO

Sin perjuicio de lo establecido en el art. 124 de la LCT, los jornales serán pagados quincenalmente el cuarto día hábil posterior a la finalización de cada quincena mediante depósito bancario en caja de ahorro común a nombre del trabajador en la institución que designe. Este depósito no exime a la Empresa de la liquidación en recibo, de los salarios en legal forma que entregará al trabajador el día de pago de cada quincena contra la firma de su duplicado, en señal de recepción de su original.

El trabajador deberá notificar, en formulario de la Empresa, el Banco, el número de cuenta y el nombre completo de la cuenta.

El costo de la apertura y mantenimiento de la cuenta en la cual se depositarán los haberes no podrá ser cargado al trabajador en tanto el mismo escoja el banco o la institución con los cuales la Empresa haya celebrado convenio al respecto.

### Artículo 32 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 2 años de antigüedad.....85 horas
- más de 2 hasta 3 años de antigüedad.....110 horas
- más de 3 hasta 5 años de antigüedad.....120 horas
- más de 5 años de antigüedad .....135 horas

La antigüedad será considerada al 31 de Diciembre del año que corresponda con igual criterio que las pautas para determinar la cantidad de días de la licencia por vacaciones.

Si el trabajador por cualquier causa, gozara de un período inferior al de vacaciones ordinarias, percibirá el importe proporcional a los días de licencia que le corresponden.

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.

### Artículo 33 ENFERMEDAD O ACCIDENTE INCULPABLE

En los casos de enfermedad o accidente inculpable el trabajador deberá dar cumplimiento a los siguientes requisitos:

1. El trabajador que faltare a sus tareas por causa de enfermedad o accidente inculpable, deberá comunicarlo a la Empresa en el transcurso de la primera mitad de su jornada, pudiendo hacerlo por los siguientes medios:
  2. Preferentemente, por aviso directo del interesado en el establecimiento, oportunidad en que la Empresa tomará conocimiento asentándolo en la tarjeta reloj o extendiendo un comprobante formal que justifique dicho aviso.
  3. Por cualquier persona que avise en nombre del interesado en el establecimiento; en ese acto deberá acreditar su identidad con documento oficial, oportunidad en que la Empresa extenderá un comprobante formal que justifique dicho aviso.
  4. Por aviso telefónico, personal o de tercera persona, que deberá identificarse con el nombre completo y número de documento. En tal caso la Empresa asentará el aviso en un registro especial codificado, informando a quien efectúa la comunicación el número de dicho código que acredita el aviso formalizado.
  5. El trabajador que trabaje en horario nocturno deberá dar aviso en la misma forma y por los mismos medios indicados precedentemente. Excepcionalmente sólo cuando no cuente con tales medios podrá efectuarlo lo antes posible en el transcurso de su jornada y hasta las tres primeras horas del turno siguiente.

A los fines de recepcionar los avisos del personal contemplados en el presente artículo, la Empresa dispondrá de personal especialmente afectado a ello las 24 horas del día.

2. Cuando el trabajador no se encuentre en el domicilio real que tiene denunciado en la Empresa, comunicará esa circunstancia en el mismo momento de notificar la enfermedad o accidente inculpable, denunciando el domicilio transitorio en el que permanecerá durante la enfermedad o accidente inculpable. Asimismo, comunicará cualquier cambio ulterior de domicilio.
3. La omisión injustificada de la comunicación de la enfermedad o accidente inculpable será considerada como acto de indisciplina, pero no alterará su

derecho al cobro de las remuneraciones respectivas si su existencia, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resultase inequívocamente acreditada mediante certificado médico extendido por facultativo habilitado.

4. El enfermo deberá en todos los casos facilitar el derecho de la Empresa a verificar su estado de salud por parte de facultativo designado por aquella, permaneciendo en su domicilio o en aquel que notificó se encuentra transitoriamente mientras dure su enfermedad o secuelas del accidente inculpable entre las 9 hs. hasta las 21 hs., todos los días hábiles incluidos los feriados, salvo justificados motivos debidamente comprobados en coherencia con su estado de salud.
5. En el supuesto que el enfermo no facilite dicha verificación, no tendrá derecho a exigir la retribución por los días de trabajo que hubiere perdido por enfermedad o accidente inculpable. Cuando la Empresa, en uso de sus derechos, no realice la verificación de la enfermedad notificada en la forma prevista en este convenio, el trabajador, con la sola presentación del certificado de su médico asistencial o cualquier institución de carácter médico asistencial, que determine el diagnóstico de su dolencia, la imposibilidad de trabajar y el tiempo durante el cual se encontró imposibilitado, tendrá derecho al cobro de la retribución correspondiente al período que acredite o justifique ese certificado médico. En caso de diagnóstico de carácter reservado, el médico de la Empresa podrá solicitar la historia clínica al médico tratante o a la entidad donde se asistiera al enfermo.
6. En los casos en que el médico de la Empresa notifique al interesado la fecha de alta de la enfermedad o accidente inculpable y el trabajador continuara imposibilitado de prestar servicios, éste comunicará esa circunstancia a la Empresa en cualquiera de las formas establecidas en el punto 1ro. de este artículo.

#### Artículo 34 OTRAS INASISTENCIAS IMPREVISTAS

Toda otra inasistencia del trabajador a sus tareas por causas o motivos diferentes a los contemplados por este convenio, generará la obligación para el trabajador de dar aviso en las formas y plazos establecidos en el art. 33 punto 1, salvo caso de fuerza mayor debidamente justificado.

#### Artículo 35 VACACIONES

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 dos épocas desde diciembre hasta febrero inclusive y desde julio hasta agosto inclusive a fin de adecuar la actividad productiva al contexto del mercado nacional, Mercosur e internacional.

#### Artículo 36 PROVISION ROPA DE TRABAJO

1: La Empresa proveerá dos equipos de ropa de trabajo compuesto de dos pantalones y dos chombas / camisas al momento del ingreso de cada trabajador, renovable anualmente. Además proveerá una campera de abrigo desmontable cada dos años. En ambos casos será contra devolución del anterior.

2: 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, contra la devolución de la unidad anterior.

3: 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.

4: Las prendas de trabajo serán entregadas bajo constancia escrita y su uso será obligatorio dentro del establecimiento. Si egresara de la Empresa el trabajador deberá proceder a su devolución, o en su defecto, deberá pagar el importe correspondiente.

5: Cuando el empleador establezca la obligatoriedad de otro tipo de vestimenta, deberá proveerla sin cargo dentro de las condiciones convenidas en el presente artículo.

6: Las partes podrán analizar entre otras cosas

- áreas en que el tiempo de reposición pueda ser más breve;
- ropa de trabajo adicional para el personal que se desempeñe a la intemperie;
- fechas de entrega de los equipos.

#### Artículo 37 COMISION 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 demande el cumplimiento de éstas, que a continuación se detallan.

1. En todas las comisiones el empleador anticipará los pasajes, si fuera el caso, más una suma de dinero suficiente para cubrir los gastos de alojamiento, desayuno, almuerzo y cena del período previsto. En lo posible se le reservará el alojamiento o, en su defecto, se le indicará el utilizado por la Empresa conservando las características normales y habituales. Los gastos adicionales serán reglamentados por la Empresa.
2. Si el establecimiento en el que debe desarrollar sus tareas el trabajador tuviera servicio de comedor durante el horario de trabajo deberá almorzar o cenar en éste, no reconociéndosele otro gasto que el precio del comedor fabril. En todos los casos, el trabajador deberá acreditar los gastos con comprobantes.
3. La Empresa abonará en estos supuestos los siguientes adicionales sobre los salarios básicos:
  - Más de 30 Km. de distancia de la sede habitual de trabajo y dentro de la Argentina por un lapso no mayor de 30 días, 15 %
  - Más de 30 Km. de distancia de la sede habitual de trabajo y dentro de la Argentina por un lapso mayor de 30 días, 20%
  - Fuera del país por un lapso no mayor de 30 días, 20%

- Fuera del País por un lapso mayor de 30 días, 40%.

#### Artículo 38 DOCUMENTACION

El trabajador debe acreditar a la Empresa dentro de los 5 días hábiles de producido cualquier cambio de su estado civil y/o de familia que pueda significar un cambio en las asignaciones familiares, impuestos a las ganancias, etc. Esta acreditación deberá hacerla presentando el original y copia del instrumento público en el que esté registrado el hecho que produce el cambio. La Empresa cotejará ambos y retendrá la copia.

#### Artículo 39 DOMICILIO

El trabajador debe notificar a la Empresa su domicilio en formulario oficial de ésta, consignando todos los datos requeridos.

Cuando el domicilio no tenga reparto de correspondencia el trabajador deberá dar, en el mismo formulario, un domicilio especial donde la Empresa efectuará válidamente toda comunicación entregada en éste.

Será válida toda comunicación que la Empresa dirija al domicilio denunciado por el trabajador.

Todo cambio de domicilio deberá ser notificado a la Empresa, dentro de las 48 horas hábiles de producido, en la forma explicitada más arriba.

#### Artículo 40 DOCUMENTO SITUACIÓN LABORAL

A su ingreso la Empresa entregará a todo su personal una nota, cuyo duplicado firmará el trabajador (firma de notificación), la que llevará consignados los siguientes datos:

- nombre y apellido
- fecha de ingreso
- categoría actual
- fecha de asignación de categoría
- remuneración

Esta nota se renovará cada vez que el trabajador sea promovido en su categoría, debiendo hacerlo en este caso la Empresa dentro de los treinta (30) días subsiguientes a la promoción.

#### Artículo 41 PRESTAMOS AL PERSONAL

En casos de necesidad comprobada, la Empresa contemplará la posibilidad de otorgar préstamos a sus trabajadores, directamente o por intermedio de instituciones bancarias autorizadas.

#### Artículo 42 CERTIFICADO DE TRABAJO

Durante el tiempo de la relación laboral, el empleador deberá otorgar certificado de trabajo cuando el trabajador así lo solicite y existan causas que lo justifiquen. Asimismo la Empresa extenderá constancia de los aportantes y contribuciones al trabajador que acredite diferencias con el informe que extiendan los entes previsionales de reparto / AFJP.

#### Artículo 43 LICENCIAS ESPECIALES PAGAS

Sin perjuicio de las licencias reconocidas en la legislación vigente, se acuerdan las siguientes licencias pagas:

- El personal que concurra a donar sangre para un familiar directo (cónyuge, padres, hijos y hermanos) suyo, de su cónyuge, de otro empleado de la Empresa, del cónyuge de éste o su hijo, quedan liberados de la presentación de servicios el día de su cometido. Esta licencia sólo podrá utilizarse hasta dos veces al año. En tal caso el trabajador deberá presentar la constancia emitida por la institución pública o privada a la cual hubiere concurrido.
- Excepcionalmente, en caso de enfermedad o de accidente grave del cónyuge, padres, hermanos o hijos que convivan y estén a exclusivo cargo del trabajador, debidamente comprobado, que no puedan valerse por sí mismos, la Empresa concederá el permiso necesario para atender al paciente, si tal cuidado es indispensable y si dicho trabajador es la única persona que pueda hacerlo. Este beneficio se pagará hasta un máximo de cinco días por año calendario por cada caso.
- El empleador tiene derecho a verificar por su médico o una asistente social la veracidad de la causa invocada; si así no lo hiciera se deberán pagar las ausencias contra la prestación del certificado médico que justifique las situaciones señaladas.
- El trabajador que deba faltar a sus tareas por las circunstancias previstas en este inciso, dará aviso al empleador por los medios establecidos en el punto 1 del art. 33..

#### Artículo 44 REDUCCION DE LA CAPACIDAD LABORATIVA

Cuando como consecuencia definitiva de un accidente de trabajo, una enfermedad profesional o inculpable el personal sufriera alguna incapacidad que le impidiera la realización normal de sus tareas habituales, la Empresa tratará de generar puestos de trabajo compatibles a fin de poder adjudicar tareas que pueda cumplir, adecuadas a la reducción de su capacidad.

#### Artículo 45 RELACIONES ENTRE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL Y EL EMPLEADOR

Las relaciones entre los trabajadores y la Empresa Fiat Auto Argentina S.A., serán mantenidas por la representación gremial del S.M.A.T.A.

Respetando las cuestiones estatutarias y organizativas de las partes, coinciden éstas en la necesidad de desarrollar un sistema de relaciones gremiales orientado hacia la ampliación de los momentos y de los ámbitos del diálogo entre la Empresa y el Sindicato que permitan, entre otras cosas, reducir las situaciones conflictivas, priorizando la participación, la capacitación y la información.

Esto presupone la existencia de espacios y temas que puedan ser enfrentados en forma no conflictual y participativa. Con esta finalidad se desarrollan modelos innovadores que prevén encuentros periódicos durante los cuales se examinarán con espíritu constructivo las cuestiones inherentes a la Empresa, su personal y la organización sindical.

En este contexto se definen procedimientos de conciliación interna que preceden a los previstos por la ley, para la prevención de conflictos.

#### Artículo 46 DELEGADOS SINDICALES

El número de delegados corresponderá al establecido por la legislación específica vigente.

La designación de delegados deberán ser notificadas a la Empresa por el S.M.A.T.A. por telegrama o por otra forma documentada con constancia de su recepción.

#### Artículo 47 COMISION INTERNA

El cuerpo de delegados designará de su seno una Comisión Interna integrada de la siguiente forma:

- cuando el número del personal no exceda el número de 1500, por tres (3) miembros.
- cuando el número del personal exceda de 1500 personas, por cuatro (4) miembros.

Sus funciones consisten en atender los aspectos operativos, receptando los reclamos e inquietudes que se susciten desde los trabajadores y delegados, siendo además su responsabilidad coordinar y derivar el tratamiento de las cuestiones o temas, individuales o colectivos, a los distintos ámbitos (Comisión Mixta de Consulta y Prevención o Dirección de la Empresa) para su análisis y resolución conjunta.

Cuando se estime necesario la Comisión Interna o la Dirección de la Empresa establecerán de común acuerdo las fechas y la hora de las reuniones para considerar los asuntos sometidos por las partes. Estas reuniones se desarrollarán dentro del establecimiento y en las horas de trabajo.

Los casos a considerar se presentarán por escrito con una anticipación de 48 horas hábiles.

Cuando en estas reuniones se adopten decisiones, se labrará un acta que concrete los asuntos tratados y las conclusiones a que se llegue.

#### Artículo 48 COMISION MIXTA DE CONSULTA Y PREVENCIÓN

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

- 2 representantes de la dirección de la Empresa
- 2 representantes del Sindicato

Cuando las circunstancias lo requieran las partes 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 Comisión y correspondientes suplentes, serán comunicados por escrito entre las partes.

Dicha comisión tiene las siguientes funciones:

- a) 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;
  - programa de innovación tecnológica y organizacional;
  - evolución del producto en el mercado;
  - evolución de los niveles cualitativos;
  - niveles ocupacionales;
  - causas económicas de carácter general que puedan afectar el nivel de empleo;
  - evolución de las relaciones laborales.
- a) 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;

- b) 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 al Plan de Calidad Total, 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.

- c) Tratar los temas relativos al Premio de Competitividad. En particular se comunicarán y se examinarán:

- los parámetros de referencia;
- los valores tomados mensualmente por los parámetros que influyen para el Premio;
- 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.

- d) 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 personal individual.

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 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 49 COMISION 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 las 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 sensibilización 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 algunos miembros de la Comisión Interna.

#### Artículo 50 EJERCICIO DE LAS FUNCIONES SINDICALES

Las partes coinciden en que el nuevo modelo de relaciones gremiales que se implementa está basado en una constante búsqueda de soluciones consensuadas, evitando las situaciones de conflicto y permitiendo de esta forma el desarrollo a largo plazo de los programas productivos de la Empresa y el bienestar de los trabajadores en un clima de paz social.

esta finalidad compartida representará la base de la actividad sindical de todos los representantes gremiales, siendo éstos en primer lugar trabajadores que se desempeñan en el proceso productivo.

En tal sentido, la Empresa concederá permisos gremiales a fin que la representación gremial pueda cumplir sus funciones; los representantes sindicales harán un uso responsable de los mismos.

#### Artículo 51 PERMISOS GREMIALES DENTRO DEL ESTABLECIMIENTO

El representante gremial que deba ausentarse de su lugar de trabajo dentro del establecimiento durante la jornada de labor para realizar funciones gremiales,

comunicará con anticipación esta circunstancia a su superior inmediato, quien extenderá por escrito la correspondiente autorización, fijando la oportunidad de la salida.

Al regresar a su puesto, el delegado devolverá al representante de la Empresa el documento con la hora de regreso. El representante de la Empresa firmará el regreso.

La certificación expedida por el superior inmediato al representante sindical deberá ser exhibida por éste cada vez que sea requerida por cualquier autoridad del establecimiento.

El formulario al que se hace referencia en este inciso será del siguiente tenor:

- Nombre y Apellido
- UTE o sector
- Lugar de cumplimiento
- Hora de salida
- Hora de regreso
- Firma del delegado
- Firma del representante de la Empresa

#### Artículo 52 PERMISOS GREMIALES FUERA DEL ESTABLECIMIENTO

La Empresa concederá permiso, previa solicitud por escrito expedida, con un antelación mínima de veinticuatro (24) horas, por la Comisión Directiva Seccional, a los integrantes de la Comisión Interna o Delegados que deban realizar gestiones atinentes a su representación sindical fuera del establecimiento.

#### Artículo 53 PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN INTERNA

A: En las reclamaciones de tipo individual o peticiones particulares, los interesados efectuarán directamente el trámite correspondiente ante el empleador o la persona que éste designe. En caso de no tener satisfacción podrá trasladarlas al Responsable del Personal Operativo (Re.P.O.) el cual deberá convocar al delegado gremial a fin de que en forma conjunta, atiendan y consideren la situación planteada. Agotada esta instancia sin encontrar una solución le dará curso tratándolo directamente con la dirección de la Empresa o dando intervención directa a la Comisión Mixta de Consulta y Prevención.

B: Las reuniones de la Comisión Mixta de Consulta y Prevención, sea para el tratamiento de los temas que se le asignan, sea para su función preventiva de situaciones conflictivas, se realizarán dentro del establecimiento según un calendario definido por las partes durante la primera reunión o bien a pedido de una de ellas.

De existir problemas de carácter urgente, porque el retraso de la solución ocasionaría perjuicios a cualquiera de las partes, se realizarán reuniones extraordinarias. En todos los casos el temario a ser tratado en las reuniones programadas deberá ser presentado por escrito con una anticipación de cuarenta y ocho (48) horas hábiles.

Los miembros de las Comisiones, en su actividad dentro de las mismas, deberán actuar en coherencia con los principios de participación que inspiran el presente acuerdo.

La Organización Sindical y la Empresa tendrán en cuenta, en el momento del nombramiento de los integrantes de cada comisión, su competencia y experiencia.

C: En todos los casos, la Comisión Mixta de Consulta y Prevención deberá adoptar su propia decisión dentro de 5 días hábiles a partir de la fecha de la primera reunión en la cual dicho tema fue puesto en el orden del día. En caso de que una de las partes declare la urgencia., la Comisión queda comprometida a pronunciarse en el término de dos (2) días hábiles a partir de la declaración.

En lo que respecta a los casos y temas antes indicados queda sobreentendido que hasta la conclusión del procedimiento las partes se comprometen a abstenerse de toda acción de carácter colectivo o individual que afecte los intereses de cualquiera de ellas vinculado a la controversia cuyo procedimiento todavía está en marcha.

#### Artículo 54 VITRINAS O PIZARRAS SINDICALES

A fin de facilitar la publicidad de las informaciones sindicales al personal, la Empresa colocará vitrinas o pizarras en cada Unidad del establecimiento en lugares visibles destinadas a las comunicaciones sindicales oficiales exclusivamente vinculadas al establecimiento o a la Organización Sindical. Por lo tanto, las comunicaciones, afiches o carteles, como asimismo inscripciones de cualquier naturaleza no podrán efectuarse fuera de las mismas. Tales comunicaciones deberán estar impresas en papel con el logotipo del SMATA, con el sello de la Comisión Interna y siempre con el sello oficial del SMATA.

#### Artículo 55 RETENCION DE CUOTAS Y CONTRIBUCIONES

La Empresa actuará como “agente de retención” de cuotas o contribuciones que los trabajadores beneficiarios de esta convención colectiva de trabajo deban pagar a S.M.A.T.A. en los términos y condiciones establecidos por las disposiciones legales vigentes.

Aquellas otras retenciones que a pedido del sindicato y con previa autorización de descuento por parte del trabajador, donde se indique el motivo y el monto a retener, serán también efectuadas por la Empresa previa conformidad.

#### Artículo 56 LOCAL GREMIAL

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

#### Artículo 57 BENEFICIOS ADICIONALES

**Comedor:** la Empresa pondrá a disposición de los trabajadores un espacio físico adecuado destinado a comedor.

**Vale comedor:** del importe del vale comedor el trabajador asumirá a su cargo una suma igual al 33% del salario básico hora correspondiente a la categoría 1 del presente convenio. La diferencia será asumida por la Empresa.

**Estacionamiento para el personal:** la Empresa facilitará sin cargo un espacio adecuado externo al establecimiento destinado al estacionamiento de los vehículos de los trabajadores, bajo la responsabilidad del usuario.

#### Artículo 58 IMPRESIÓN DEL CONVENIO

La Empresa se compromete a efectuar la impresión del presente convenio, una vez homologado, distribuyendo sin cargo un ejemplar del mismo a cada trabajador.

#### Artículo 59 DIA DEL TRABAJADOR MECANICO

En conmemoración del “Día del Trabajador Mecánico”, el 24 de Febrero de cada año no se cumplirán tareas en el establecimiento. A dicho día se le aplicarán las disposiciones legales para el pago de los feriados obligatorios. Los trabajadores que por necesidades o modalidades de la producción deban prestar servicio el día 24 de febrero, además de la retribución normal que le corresponda por la prestación de servicio cumplida, cobrarán el importe equivalente a una jornada normal de trabajo en pago del “Día del Trabajador Mecánico”.

#### Artículo 60 PERIODO DE PRUEBA

Las partes disponen la extensión del período de prueba establecido en el art. 92 bis de la L.C.T. a seis meses. En el supuesto de despido incausado de personal comprendido en el mismo, una vez transcurridos los primeros treinta días, las indemnizaciones por falta de preaviso y antigüedad serán de un importe equivalente al 50% (cincuenta por ciento) del régimen indemnizatorio general establecido en la ley 25.013 si el distracto se produce

en los meses segundo y tercero de dicho plazo; y del 75% (setenta y cinco por ciento) si se produce en los meses cuarto, quinto y sexto.

#### Artículo 61 ACTAS COMPLEMENTARIAS

Forman parte integrante de este convenio colectivo de trabajo el acta complementaria de Obra Social, y las actas complementarias que suscriban las partes durante la vigencia de este convenio.

#### ACTA COMPLEMENTARIA: **OBRA SOCIAL**

Considerando que ambas partes signatarias poseen obras sociales propias que constituyen realidades preexistentes a esta convención, que en el caso de la Empresa es la que aglutina a todas las que integran el Grupo Fiat Argentina, coinciden en la necesidad de profundizar el estudio de esta temática a partir de la firma del presente con la finalidad de analizar los mecanismos y modalidades que en el ámbito de la legislación vigente permitan alcanzar una definición en el más breve plazo posible. Hasta tanto se mantengan las actuales realidades antes indicadas, las prestaciones de obra social establecidas por la legislación estarán a cargo de la obra social empresaria siendo ella la destinataria de los aportes y contribuciones de ley.

**HORARIO DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES ASIGNADOS  
A ACTIVIDADES DE MANTENIMIENTO**

GRUPO	SEMANA / TURNO				
	1° SEMANA	2° SEMANA	3° SEMANA	4° SEMANA	5° SEMANA
	TURNO	TURNO	TURNO	TURNO	TURNO
<b>GRUPO 1</b>	3°	2°	1°	2°	1°
<b>GRUPO 2</b>	1°	3°	2°	1°	2°
<b>GRUPO 3</b>	2°	1°	3°	2°	1°
<b>GRUPO 4</b>	1°	2°	1°	3°	2°
<b>GRUPO 5</b>	2°	1°	2°	1°	3°

**ETAPA INTERMEDIA**

**ANEXO 1**

**TABLA DE TURNOS Y DESCANSOS DEL PERSONAL  
AFECTADO A LA CENTRAL TÉRMICA, SERVICIOS, INSTALACIONES  
COMUNES  
Y ACTIVIDADES CONTINUAS**

DIAS	1° SEMANA							2° SEMANA							3° SEMANA							4° SEMANA							
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	
<b>EQUIPO 1</b>	1	1	1	1	1	*	*	3	3	3	3	*	2	2	2	2	2	*	*	1	1	1	1	*	*	3	3	3	
<b>EQUIPO 2</b>	2	2	2	*	*	1	1	1	1	*	*	3	3	3	3	3	*	2	2	2	2	2	*	1	1	1	1	*	
<b>EQUIPO 3</b>	3	3	*	2	2	2	2	2	*	1	1	1	1	*	*	*	3	3	3	3	3	*	2	2	2	2	*	1	
<b>EQUIPO 4</b>	*	*	3	3	3	3	3	*	2	2	2	2	*	1	1	1	1	1	1	1	*	*	3	3	3	3	*	2	2





**TIEMPO MINIMO NECESARIO (MESES) PARA ADQUIRIR LA CATEGORÍA SUPERIOR**

ACTIVIDAD				VINCULO NECESIDAD		
	1°	2°	3°	4°	5°	6°
OPERARIOS PRODUCTIVOS: GENERICOS REVISIONISTAS DE LINEA / RELEVO ESPECIALIZADOS EN MECANICA REVISIONISTAS PLAYA REPARACIONES CPI / CPA	<b>CATEGORÍA DE INGRESO</b>	15				
		12	24			
		12	24			
		12	18	24		
		12	18	24		
		9	18	18	24	24
OPERARIOS PROFESIONALES: CON TITULO SECUNDARIO (5/6 AÑOS)		12	18	18	24	24
OPERARIOS PROFESIONALES: SIN ESTUDIOS SECUNDARIOS		24				
OPERARIOS: SERVICIOS GENERALES OTROS						

Los períodos indicados en la tabla, indican el número de meses necesarios para adquirir la capacidad / autonomía para desarrollar la actividad asignada respetando la capacidad solicitada y los tiempos asignados. Transcurrido dicho período de efectiva prestación, la adquisición de la categoría superior podrá verificarse previa comprobación del cumplimiento de la actividad asignada con la capacidad / autonomía y nivel cualitativo esperado.

**ANEXO 4**

INDICADORES	FORMULA (los criterios de cálculo están en el anexo 5 bis)	NIVEL ORGANIZATIVO
EFICIENCIA MANO DE OBRA	$E\ mo = \frac{\text{horas producto}}{\text{horas presencia (directas)}}$	U.T.E., UNIDAD, ESTABLECIMIENTO

PRODUCTIVIDAD MANO DE OBRA	$P_{mo} = \frac{\text{horas producto}}{\text{horas presencia (directa + indirecta)}}$	U.T.E., UNIDAD, ESTABLECIMIENTO
CALIDAD	$Q = 1 - \frac{\text{hs. rechazos a reparar} + \text{hs. rechazos a destruir}}{\text{horas producto}}$	UNIDAD, ESTABLECIMIENTO
AUSENTISMO	$A = \frac{N_1}{N_0}$	U.T.E., UNIDAD, ESTABLECIMIENTO
DESCARTES MONETIZADOS	$D.M. = \frac{\text{costo en U\$S de las piezas a destruir}}{\text{horas producto}}$	UNIDAD
NIVEL DE SERVICIO	$N.S. = \frac{\text{Programa de producción realizado}}{\text{programa de producción previsto}}$	ESTABLECIMIENTO

## ANEXO 5

## ANEXO 5 bis

### CRITERIOS DE CALCULO DE LOS INDICADORES

#### 1) Cálculo del indicador de Eficiencia de la Mano de Obra

##### Horas producidas

Número de particulares buenos producidos por tiempo standard de cada particular.

##### Horas presencia

Horas totales obtenidas del sistema relevamiento presencia de todo el personal operario (directo) asignado a la U.T.E. menos horas de adiestramiento, menos horas de parada por falta de energía más (o menos) horas de traspaso y préstamo de mano de obra.

#### 2) Cálculo del indicador de Productividad de la Mano de Obra

##### Horas producidas

Número de particulares buenos producidos por tiempo standard de cada particular.

##### Horas presencia

Horas totales obtenidas del sistema de relevamiento presencia de todo el personal operario (directo o indirecto) asignado a la U.T.E. menos horas de adiestramiento, menos horas de parada por falta de energía más (o menos) horas de traspaso y préstamo de mano de obra.

#### 3) Cálculo indicador de Calidad

Las horas del numerador se deducen de las voces de pérdidas codificadas bajo la responsabilidad del Centro de Costo (o U.T.E.)

##### Horas producidas

Número de piezas buenas producidas por tiempo standard de cada pieza.

Para definir el valor del indicador es necesario excluir del cálculo de las horas del numerador las horas utilizadas para “materiales defectuosos no a diseño” reconocidos como tal por el proveedor.

#### 4) Cálculos del indicador de Ausentismo

$$A = \frac{N1}{N0}$$

donde,

**N1**: número de horas relativas a los operarios ausentes en el nivel organizativo de referencia.

**N0**: número de horas relativas a los operarios inscritos en el nivel organizativo de referencia.

De las horas de ausencia se excluyen las horas de ausencia por vacaciones y permisos sindicales.

### **5) Cálculo del indicador de Rechazo Monetizado**

$$R.M. = \frac{\text{costo en dólares de las piezas a destruir}}{\text{horas producidas}}$$

El numerador es el valor, expresado en Dólares, del costo de las piezas a destruir. Dicho importe se valoriza mensualmente por el Ente Administrativo a través del sello de rechazado de material autocertificado por el responsable UTE y/o imputado por el Ente Calidad.

### **6) Cálculo del índice relativo al Nivel de Servicio del Establecimiento**

$$N.S. = \frac{\text{números de autos y mix asignados dentro de S}}{\text{número autos y mix previstos en el paquete órdenes en S}}$$

donde,

**número de autos asignados**: Son los autos a cargo de los agentes de la Comercial y por lo tanto facturados por la misma Comercial.

**S**: Semana calendario

El valor del porcentaje aritmético de los índices relativos a la semana que se cierran en el mes define el Nivel de Servicio del mes en objeto.





**INDICE DE AUSENTISMO - UNIDAD MECANICA**

**ANEXO 6 b**

%							?							
25														
24														
23														
22														
21														
20														
19					?		3,2							
18														
17	?				4,2									
16														
15														
14														
13														
12														
11														
10														
9														
8														
7														
6														
5														
4														
3														
2														
1														
0														
	7	6	5	4	3	2	1							0%



**INDICE DE AUSENTISMO - UNIDAD PINTURA**  
**ANEXO 6 d**

%							?							
25														
24														
23														
22														
21														
20														
19					?		3,4							
18														
17	?				4,4									
16														
15														
14														
13														
12														
11														
10														
9														
8														
7														
6														
5														
4														
3														
2														
1														
0														
	7	6	5	4	3	2	1							0%

**INDICE DE AUSENTISMO - UNIDAD MONTAJE**

**ANEXO 6 e**

%								?						
25														
24														
23														
22														
21														
20														
19								?	2.9					
18														
17	?							3.9						
16														
15														
14														
13														
12														
11														
10														
9														
8														
7														
6														
5														
4														
3														
2														
1														
0														
	7	6	5	4	3	2	1							0%

**INDICE DE CALIDAD - ESTABLECIMIENTO**

**ANEXO**

**7 a**

%										
25										
24										
23										
22										
21										
20										
19										
18				95,5						
17		94,5								
16										
15										
14										
13										
12										
11										
10										
9										
8										
7										
6										
5										
4										
3										
2										
1										
0										
	91	93		95		97		99		100%

**INDICE DE CALIDAD - UNIDAD MECANICA**

**ANEXO 7 b**

%						?						
25												
24												
23												
22												
21												
20												
19				?		97						



6													
5													
4													
3													
2													
1													
0													
	94	95		96		97		98		99		100 %	

**INDICE DE CALIDAD - UNIDAD PINTURA**  
7 d

**ANEXO**

%									?					
25														
24														
23														
22						?			94,5					
21														
20														
19														
18						92								
? 1			90	?										
7														
16														
15														
14														
13														
12														
11														
10														
9														
8														
7														
6														
5														
4														
3														
2														
1														
0														
	86		88		90		92		94		96		98	100 %













2											
1											
0											
	50		60		70		80		90		100%

**INDICE DE EFICIENCIA MANO DE OBRA - UNIDAD CHAPISTERIA  
ANEXO 7 m**

%							?				
25											
24											
23											
22											
21											
20											
19											
18							84				





0										
	50		60		70		80		90	100%

**INDICE DE SERVICIO - ESTABLECIMIENTO**  
**ANEXO 8**

?

%										
25										
24										
23										
22										
21										
20										
19										
18							97			
? 1					95??					
7										
16										
15										
14										
13										
12										
11										
10										
9										
8										
7										
6										
5										
4										
3										
2										
1										
0										
	90		92		94		96		98	100%

## CODIFICACIÓN OPERARIOS

1° NUMERO	AREA DE TRABAJO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. PRODUCCIÓN</li> <li>2. MANTENIMIENTO</li> <li>3. SERVICIOS</li> <li>4. SERVICIOS ENERGÉTICOS</li> <li>5. CALIDAD</li> <li>6. LOGISTICA</li> </ol>
2°/3° NUMERO	FILON TECNOLÓGICO- PROFESIONAL	<ol style="list-style-type: none"> <li>20. ELABORACIÓN Y MONTAJE DE MECANICA</li> <li>21. CHAPISTERIA</li> <li>22. PINTURA</li> <li>23. MONTAJE</li> <li>24. TERMINACIÓN – EXPEDICIÓN</li> <li>25. REPARACIÓN MAQUINAS E INSTALACIONES</li> <li>26. INSTALACIONES Y PARTES COMUNES</li> <li>27. MEDIOS DE TRANSPORTE</li> <li>28. BOX</li> <li>31. SERVICIOS GENERALES</li> <li>32. CENTRAL TERMICA</li> <li>33. SALA COMPRESORES</li> <li>34. CALEFACCIÓN – VENTILACIÓN</li> <li>35. TRATAMIENTO DE EFLUENTES</li> <li>36. CABINAS ELECTRICAS</li> <li>37. CONTROL DE ELABORACIÓN</li> <li>38. TRANSPORTE</li> <li>39. CONTROL DE CALIDAD DE RECEPCIÓN</li> <li>40. CONTROL DE FUNCIONAMIENTO</li> <li>41. ENSAYOS DE LABORATORIO</li> <li>42. CALIDAD DE ELABORACIÓN</li> <li>43. SALA DE MEDICION METROLOGICA</li> </ol>
4°/5° NUMERO	AREA PROFESIONAL DE REFERENCIA	<ol style="list-style-type: none"> <li>51. CHAPISTA</li> <li>52. PINTOR</li> <li>53. ENSAMBLADOR</li> <li>54. TERMINACIÓN VEHÍCULO</li> <li>55. MECANICO DE MANTENIMIENTO</li> <li>56. ELECTRICISTA – ELECTRÓNICO DE MANTENIMIENTO</li> <li>57. CONSTRUCTOR EN BANCO</li> <li>58. CONSTRUCTOR EN MAQUINA</li> <li>62. SERVICIOS GENERALES</li> </ol>

		63. CONDUCCIÓN INSTALACIONES 64. CONTROL 65. ALMACENES 66. ELABORACIÓN CAJA DE CAMBIO 67. MONTAJE CAJA DE CAMBIO 68. ELABORACIÓN MOTOR 69. MONTAJE MOTOR
--	--	--