

# **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**

## **“MATRICERIA AUSTRAL S.A. – S.M.A.T.A.”**

### **CAPITULO I**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

##### **ART. 1° - PARTES INTERVINIENTES**

Son partes intervinientes y signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo, el SINDICATO DE MECÁNICOS Y AFINES DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR, Seccional Córdoba ( en adelante “EL SINDICATO” ) por una parte y por la otra MATRICERIA AUSTRAL S.A. ( en adelante denominada LA EMPRESA ).

Las partes que suscriben el presente Convenio de Trabajo se reconocen como únicas entidades representativas, según lo establecido por la legislación en vigencia.

El carácter único representativo de las partes contratantes surgen de las siguientes consideraciones:

- a) MATRICERIA AUSTRAL S.A. ejerce su actividad en la rama de fabricación y comercialización de herramientas y dispositivos.
- b) El SINDICATO DE MECÁNICOS Y AFINES DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR es una entidad profesional de trabajadores reconocida, inscripta y habilitada para ejercer la legítima representación del personal masculino y femenino, que se determine como comprendido por el presente Convenio.

##### **ART. 2° - AMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo, regirá dentro del ámbito de MATRICERIA AUSTRAL S.A., revistiendo la

característica de un convenio de

///

/// empresa, conforme lo han acordado las partes, dentro del marco establecido por las normas que específicamente contemplan el caso.

### **ART. 3° - AMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL**

Consecuentemente con lo expresado en el párrafo anterior, el presente instrumento convencional, regirá en exclusividad para aquellos trabajadores que revistan la calidad de trabajadores jornalizados de la Empresa, con las siguientes exclusiones:

El Gerente General y los Gerentes.

Aquellos trabajadores que presten servicios exclusivos en Recursos Humanos, Administración y Finanzas, Auditoría, Asuntos Legales, Intendencia, Control de Gestión y Planificación, y todos aquellos componentes excluidos de convenio al momento de la suscripción del presente.

Los apoderados y representantes legales.

### **ART. 4° - VIGENCIA**

Las condiciones generales de trabajo del presente convenio, tendrán una vigencia de 4 (cuatro) años contados a partir del 1 de Diciembre de 2002.

Ambas partes, se comprometen noventa días antes del vencimiento de las condiciones aquí pactadas, a rediseñar eventualmente un nuevo Convenio Colectivo de Trabajo, subsistiendo mientras tanto la vigencia del presente..

### **ART. 5° - DÍAS NO LABORABLES**

Días no laborables, son los que determina la legislación nacional vigente.

Cuando LA EMPRESA determine trabajarlos, se pagará el jornal normal convencional. Los días 24 y 31 de Diciembre, cuando

fuesen días de semana entre lunes y viernes, no se desarrollarán tareas normales. Se pagará el jornal diario habitual.

#### **ART. 6° - FERIADOS NACIONALES**

Los días feriados nacionales pagos son aquellos que la legislación vigente establece como tales, a saber: 1 de Enero, Viernes Santo, 1 de Mayo, 25 de Mayo, 10 de Junio, 20 de Junio, 9 de Julio, 17 de Agosto, 12 de Octubre, 8 de Diciembre, 25 de Diciembre. La enumeración de los Feriados Nacionales se modificará según los cambios que pudiera introducir la legislación específica.; ya sea agregando o eliminando.

#### **ART. 7° - AUTORIDAD DE APLICACIÓN LABORAL**

Los organismos de aplicación y vigilancia de lo pactado en el presente Convenio Colectivo de Trabajo serán los que la legislación dispone.

#### **ART. 8° - IMPRESIÓN DEL CONVENIO**

LA EMPRESA se compromete a costear los gastos de la impresión del presente Convenio, una vez homologado, distribuyendo sin cargo un ejemplar a cada miembro del personal comprendido en el mismo, entregando asimismo un ejemplar al personal que ingrese. Como anexo informativo se transcribirá el texto de la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo N° 19587.

#### **ART. 9° - CONTRIBUCIONES SINDICALES**

- a) CONTRIBUCIÓN EMPRESARIAL PARA EL CUMPLIMIENTO Y DESARROLLO DE LOS FINES CULTURALES, GREMIOALES Y SOCIALES DEL SMATA

LA EMPRESA efectuará una contribución mensual al Sindicato, destinado al cumplimiento y desarrollo de los fines culturales, gremiales y sociales conforme a lo establecido en el Art. 4° de su Estatuto Social.

Dicho aporte consistirá en una suma mensual que se conviene por cuerda separada. Se abonará en forma mensual y consecutiva del 5to. al 10mo. día de cada mes. Dichos importes resultantes deberán depositarse mensualmente en la cuenta corriente que determine el SMATA.

Los fondos aportados serán objeto de una administración y contabilización especial que se llevará y documentará separada e independiente de los demás bienes y fondos de la Organización Sindical, cuya administración será ejercida exclusivamente por el Consejo Directivo Nacional del SMATA.

**b) CONTRIBUCIONES SINDICALES**

LA EMPRESA será agente de retención de las cuotas y/o contribuciones sindicales, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes. SMATA comunicará la lista del personal al que deba efectuarse dichos descuentos: antes de los cinco (5) días hábiles anteriores al cierre de quincena.

Toda retención efectuada por LA EMPRESA deberá ser depositada en la cuenta bancaria que SMATA determine, dentro de los cinco (5) días hábiles de realizada.

De conformidad al artículo nueve segundo párrafo de la ley 14250 ( t.o. Dec. 108/88) se establece que los trabajadores no afiliados a la entidad sindical pero amparados por el C.C.T., tendrán a su cargo un aporte mensual que se establece como contribución solidaria a los fines del sostenimiento del mismo, suma que será retenida por el empleador a todos los trabajadores comprendido en el instrumento citado. Tal contribución representa el uno y medio por ciento (1 ½ %) sobre todo concepto sujeto a descuentos de ley que perciba el trabajador durante la vigencia del presente convenio.

Asimismo y en función de lo previsto por el art. 9 primer párrafo de la ley 14250 (Negociación Colectiva), se establece que estarán eximidos del pago de esta contribución

solidaria aquellos trabajadores comprendidos en el presente convenio colectivo de trabajo que se encontraren afiliados sindicalmente al SMATA, en razón de que los mismos contribuyen económicamente al sostenimiento de las actividades tendientes al

///

/// cumplimiento de los fines gremiales, sociales y culturales de la Organización Sindical, con el pago mensual de la cuota correspondiente a su afiliación.

#### **ART. 10° - SITUACIONES NO PREVISTAS**

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

#### **ART.11° - AMPLIACIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA.**

Las partes acuerdan en extender a seis meses el período de prueba legalmente admisible destinado al personal ingresante, conforme lo autoriza la legislación vigente.

#### **ART.12° - TRABAJO EVENTUAL**

Las partes reconocen que la actividad de LA EMPRESA puede requerir mano de obra eventual, por lo cual se autoriza la celebración de contrataciones bajo esa modalidad, aceptando que los picos de trabajo, pueden conformar un supuesto de eventualidad. Queda aclarado que a todos los efectos, estos trabajadores quedarán regidos por

el presente Convenio Colectivo de Trabajo, tal cual lo dispone la legislación vigente.

## CAPITULO II

### TIEMPOS DE TRABAJO – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### ART.13° - JORNADA

Se establece una jornada de trabajo de ocho horas de lunes a viernes, organizándose en tres turnos.- En los casos en que se disponga transferencia del personal a turnos 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.- En estos casos especiales, se cumplirá con lo establecido en la legislación vigente, abonándose la jornada completa.- En los lugares en que la índole de la tarea lo permita y sean equivalentes entre los distintos turnos, se tratará de rotar al personal, especialmente al que revista en el tercer turno, para lo que se analizará cada centro operativo en forma independiente y de acuerdo a la posibilidades y características propias, cuando las circunstancias lo permitan.- En todos los casos se respetará la pausa legal de doce horas entre jornadas.-

La jornada nocturna tendrá la misma duración que las diurnas, pero a los efectos del pago, al personal que realice trabajos efectivos en el tercer turno, se le otorgará una bonificación del veinticinco por ciento (25%) sobre su jornal básico, la que se abonará sobre las horas efectivamente trabajadas en dicho turno.- Este adicional no se abonará al personal que se encuentre ausente por cualquier causa.

## **ART.14° - PAUSAS**

El personal comprendido en este C.C.T. y que trabaje en jornada continua, gozara de una interrupción o pausa en sus tareas, destinada al descanso y/o refrigerio de veinte (20) minutos.- El momento de la interrupción o pausa será

///

determinado preferentemente a mitad de la jornada, salvo que ello afecte en algún caso el normal funcionamiento de la operación.

En todos los casos, el puesto de trabajo – a la finalización de la jornada – sólo podrá ser dejado ante la presencia del relevo correspondiente, debiendo en caso contrario permanecer en la misma y dar aviso al personal superior del sector a sus efectos.

Antes de comenzar la jornada, o al finalizar la misma, el personal podrá hacer uso del servicio de bufet en forma opcional.

LA EMPRESA abonará al personal existente a la fecha de firma del presente, un valor mensual no remunerativo de \$37,50.- en luncheon tickets. El personal que hiciera uso del servicio de comedor, abonará por cada almuerzo o cena un valor equivalente al actual (\$1,74), más \$1,50 que resulta de dividir los \$37,50 por 25 días.- Este beneficio no será de aplicación para el personal que ingrese con posterioridad a la firma del convenio.-

Durante todo el año, LA EMPRESA dispondrá lo necesario para que se distribuya y venda en su lugar de trabajo, al personal que lo desee, un tipo de bebida sin alcohol a temperatura adecuada. Para el pago del desayuno y bebidas en Planta, LA EMPRESA venderá fichas de un valor adecuado, antes del comienzo y después de la finalización de cada turno de trabajo, y durante el período de merienda.

## **ART.15° - COMPENSACIÓN DE HORAS**

LA EMPRESA podrá instrumentar en aquellos sectores o actividades que estimara conveniente, un sistema de compensación de horas en forma individual, para los casos de actividad inferior a las ocho horas diarias correspondientes a la

duración de la jornada.- Se define como base total de horas normales de trabajo, a los fines salariales, el equivalente a un promedio diario de ocho (8) horas de trabajo efectivo por día laborable integrante del período anual de cómputo.

Este sistema de compensación, tendrá un tope anual de horas a ser compensadas de ciento noventa y dos (192) horas por trabajador, con un

///

/// máximo de cuarenta y ocho (48) horas mensuales.- De acuerdo a este sistema de compensación de horas, las horas no trabajadas hasta el tope, en las épocas de menor actividad a la jornada normal, serán abonadas en el equivalente al cien por cien (100%) de su valor y serán computadas por el sector de Recursos Humanos de Matricería Austral para su futura compensación.

El régimen de compensación de las horas no trabajadas, se efectuará de la siguiente manera: de lunes a viernes, de las horas que se trabajen en exceso a las ocho (8) horas diarias, el cincuenta por ciento (50%) se computará para la devolución de las horas cobradas y no trabajadas, a valor de una hora equivalente a una hora; y el cincuenta por ciento restante se computará como horas extraordinarias.- Asimismo se podrá compensar en días sábados, con igual modalidad.- Los días domingos y feriados en los que se concurra a trabajar, serán considerados como horas extraordinarias a todos sus efectos.-

La compensación se realizará dentro del año aniversario desde el inicio de la misma.-

Para las horas no trabajadas en el mes, en exceso al tope de 48 horas, se aplicará el sistema de suspensión con el pago de una asignación no remunerativa, de acuerdo a lo previsto en el art. 223 bis de la L.C.T., equivalente al sesenta por ciento (60%) del salario neto del trabajador, y el personal no tendrá obligación de compensar en el futuro las mismas.

Los trabajadores deberán concurrir a prestar servicios en exceso de la jornada normal cuando LA EMPRESA así lo requiera, excepto en casos de enfermedad o fuerza mayor debidamente acreditadas.- LA EMPRESA deberá dar aviso el día anterior al que se requieran los servicios.



## **ART.16 ° - VACACIONES**

Las vacaciones anuales pagas del personal comprendido en el presente Convenio serán liquidadas de acuerdo al jornal que perciba el mismo en el momento de iniciarlas, demás disposiciones legales y según la siguiente escala:

- a) Antigüedad de uno (1) y dos (2) años cumplidos, catorce (14) días corridos.
- b) Antigüedad de tres (3) años cumplidos, catorce días corridos, abonándose el jornal correspondiente a quince (15) días de trabajo.
- c) Antigüedad de cuatro (4) años cumplidos, catorce (14) días corridos abonándose el jornal correspondiente a diecisiete (17) días de trabajo.
- d) Antigüedad de cinco (5) a nueve (9) años cumplidos, veintiún (21) días corridos pagos.
- e) Antigüedad de diez (10) a diecinueve (19) años cumplidos, veintiocho (28) días corridos pagos.
- f) Antigüedad de más de veinte (20) años cumplidos, treinta y cinco (35) días corridos pagos.
- g) Aquel personal que de acuerdo a la antigüedad no tuviera derecho al goce íntegro de vacaciones, LA EMPRESA le otorgará las mismas en la proporción establecida en la legislación vigente.

A los efectos del cómputo de la antigüedad para las vacaciones, la misma se contará al día treinta y uno (31) de Diciembre de cada año, LA EMPRESA comunicará individualmente por escrito al personal, con la anticipación establecida por la legislación vigente. En el caso de cierre total del establecimiento, salvo acuerdo mutuo, el aviso respectivo se hará con treinta (30) días de anticipación. Se procurará, dentro de lo posible, otorgar en forma simultánea las vacaciones a los cónyuges, cuando trabajando ambos en LA EMPRESA así lo soliciten por escrito.

El período de vacaciones dará comienzo el primer día hábil después del descanso hebdomadario o franco compensatorio.

#### **ART. 17° - INTERRUPCION DE VACACIONES ANUALES**

Aquel personal que estando en uso de vacaciones anuales contrajera enfermedad o sufriera accidente en forma inculpable, deberá comunicar el hecho inmediatamente por telegrama a LA EMPRESA, informando asimismo su domicilio accidental en caso de encontrarse ausente del habitual.

LA EMPRESA podrá constatar la causal invocada a través de su servicio médico en el área de Córdoba. Fuera de la misma, el personal deberá presentar certificaciones médicas otorgadas por organismos oficiales; cuando no existieran tales organismos, las certificaciones podrán ser médicos particulares.

Asimismo, aquel personal que estando en uso de vacaciones anuales le falleciera el cónyuge, hijo o padres, podrá prolongar sus vacaciones por el plazo establecido en el inciso c) del artículo veintiuno (21), a cuyo efecto deberá notificar a LA EMPRESA inmediatamente de ocurrido el hecho, en forma fehaciente.

### CAPITULO III

#### BENEFICIOS SOCIALES

#### ART.18° - LICENCIAS EXTRAORDINARIAS CON PAGO DE HABERES

LA EMPRESA otorgará las siguientes licencias extraordinarias remuneradas, que a continuación se detallan, y por los términos que se estipula en cada caso, a saber:

a- Casamiento: El personal que contraiga casamiento gozará de los siguientes períodos de licencia:

1) Antigüedad hasta dos (2) años cumplidos, diez (10) días corridos pagos.

2) Antigüedad de más de dos (2) años y hasta cinco (5) años cumplidos, doce (12) días corridos pagos.

3) Antigüedad de más de cinco (5) años y hasta diez (10) años cumplidos, quince (15) días corridos pagos.

4) Antigüedad de más de diez (10) años, dieciséis (16) días corridos pagos.

El personal deberá solicitar esta licencia con quince (15) días de anticipación y podrá sumar la misma a sus vacaciones anuales, siempre que el casamiento se celebre en el período legal de vacaciones.

Para obtener el pago mencionado el personal deberá probar fehacientemente, con documentos públicos, el hecho invocado.

b- Nacimiento: En caso de nacimiento de hijos, LA EMPRESA otorgará una licencia extraordinaria de dos (2) días corridos pagos, siendo necesariamente uno de ellos hábil, y una licencia extraordinaria de un (1) día pago por bautismo. El personal, si así lo desea, podrá unir estas dos licencias extraordinarias en una sola de tres (3) días corridos pagos. Para obtener el pago mencionado, el personal deberá probar fehacientemente, con documentos públicos, el hecho invocado.

c- Fallecimiento: En el caso de fallecimiento de padre, madre, cónyuge e hijos del personal, LA EMPRESA otorgará una licencia extraordinaria de cuatro (4) días corridos pagos. En el caso de fallecimiento de suegros, hijos políticos y hermanos, LA EMPRESA otorgará una licencia extraordinaria de tres (3) días corridos pagos.

Cuando el fallecimiento de los familiares enumerados se produzca a más de quinientos (500) kilómetros del lugar de

residencia del personal, LA EMPRESA otorgará un (1) día más de licencia extraordinaria con pago.

Para obtener el pago mencionado el personal deberá probar fehacientemente, con documentos públicos, el hecho mencionado.

- d- Enfermedad de familiares: En caso de enfermedad severa y proceso agudo de importancia de cónyuge, hijos y familiares directos a completo cargo del personal, que vivan en su hogar, LA EMPRESA otorgará una licencia extraordinaria de hasta cinco (5) días pagos por año calendario, para atender al enfermo, cuando no hubiere quien pudiera atenderlo en la emergencia.

Para obtener el beneficio mencionado, el operario deberá probar fehacientemente el hecho invocado, el que LA EMPRESA podrá comprobar a través de su servicio médico.

En casos excepcionales concernientes a esposa e hijos, LA EMPRESA extenderá el plazo anteriormente establecido, hasta ocho (8) días anuales más.

- e) Dadores de sangre: LA EMPRESA otorgará al personal que concurre a donar sangre una licencia extraordinaria paga por el día que se efectúa la extracción y hasta un máximo de tres (3) días por año calendario.

Para obtener el pago mencionado, el personal deberá avisar a LA EMPRESA el día anterior de la extracción como mínimo, salvo caso de urgencia y posteriormente al ingresar a trabajar, aportar certificado médico donde deberá constar el destinatario de la sangre donada. La licencia extraordinaria que prevea este inciso no es acumulable con las establecidas en los incisos b) y d) del presente artículo.

- f) Exámenes: El personal que curse estudios primarios en establecimientos oficiales o incorporados gozará de licencia extraordinaria para rendir exámenes de hasta cuatro (4) días pagos por año calendario.

El personal que curse estudios secundarios, escuela industrial o equivalente en establecimientos oficiales o incorporados, gozará de licencias para rendir exámenes a

razón de dos (2) días pagos por materia y hasta un máximo de diez (10) por año calendario.

El personal que curse estudios universitarios en universidades nacionales o equivalente, gozará de licencia extraordinaria para rendir examen final de promoción a razón de dos (2) días pagos por materia. Queda a criterio del estudiante solicitar estos días en la forma más conducente al mejor éxito de sus estudios.

Para obtener esta licencia deberá solicitarlas hasta tres (3) días antes de su iniciación y para obtener el pago deberá probar fehacientemente con certificaciones adecuadas, el haber rendido examen.

- g) Becas: En los casos en que el personal resulte ganador de un concurso o fuera becado para realizar estudios, investigaciones o cursos de perfeccionamiento fuera del área de Córdoba, LA EMPRESA analizará cuidadosamente cada caso y procurará sumar su aporte para facilitar la concreción de la beca.
- h) Mudanza: LA EMPRESA otorgará una licencia extraordinaria de un (1) día pago al personal que deba mudarse de vivienda, excepto los casos que el personal viviera en un hotel o pensión. Para obtener esta licencia extraordinaria, el personal deberá solicitarla hasta tres (3) días antes de la fecha programada para la mudanza.
- i) Maternidad: El personal femenino gozará de los beneficios que sobre la materia establecen las disposiciones legales vigentes.
- j) Conversión de beneficios: Todas las licencias extraordinarias con goce de sueldo especificadas en los incisos a) Casamiento, b) Nacimiento, c) Fallecimiento, f) Exámenes y h) Mudanza, serán convertibles en todo o en parte, a opción del personal, en una bonificación en efectivo, tomándose como base para la conversión 8 veces el jornal horario por día de licencia extraordinaria no tomada.

## **ART.19º - LICENCIAS EXTRAORDINARIAS SIN PAGO**

- a) Fallecimiento: En los casos especificados en el inciso c) del artículo 18°, el personal podrá solicitar una licencia extraordinaria adicional sin pago, de hasta cinco (5) días corridos.
- b) Enfermedad de familiares: En los casos especificados en el inciso d) del artículo 18°, el personal podrá solicitar una licencia extraordinaria adicional sin pago de hasta cinco (5) días corridos.
- c) Exámenes: En los casos especificados en el inciso f) del art. 18°, el personal podrá solicitar hasta ocho (8) días adicionales por año, de licencia extraordinaria sin goce de sueldo. Estos días podrán fraccionarse y distribuirse en la forma establecida en dicho inciso.
- d) Becas: El apoyo de LA EMPRESA especificado en el inciso g) del art.18°, se verá complementado con el otorgamiento de una licencia extraordinaria sin goce de sueldo, por el período de tiempo requerido para cumplir los objetivos propuestos.
- e) Asuntos particulares: Cuando el personal necesite una licencia por asuntos particulares, la solicitará en la jornada anterior como mínimo, salvo casos excepcionales. Esta licencia se otorgará con justificación verbal y la misma no podrá exceder de cinco (5) días al año, los que podrán ser fraccionados en períodos no menores de dos horas.
- f) Casos excepcionales: El personal con más de cinco (5) años de antigüedad podrá solicitar una licencia única extraordinaria sin pago, de hasta 180 días, por motivos particulares, fuera del período legal de vacaciones.  
Las obligaciones legales y convencionales de LA EMPRESA frente a quien haga uso de estas licencias se reduce expresa y exclusivamente a la reserva del empleo.

## **Art.20° - ESTUDIOS**

Al personal que realice estudios especiales en instituciones oficiales o habilitadas, media, técnica, superior o universitaria, LA EMPRESA le permitirá mantener el turno de trabajo al que se hallaba asignado al iniciar dicho estudio, y considerará la petición

de cambios de turno del personal que desee iniciar dichos estudios con horarios coincidentes con su turno de trabajo.

## **ART.21° - BONIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

LA EMPRESA acuerda otorgar o cumplimentar los montos legales que pudiera establecerse hasta integrar las siguientes bonificaciones extraordinarias.

- a) Bonificación vacacional: LA EMPRESA pagará a su personal que se hubiere hecho acreedor al período íntegro de vacaciones según su antigüedad en la misma, un subsidio vacacional que represente el importe de ciento treinta y cinco (135) horas de salario correspondiente a la categoría en que se encuentre clasificado a la fecha de vacaciones, el que se liquidará conjuntamente con la remuneración por vacaciones.

En el caso de que el trabajador no se hubiere hecho acreedor al período íntegro de vacaciones y tenga derecho a gozarlas en forma proporcional según las disposiciones vigentes, LA EMPRESA abonará dicho subsidio a ///

/// razón de dieciséis (16) horas de salario por cada día de vacación a que tenga derecho, hasta un máximo de ciento ocho (108) horas.

- b) Casamiento: El personal que contraiga matrimonio percibirá una asignación de acuerdo a lo que establezca la respectiva legislación vigente sobre la materia. De tratarse de dos integrantes del personal de LA EMPRESA, la asignación se liquidará a cada uno de ellos.
- c) Nacimiento de hijos: Se acuerda que LA EMPRESA liquidará una asignación extraordinaria de acuerdo a lo que establezca la respectiva legislación vigente sobre la materia.
- d) Conforme lo establecido por el Decreto 849/96 en su art. 1° inc. e), o la norma que lo sustituya, la Empresa abonará a su personal femenino con hijos hasta cinco (5) años de edad una suma de dinero mensuales por cada hijo en concepto de reintegro por gastos de guardería. Esta suma se determinará

en el monto que establezcan las normas que reglamenten su ejercicio.-

### **ART.22° - SALARIO FAMILIAR**

Todas las asignaciones familiares serán abonadas de acuerdo a lo que establezca la respectiva legislación vigente sobre la materia.

### **ART.23° - CARGAS PÚBLICAS**

Al personal que deba comparecer ante el Ministerio de trabajo, Salud Pública o como testigos de Tribunales, Policía, etc., se le abonarán los jornales correspondientes a las horas perdidas, reconociéndosele una hora y media adicional en concepto de traslado, cuando la salida y retorno ocurra en horas de trabajo y sólo 45 minutos adicionales en caso de no retornar.

Para obtener este reintegro, el personal deberá justificar fehacientemente su comparencia ante la autoridad respectiva. A todos los efectos se aplicará lo dispuesto por la Ley 23691 o la que rija en la materia.

### **ART.24° - ROPA DE TRABAJO**

LA EMPRESA proveerá ropa de trabajo a todo el personal convenionado, en la forma que se describe a continuación y cuyo uso será obligatorio para el mismo durante su horario de trabajo. LA EMPRESA proveerá dos unidades completas, de tipo y color de tela adecuada, libre de todo cargo, durante cada año aniversario de trabajo.



El personal será directamente responsable del buen uso, limpieza y conservación de su ropa de trabajo. Las prendas que sufran deterioros debidamente justificados, causados por la tarea que realice el personal, serán repuestas por LA EMPRESA. Al personal que realice sus tareas en forma permanente a la intemperie, aunque la misma no sea continua, le será provista ropa exterior de abrigo durante la estación invernal. Durante el verano le será provisto casco y en los días de lluvia ropa de agua, aunque las tareas sean accidentales.

Al personal que realice tareas a la intemperie en forma accidental se le proveerá los mismos elementos que a los operarios del párrafo anterior, los que deberá devolver una vez finalizada la tarea correspondiente.

#### **ART.25° - VIÁTICOS PARA EL PERSONAL EN COMISION**

Como consecuencia del producto que Matricería Austral ofrece al mercado, la misma debe finalizar sus trabajos la mayoría de las veces en la planta del cliente, donde se realiza la instalación y ajuste de la pieza.- Por tal motivo, los trabajadores de Matricería Austral, deberán –salvo causas de fuerza mayor

///

/// debidamente acreditadas- a trasladarse a los lugares y por el tiempo que les sea indicado.

Los viáticos se abonarán contra prestación de comprobantes, conforme el procedimiento y los montos que establezca LA EMPRESA en cada caso.

#### **ART.26° - DIA DEL MECANICO / MATRICERO**

El día 24 de Febrero de cada año será considerado como asueto con pago de haberes aún cuando fuere sábado, domingo o día de laborable. En este día el personal que cumpliera tareas percibirá su jornal normal con más el ciento por ciento (100%) de

bonificación. Cuando el 24 de Febrero se halle incluido dentro del período de vacaciones, el personal que se encuentre gozando de ellas, percibirá un día más de jornal normal y habitual. El período vacacional no se prorrogará por esta circunstancia.

#### **ART.27° - CASOS ESPECIALES CON TERMINO LEGAL VENCIDO PAGO**

Cuando por consecuencia de una misma enfermedad grave interrumpida el personal hubiera cumplido los plazos legales pagos de licencia por enfermedad y no se encontrare en condiciones de reanudar tareas, LA EMPRESA concederá hasta un máximo de sesenta (60) días adicionales de jornales.

#### **ART.28° - DUPLICACIÓN O ACUMULACIÓN DE BENEFICIO**

Queda clara y definitivamente esclarecido que, salvo en aquellos casos en que se disponga lo contrario, los beneficios otorgados nunca podrán duplicarse o ser acumulativos, sean cuales fueren las circunstancias del caso.

### **CAPITULO IV**

#### **CATEGORÍAS Y MOVIMIENTOS DE PERSONAL**

#### **art.29° - polivalencia y flexibilidad funcional**

Los puestos y niveles que se establezcan de conformidad con las pautas expresadas no se considerarán funcionalmente limitados a las descripciones que en cada caso se expresen, sino que se interpretarán e integrarán con un criterio y pauta de polifuncionalidad y flexibilidad razonables.

## **ART.30° - NIVELES PROFESIONALES – ASIGNACIONES FUNCIONALES**

Descripción de Niveles: se encuadrará al personal en los niveles que a continuación se describen en forma general, y se acompañará en anexo el detalle de conocimientos requeridos y descripción de tareas de cada nivel.

**NIVEL INGRESANTE 1:** Serán aquellos trabajadores que ingresen a LA EMPRESA a partir de la firma del presente.-

**NIVEL INGRESANTE 2:** Serán aquellos trabajadores que habiendo pasado por el N.I. 1, hayan adquirido un grado de experiencia, que les permita ascender un nivel.- También ingresarán a esta categoría quienes se encuentren actualmente en la empresa y tampoco posean las condiciones requeridas para el NIVEL POLIVALENTE A.-

**NIVEL INGRESANTE 3:** Serán aquellos trabajadores que habiendo pasado por el N.I. 2, hayan adquirido un grado de experiencia pero sin llegar a tener conocimientos técnicos que les permitan acceder al NIVEL POLIVALENTE A

///

/// funciones que requieran para su realización un nivel básico de habilidades y conocimientos técnicos, teóricos, prácticos y experiencia.

**NIVEL POLIVALENTE B:** Serán aquellos trabajadores que, desempeñándose en cualquier sector de la empresa, sean asignados a la prestación de tareas o funciones que requieran la posesión de un grado razonable de autonomía para su realización, así como un nivel superior de habilidades y conocimientos técnicos, teóricos, prácticos, experiencia e idoneidad específicos para la misma y los distintos puestos y funciones del sector.

**NIVEL POLIVALENTE C:** Serán aquellos trabajadores que, desempeñándose en cualquier sector de la empresa, sean asignados a la prestación de tareas o funciones calificadas que requieran para su realización el dominio íntegro y completo de la totalidad de los distintos procesos y operaciones específicos del sector asignado; la posesión de un amplio grado de autonomía para su ejecución; la acreditación de habilidades, experiencia y conocimientos técnicos teóricos y prácticos adecuados, capacitación y especialización; la posibilidad de desempeño efectivo de las distintas tareas integrantes de los procesos del sector asignado, así como la orientación, entrenamiento y asistencia del personal integrante de niveles inferiores en todas y cada una de las funciones y tareas del proceso.

**NIVEL POLIVALENTE D:** Serán aquellos trabajadores que, desempeñándose en cualquier sector de la empresa, sean asignados a la prestación de tareas o funciones que requieran para su realización el dominio íntegro y completo de la totalidad de los distintos procesos y operaciones; la posesión de plena autonomía; la capacidad de interpretación de planos, sin requerimiento de supervisión directa; habilidades, experiencia y conocimientos técnicos, teóricos y prácticos y un alto grado de capacitación y especialización; la posibilidad de desempeño efectivo de la totalidad de las tareas integrantes de los procesos de los distintos sectores, así como la capacitación y entrenamiento del personal

///

/// los distintos sectores, así como la capacitación y entrenamiento del personal integrante de niveles inferiores en todas y cada una de las funciones y tareas del proceso.

**LIDER / ANIMADOR POLIVALENTE:** Serán aquellos trabajadores de alta especialización, que además de realizar todo lo previsto en el nivel polivalente D, realizan su propia actividad basados en su gran capacidad y particular experiencia de tipo técnico-práctico, trabajan por objetivos específicos, proponen y realizan, actuando en total autonomía, todo lo cual 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. Serán trabajadores que desempeñan, cubren y llevan a cabo la posición de liderazgo de la célula o equipo de trabajo. En el período que ocupe la posición antedicha percibirá un suplemento de carácter variable del 10% determinado por la Empresa, que dejará de cobrar en el mismo momento que, por cualquier motivo, cese de cubrir esa posición.

### **ART. 31 - RECATEGORIZACION, VACANTES Y REEMPLAZOS**

Para recategorizar al personal en las categorías propuestas, como asimismo para completar vacantes o reemplazos, u obtener de alguna manera la promoción de una categoría a la siguiente, se deberá realizar una evaluación de capacidades e idoneidad, conocimientos, experiencias calificación técnica obtenida en el examen psicotécnico y prueba técnica de calificación correspondiente, la cual se realizará una vez al año, siempre que existan vacantes para cubrir.

Para el caso de las vacantes, reemplazos y/o promociones, se establecerá un período de entrenamiento y evaluación, en el cual el empleado preseleccionado para ocupar una vacante, tendrá un proceso de aprendizaje y adaptación de tres meses, durante el cual mantendrá su categoría preexistente. Mientras dure el proceso de aprendizaje, se le abonará con carácter remunerativo y por única  
///

/// vez en concepto de “incentivo aprendizaje”, una suma equivalente a la diferencia existente entre su nivel salarial, y el correspondiente a la categoría a la cual pretende acceder.- Transcurrido ese período, en el supuesto de ser evaluado favorablemente, será efectivizado en el nuevo puesto; en caso contrario retornará a su puesto / nivel anterior, manteniendo sus condiciones salariales y categoría anteriores.

## **ART. 32° - RELEVOS**

Cuando el personal calificado pase a relevar a otro en tareas específicamente determinadas de una categoría superior, percibirá el jornal que corresponda a dicha categoría desde el momento mismo de iniciado dicho relevo y solamente por el tiempo que dure el mismo. A los fines de cubrir las vacantes, en la evaluación respectiva, se tendrá en cuenta aquel personal que cuente con mayor cantidad de horas trabajadas en relevos de personal de categorías superiores.

LA EMPRESA entregará al personal, por medio del formulario respectivo, la constancia de las horas trabajadas en relevos.

## CAPITULO V

### REMUNERACIONES

## **ART.33° - CONCEPTO**

A todos los efectos que correspondiere, el concepto de las remuneraciones fijadas al personal es el determinado por la legislación vigente.

## **ART.34° - SALARIOS CONVENCIONALES**

A los fines salariales, se define como base total de horas normales de trabajo, el equivalente a un promedio diario de ocho (8) horas de trabajo efectivo por día laborable integrante del período anual de cómputo.

Las partes convienen establecer los siguientes salarios básicos convencionales mensuales brutos para los distintos niveles profesionales:

CATEGORIA	VALOR HORA
Nivel inicial 1	\$ 2,70
Nivel inicial 2	\$ 3,00

Nivel inicial 3	\$ 3,40
Nivel Polivalente A	\$ 3,55
Nivel Polivalente B	\$ 3,83
Nivel Polivalente C	\$ 4,10
Nivel Polivalente D	\$ 4,50
Líder	\$ 5,00

Estos valores corresponden al básico sin considerar los adicionales que se suman a los mismos.

Las categorías iniciales, llevan el veinte por ciento (20%) de tickets, que sustituye el resto de los adicionales, excepto la antigüedad y el bono vacacional.

Para el personal que revista actualmente en la empresa, se mantienen los adicionales existentes a la fecha.

En los casos en que con anterioridad a la vigencia del presente C.C.T. se abonara al personal existente a la fecha, remuneraciones horarias que resultaran superiores a las que correspondieran por la recategorización en los niveles establecidos, LA EMPRESA liquidará la diferencia resultante y correspondiente en cada caso bajo un rubro de naturaleza fija que se denominará “Complemento por Remuneraciones EX – rasa”.- El citado concepto tendrá carácter remunerativo y se tomará para liquidar los rubros que el trabajador devengue con motivo de su prestación laboral (horas extras, bono vacacional, SAC, vacaciones, etc.) .-

Asimismo todo aumento que se produzca en el salario básico de la escala, será trasladado en igual porcentaje a dicho concepto.- Las partes aclaran que el “COMPLEMENTO POR REMUNERACIONES EX RASA” no sufrirá variaciones, cuando el operario pase a revistar una categoría superior del C.C.T.-

#### **ART.35° - CONVERGENCIA DE NIVELES**

La Empresa, de acuerdo a las modalidades operativas y circunstancias propias de cada sector, función o tarea, ajustará su actual estructura de categorías a los niveles expresados, adecuando en consecuencia, y a partir del inicio de la vigencia del presente C.C.T. de Empresa, los salarios conforme a los valores establecidos para cada nivel.

## **ART.36° - ADICIONALES E INCENTIVOS**

1. Suplemento por Productividad: En caso de establecerse un nuevo sistema de productividad, el mismo estará basado en la diferencia positiva de horas asignadas en función de las horas técnicas aprobadas por la Dirección, con las que se cerró el Pedido, y las horas efectivamente cargadas para realizar el trabajo.- En ese caso, para el personal que revista en LA EMPRESA al momento de la firma del presente, el suplemento por productividad existente a la fecha se tomará como el monto base de dicho rubro.- Para el personal que ingrese con posterioridad, se aplicará el sistema de productividad establecido, pero sin derecho a dicho monto básico.-
2. Sistema Voluntarios y Adicionales: se podrán establecer mediante negociación colectiva, otros sistemas voluntarios y adicionales, a través de la instrumentación de mecanismos de incentivos y/o premios y/o sistemas de pago variable, o de cualquier otra naturaleza, de acuerdo a las modalidades y realidad propia de cada sector y objetivos predeterminados en cada caso.-
3. Antigüedad: LA EMPRESA liquidará a todo el personal que revista en la misma al momento de la firma del presente Convenio Colectivo de Trabajo una suma equivalente al uno coma veinticinco por ciento (1,25%) del jornal horario básico por cada año de servicio efectivo en la Empresa.-

En todos los casos, el total resultante conforme a la antigüedad respectiva, será agregado al jornal a todos los efectos de su liquidación. Este adicional no corresponde a las categorías de ingresantes, que tienen su régimen particular.

## **ART.37° - HORAS EXTRAORDINARIAS**



Las tareas efectuadas en horas extraordinarias serán abonadas con los recargos establecidos por la legislación vigente; a excepción de las realizadas los días sábados hasta las trece horas, que se abonarán con el ciento por ciento (100%) de recargo.

Cuando en LA EMPRESA, realice horas extras más del 40% de su potencial, deberá también invitarse a efectuar horas extraordinarias al delegado, siempre que el mismo desempeñe tareas en alguno de los sectores que realiza las horas extraordinarias.

## **ART.38° - CERTIFICADO DE HABRES Y RETENCIONES**

Antes del día 31 de Enero de cada año, LA EMPRESA entregará a cada operario que lo solicite con una anticipación mínima de treinta (30) días hábiles, un Certificado Individual de Haberes y Retenciones, en el que constarán estos conceptos durante el período: 1° de Enero / 31 de Diciembre.

## **CAPITULO VI**

### **BENEFICIOS PARA EL NIVEL INGRESANTE**

#### **ART.39° - ANTIGÜEDAD**

El personal que haya ingresado en el nivel inicial, percibirá anualmente en su mes aniversario un incremento por antigüedad, a saber:

1er. Año	0.00%
2do. Año	0.00%
3er. Año	0.50%
4to. Año	0.50%
5to. Año	0.75%

## **ART.40° - ADICIONALES**

El personal indicado en este punto, percibirá además desde su ingreso en concepto de adicional, una suma equivalente al veinte por ciento (20%) de su salario, la que se abonará en luncheon tickets.- Por tal motivo, no tendrá derecho a los demás adicionales previstos en este Convenio (excepto la antigüedad establecida en el punto anterior y el bono vacacional), los que son reemplazados por el indicado en este punto.-

## **CAPITULO VII**

### **ENFERMEDADES Y ACCIDENTES**

## **ART.41° - AVISOS DE AUSENCIA**

El personal deberá comunicar a LA EMPRESA sus ausencias, según las causales que originen las mismas y de acuerdo al procedimiento que se detalla:

a- El personal comunicará su ausencia al Departamento de Personal, por cualquiera de los siguientes medios;

- 1) Teléfono
- 2) Tercera persona
- 3) Telegrama
- 4) Personalmente

5) Por medios informáticos

En el primer día de ocurrida la misma y dentro de las cinco (5) horas de iniciadas las tareas correspondientes a su turno de trabajo.

b- al cumplimentar el aviso, el personal deberá dar:

- 1) Apellido
- 2) Número de legajo
- 3) Centro Operativo
- 4) Causa o motivo de la ausencia  
y recibirá como constancia el número de orden del aviso.  
Para los avisos de enfermedad, accidente o enfermedad de familiar, el personal aportará:
- 5) Domicilio real o accidental.

c- En los casos de ausencias a control médico en Clínica de Planta o cambio de la causal de ausencia, el titular deberá comunicar de inmediato la novedad.

d- El personal deberá posibilitar el reconocimiento médico de la causal invocada. Si el reconocimiento no pudiere realizarse por omisión de lo estipulado en b-5), la ausencia se considerará injustificada. Una vez salvado o aclarado el error u omisión, y posibilitado el control médico la ausencia será justificada.

e- Los controles médicos domiciliarios se realizarán entre las 8 y las 20 horas.

Podrá extenderse este horario para los casos del personal del Segundo Turno, hasta las 21.18 horas.

Cumplidos estos requisitos formales, la o las ausencias serán abonadas si correspondieren las causas o motivos. Si no se hubiera podido dar el aviso correspondiente, por causas no imputables al trabajador, y el mismo justifica debidamente la ausencia, ésta se abonará si correspondiere la causa.-

#### **ART.42° - CONCURRENCIA DEL PERSONAL A CLINICA DE PLANTA**

El personal accidentado o enfermo que haya comunicado su ausencia o haya sido reconocido por un médico, deberá concurrir a Clínica de Planta para su

///

/// revisión,. Posteriormente continuará asistiendo los días y horas que se le indiquen. Queda exceptuado de esta obligación aquel personal que tenga certificación médica de reposo absoluto

que no le permita ambular y aquel a quien se le haya efectuado extracciones dentarias, en el día de la operación.

Siempre deberá aportar al día siguiente la certificación odontológica correspondiente y concurrir a Clínica de Planta a fin de verificar la extracción.

#### **ART.43° - ENFERMEDADES Y ACCIDENTES OCURRIDOS EN PLANTA**

- a) **ENFERMEDAD:** El personal que manifieste una enfermedad mientras se encuentre trabajando, deberá comunicarlo a sus Supervisor, quien arbitrará las medidas para que sea atendido en Clínica de Planta. En caso de emergencia, la atención se efectuará de inmediato. Tal atención médica se prestará tantas veces como la dolencia lo exija y la Clínica de Planta lo considere necesario.
- b) **ACCIDENTES:** Cuando el personal sufra un accidente en Planta, LA EMPRESA arbitrará las medidas para que aquel reciba la atención médica necesaria en la emergencia y se procederá de acuerdo a lo que establece al respecto la Ley de Riesgos de Trabajo (L.R.T.) o la que en el futuro pudiera estar vigente al respecto.

#### **ART.44° - ACCIDENTE IN-ITINERE**

A los efectos de determinar qué se considera accidente es in-itinere, y cuál es el tratamiento legal aplicable al mismo, se estará a lo previsto en la L.R.T., o la norma que en el futuro estuviera vigente al respecto.

#### **ART.45° - ALTAS Y BAJAS MEDICAS**

En aquellos casos en que mediase una disparidad de criterio respecto al alta o baja médica del personal, fundada en certificación facultativa, se constituirá una Junta Médica a solicitud de cualquiera de las partes, a fin de que determine

///

/// sobre el particular. Dicha Junta Médica estará integrada por el representante de LA EMPRESA, otro del personal y un tercer

representante de la autoridad de aplicación. Hasta tanto dicha Junta Médica se expida, la retribución salarial correspondiente a las ausencias a partir del alta o baja médica otorgada por la Clínica de Planta, se ajustará a esta certificación.

Una vez expedida la Junta Médica, la calificación de las ausencias se adecuará a dicha resolución.

#### **ART.46° - FUNCIONAMIENTO DE LA CLINICA DE PLANTA**

La Clínica de Planta deberá contar con los elementos necesarios para la atención médica de urgencia, conforme a las reglas del arte médico y de la ciencia, ya sea en caso de enfermedades o de accidentes. Su instalación y funcionamiento debe atender primordialmente al cuidado y preservación de la salud y seguridad del personal.

En la Clínica de Planta se deberá atender durante todo el lapso que dure la jornada de trabajo en sus diferentes turnos, con un profesional médico por lo menos y se contará con un servicio de emergencia permanente ya sea interno o externo.

El personal que presente un cuadro de urgencia manifiesta deberá ser atendido de inmediato al concurrir a la Clínica.

#### **ART.47° - INDEMNIZACIONES POR INCAPACIDAD**

Las indemnizaciones por incapacidad, resultante de accidentes y/o enfermedades de trabajo, se liquidarán en la forma, condiciones y procedimientos que estipule la legislación vigente.

### **CAPITULO VIII**

## ACTIVIDAD GREMIAL

### **ART.48° - REPRESENTACIÓN GREMIAL**

LA EMPRESA reconoce que los Delegados elegidos de acuerdo a la legislación vigente, son representantes del personal. Gozan de los derechos que expresamente les acuerda la legislación específica. Los mismo ejercen las facultades sindicales propias de la Comisión Interna.

SMATA proveerá a LA EMPRESA, y mantendrá permanentemente actualizado, un detalle indicando los Delegados en los distintos turnos.

### **ART.49° - COMUNICACIONES OFICIALES DEL SMATA**

LA EMPRESA pondrá a disposición del SMATA, cada vez que este los solicite, una pizarra ubicada en lugar adecuado y accesible para sus comunicaciones oficiales.

LA EMPRESA proveerá de transparentes en número y lugares adecuados, exclusivamente para comunicaciones oficiales de la Comisión Ejecutiva del SMATA Seccional Córdoba, las que deberán estar debidamente firmadas por miembros de esa Comisión o en su defecto, con sello oficial. Deberán versar únicamente sobre cuestiones gremiales.

Durante las horas de merienda o descanso establecidas para cada turno de trabajo, los Delegados podrán informar verbalmente al personal que cada uno represente, de las comunicaciones oficiales del SMATA, evitando en lo posible la realización de reuniones de grupo.

### **ART. 50° - NÚMEROS DE DELEGADOS**

Serán los que correspondan en número de acuerdo a la legislación específica vigente.-

## **ART.51° - ACTUACIÓN DE DELEGADOS**

Los Delegados, en el cumplimiento de sus funciones específicas, informarán y coordinarán con su Supervisor inmediato la oportunidad de hacer abandono de sus tareas, cuando así lo requiera el cumplimiento de su mandato.

Los delegados no podrán ser trasladados en forma individual ni sufrir cambios alguno en sus horarios.

## **ART.52° - PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACIÓN DE RECLAMOS**

Cuando un miembro del personal considere que una situación lo afecta en forma desfavorable, podrá referir la misma en forma verbal a su Supervisor.

De no satisfacerle la respuesta al pedido verbal, podrá plantear al Delegado la situación en cuestión, quien podrá presentarla al Supervisor de inmediato. De no satisfacerle la respuesta, el reclamante y el Delegado lo plantearán por escrito utilizando el “Formulario de Reclamos”, del que el Supervisor devolverá al Delegado una copia firmada y fechada para constancia de recibo.

El reclamo deberá ser contestado dentro de los tres (3) días hábiles firmando el reclamante o el Delegado, según sea el procedimiento seguido, una copia para constancia de recibo. A los fines de ordenamiento de los reclamos, los mismos deberán ser iniciados dentro de las cuatro (4) días hábiles de producido el hecho que los origine, salvo casos excepcionales.

## **ART.53° - COMISION INTERNA DE RECLAMOS – INTEGRACIÓN Y FUNCIONES**

Los Delegados, en uso de las facultades propias de la Comisión Interna de Reclamos, podrán nombrar asesores cuando lo estime necesario, pudiendo LA ///

/// EMPRESA hacer uso de la misma prerrogativa. Se entiende por asesor a la persona con versación sobre un determinado tema que pueda aportar conocimientos e ilustración sobre el problema planteado. Su intervención debe ser posterior al momento de no haberse arribado a solución entre los Delegados y LA EMPRESA acerca del reclamo. No se considera asesor a quien sólo tenga la función de testimoniar sobre un hecho determinado.-

Dentro del contexto determinado en este artículo, los Delegados tendrán las siguientes funciones:

- a) velar por el cumplimiento del presente Convenio;
- b) presentar en las reuniones con LA EMPRESA aquellos reclamos que, a su juicio, no hayan sido resueltos satisfactoriamente, siempre que se haya cumplido previamente con el procedimiento establecido para la presentación de reclamos;
- c) presentar directamente en las reuniones con LA EMPRESA, los reclamos que se refieran a la persona de los señores Delegados;
- d) efectuar presentaciones sobre el número de personal requerido cuando se produzcan situaciones anormales (ausentismo excepcional) por enfermedad u otras causas, haciendo referencia individual y específica de la o las operaciones cuestionadas;

Agotado el procedimiento de reclamos establecido en el presente Convenio, o en casos excepcionales o de suma urgencia, ambas partes podrán solicitar reuniones cuando resulte necesario.- En ese caso deberá labrarse un acta y todas las actuaciones realizadas por escrito entre las partes, deberán ser recibidas firmando el correspondiente duplicado de recepción.-

## **ART.54° - RESERVA DE EMPLEO**

El personal que por razón de ocupar cargos directivos y/o representativos en SMATA, goce de licencia gremial, tiene derecho a la reserva del empleo por parte de LA EMPRESA y a



ser reincorporado al finalizar el ejercicio de sus

///

/// funciones sindicales no pudiendo ser despedido sin causa durante el período que fije la legislación específica.

El período de tiempo durante el cual el personal hubiere desempeñado las funciones precedentemente mencionadas, será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad para establecer su derecho a los beneficios que por las leyes, decretos, convenciones colectivas, incluso la presente, o acuerdos, le hubieren correspondido en caso de prestar servicios con la única excepción de los que surjan de aquellos cursos de capacitación que impliquen necesariamente asistencia personal.

## CAPITULO IX

### DISPOSICIONES ESPECIALES

En el marco de las nuevas relaciones laborales que exige la empresa moderna, el SMATA entiende que se deben dejar habilitados mecanismos que propendan a garantizar la activa participación de los trabajadores en el seno de LA EMPRESA.- Esos mecanismos están garantidos por la C.N. en el art. 14 bis, en la ley 20.744 y en otras leyes.

La FITIN en su último Congreso para América Latina, propugna la creación de los Consejos de Empresa en el seno de todas las empresas del sector automotriz y autopartista.-

Por otra parte, la preservación de la fuente de trabajo, objetivo común de las partes intervinientes en este contrato y cuya responsabilidad comparten, requiere entre otros aspectos, un permanente proceso de evolución que no se limita a la sola incorporación de tecnología sino que exige además un constante desarrollo de los recursos humanos y una actitud progresista, de activa participación y mutua cooperación de las partes, en todos

sus niveles, en busca del permanente mejoramiento de productividad, calidad de los productos y calidad de vida laboral.

Establecer los objetivos señalados como comunes a la Compañía, a los Trabajadores y al Sindicato, implica superar antiguas concepciones y unificar criterios con el fin de tornarlos alcanzables.

Introducir en el marco de una negociación colectiva el tratamiento de estos principios, pone de manifiesto la firme intención de las partes de ampliar el campo de coincidencia de sus objetivos y entablar una relación responsable, profesional y progresista sobre la base de la honestidad, el diálogo permanente, la mutua cooperación, el mutuo respeto de sus derechos y el fiel cumplimiento de las obligaciones que en este acto suscriben.-

Concretar esta intención presupone de las partes, una actitud reflexiva autocrítica, de predisposición al cambio y basada en la aceptación de realidades preexistentes que caracterizan y condicionan la actividad que nos ocupa.-

Concientes de esta realidad, las partes se comprometen a:

. No adoptar ni propiciar durante la vigencia del presente convenio medidas de acción directa que afecten parcial o totalmente el normal desarrollo de la actividad productiva.- Para ello, en caso de surgir alguna situación conflictiva se comprometen a darse un tiempo a fin de negociar los puntos en cuestión, agotando asimismo previamente todas las instancias de conciliación previstas en el presente convenio y en la Ley.

. Asimismo, y teniendo en cuenta el tipo de actividad especial de que se trata, donde el ingreso de un proyecto se encuentra totalmente ligado a la competitividad en los costos, las partes se comprometen a que cualquier cambio pretendido que pueda impactar en los mismos, se realizará en forma consensuada; sin perturbar la marcha del proyecto o proyectos en curso; absteniéndose de tomar actitudes o medidas que pretendan la variación de las condiciones existentes mientras el proyecto se encuentre en curso de ejecución.-

. Igualmente asumen el compromiso de negociar condiciones especiales cuyo tratamiento resulte necesario en un momento determinado para posibilitar la obtención de notas de pedido.- Todo ello para favorecer la

///

///posibilitar la obtención de notas de pedido.- Todo ello para favorecer la continuidad de la fuente de trabajo, en una época donde para ellos resulta necesario el esfuerzo conjunto de las partes.-

. Cooperar estrechamente en todas las circunstancias, en la búsqueda e implementación de soluciones que permitan afrontarlas con éxito.

. Asumir la responsabilidad conjunta de procurar, mediante la capacitación y el entrenamiento, un desarrollo armónico del nivel del personal a las exigencias de la nueva tecnología.

## CAPITULO X

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

1. El personal que haya ingresado en el nivel inicial y tenga derecho a gozar del período vacacional en forma completa, recibirá la asignación extraordinaria del art.21 inc. a), calculada con el jornal que le corresponda percibir por el período de vacaciones, de acuerdo a la siguiente escala:

1er. Año	0 hs.
2do. Año	20 Hs.
3er. Año	40 hs.
4to. Año	60 hs.
5to. Año	80 hs.
6to. Año	135 hs.

Esta asignación se liquidará proporcionalmente al personal que no tenga derecho al goce íntegro de vacaciones, hasta un máximo de 16 horas para la segunda vacación, de 32 horas para la tercera vacación, de 48 horas para la cuarta vacación y de 64 horas para la quinta vacación.

2. El trabajador que haya ingresado en el nivel inicial y se desempeñe en el horario nocturno, percibirá durante las horas efectivamente trabajadas en dicho turno una compensación de acuerdo a la siguiente escala:

1er. Año	5%
2do. Año	10%
3er. Año	15%
4to. Año	25%

**ANEXO I**

**NIVELES PROFESIONALES Y ASIGNACIONES  
FUNCIONALES**



**ANEXO – NIVELES PROFESIONALES Y ASIGNACIONES FUNCIONALES**

Descripción general		Descripción detallada			
Conocimiento requeridos	Descripción de tareas	Conocimientos y actividades requeridas			
Nivel Polivalente A	Nivel básico de conocimientos técnicos, teóricos y nivel de estudios.	Nivel básico de habilidades y conocimientos prácticos y experiencia.	Sector de máquinas	Sector Calidad – Inspector volante	
			Conocimientos básicos de: 1-Interpretación de preparación, croquis, cortes y vistas. 2-Cálculos de velocidad de herramientas. 3-Conocimiento de las diferentes tipos de herramientas, usos, y aplicaciones, afilado de mechas, distinguir las diferentes calidades de insertos. 4-Colocación de los detalles en máquina, embridados toma de líneas de centro, alineado. 5-Proceso productivo de matrices ,realización de trabajos orientados según preparación. Conocimientos medios de: 1-Manejo de instrumentos de medición (calibres, micrometros y comparadores). Conocimientos óptimos de: 1-Manejo de CNC (prender la máquina, tomar orígenes, movimientos manuales, realizar programas simples en 2D). 2-Higiene, seguridad y orden en el sector de trabajo, uso de los elementos de seguridad, selección de residuos.		Interpretación de: Ficha de fabricación, plano de pieza y de herramienta.-Manejo de instrumentos de medición. Experiencia como operario de ajuste.
			Sector de armado y ajuste	Sector calidad – Operador de máquinas de medición	
			Conocimientos básicos de: 1-Interpretación de planos. 2-Utilización de la totalidad de las herramientas del sector. 3-Manejo de instrumentos de medición totales de sector. 4-Aplicación de correcciones en las matrices. 5-Utilización de máquinas complementarias del sector (perforadoras, radial, torno). Conocimientos medios de: 1-Armado de matrices (elementos de guiado, estructura de bases, reglajes). Conocimiento óptimo de: 1-Utilización de herramientas básicas. 2-manejo de instrumentos de medición (calibres y micrometros). 3-Higiene, seguridad y orden en el sector de trabajo, uso de los elementos de seguridad, selección de residuos.		Manejo de PC.- Interpretación de: Ficha de fabricación, plano de pieza, de herramienta y de calibres de control.-Manejo de instrumentos de medición.-
Sector de prensas	Ingeniería – Informática técnica				

			<p>Conocimientos básicos de: 1-Interpretación de ficha de fabricación. Conocimientos medios de: 1-manejo de prensas simple efecto. 2-Ajuste de matrices bajo prensa (abarca todo tipo de matrices). 3-Interpretación de planos de matrices y de pieza. Conocimiento óptimo de: 1-Higiene, seguridad y orden en el sector de trabajo, uso de los elementos de seguridad, selección de residuos.</p>	<p>Manejo de PC.-Interpretación de planos.- Experiencia en máquinas de CNC, o ajuste en banco.- Formación técnica.-Manejo de Software CAD, CAM. (Tebis, cimatron).- Determinación de estrategia y parámetros de mecanizados.- Postprocesado de programas y generar</p>
	Descripción General		Descripción detallada	
	Conocimientos requeridos	Descripción de tareas	Conocimientos y actividades requeridas	
Nivel polivalente B	Nivel superior de conocimientos técnicos, teóricos, idoneidad y calificación profesional específicos	Poseer en grado razonable de autonomía. Nivel superior de habilidades y conocimientos prácticos y experiencia.	Sector de máquinas	
			<p>Conocimientos básicos de: 1-Manejo de CNC, nivel medio más DGT parámetros, programa isograf-conversacional. 2-Interpretación de diseños completo. 3-Mantenimiento preventivo, aplicación de primer nivel. 4-Proceso de mecanizado nivel básico más uso de mesas rotativas mesa de seno.</p> <p>Conocimientos medios de: 1-Manejo de CNC nivel básico más carga de programa de LNE u otros, manejo de ciclos fijos, parámetros en general.,3D. 2.-Manejo de instrumentos de medición (nivel básico más uso de telescopín, alesómetro, imicro, 100% de instrumentos ligados al sector). 3-Interpretación de preparación, croquis, cortes y vistas. 4-Cálculo de velocidad de herramientas. 5-Conocimiento de los distintos tipos de herramientas de corte, uso y aplicaciones, afilado de mechas, distinguir diferentes calidades de insertos. 6-Colocación de los detalles en máquina, embreados, tomas de línea de centro, alineado. 7-Realización de trabajos orientados según preparación. Conocimientos óptimos de: 1-Manejo de CNC (prender la máquina, tomar orígenes, movimientos manuales, realizar programas simples en 2D. 2-Manejo de instrumentos de medición (calibres, micrometros, comparador). 3-Higiene, seguridad y orden en el sector de trabajo, uso de los elementos de seguridad, selección de residuos.</p>	<p>Sector Calidad – Inspector volante</p> <p>Interpretación de: Ficha de fabricación, plano de pieza y de herramienta. Manejo de instrumentos de medición. Conocimiento de proceso de fabricación de matrices. Experiencia como operario de ajuste. Capacidad para elaborar informes.</p>
			Sector de armado y ajuste	



			<p>Conocimientos básicos de: 1-Armado de matrices (completo hasta ajuste de prensa). 3-Manejo de instrumentos de medición totales de sector . 4-Aplicación de correcciones e}n las matrices. 6-Interpretación de ficha de fabricación y planos de piezas. Conocimientos medios de: 1-Interpretación de planos. 2-Utilización de la totalidad de las herramientas del sector. 3-Armado de matrices (preparar para copiar). 4-Manejo de instrumento de medición totales del sector. 5-Ajuste de superficies de detalles patrones (piezas no vista). 6-Modificación de las matrices por corrección (aplicación). 7-Utilización de máquinas complementarias del sector (perforadoras, radial, torno). 8-Interpretación de planning. 9-Seguimiento de planning. Conocimiento óptimo de: 1-Utilización de herramientas básicas. 2-Armado de matrices (elementos de guiado, estructura de bases, reglajes). 3-Manejo de instrumentos de medición (calibres y micrometros). 4-Higiene, seguridad y orden en el sector de trabajo, uso de los elementos de seguridad, seleccionado de residuos.</p>	<p>Manejo de PC. Dominio del Software de medición . Interpretación de: Ficha de fabricación, plano de pieza, de herramienta y de calibres de control. Manejo de instrumentos de medición. Elaborar informes.</p>
			Sector de prensas	Ingeniería-Informática técnica
			<p>Conocimientos básicos de: 1-Manejo de prensas doble efecto. 2-Ajuste de matrices bajo prensa (análisis, preparación plan de trabajo y aplicación para la obtención de pieza). 3-Interpretación de la ficha de fabricación. 4-Realizar aporte de material por soldadura 5-Conocimiento sobre la estructura de tiempos operacionales. Conocimientos medios de: 1-Ajuste de matrices bajo prensa (abarca todo tipo de matrices). 2-Interpretación de planos de matrices y pieza (completo 100%). 3-Utilización de máquinas auxiliares, torno, rectificadora, fresa. 4-Interpretación de planning. Conocimiento óptimo de: 1-Manejo de prensas simple efecto. 2-Interpretación de planos de matrices y de pieza. 3-Higiene, seguridad y orden en el sector de trabajo, uso de los elementos de seguridad, selección de residuos.</p>	<p>Manejo de PC. Interpretación de planos. Experiencia en máquinas de CNC, o ajuste en banco. Formación técnica. Manejo de Software CAD, CAM. (Tebis, cimatrón)- Determinación de estrategias y parámetros de mecanizados.-Postprocesado de programas y generar</p>
Nivel polivalente C	Poseer título técnico específico. Acreditación de capacitación y especialización.	<p>Desarrollar tareas calificadas. Dominio íntegro y completo de la totalidad de las operaciones del sector. Amplio grado de autonomía. Capacidad para la orientación, entrenamiento y aisitencia del personal de niveles inferiores.</p>	Sector de máquinas	
			<p>Conocimientos medios de: 1-Manejo de CNC nivel básico más carga de programa de LNE u otros, manejo de ciclos fijos , parámetros en general, 3D.. 2-Manejo de CNC, nivel medio más DGT parámetros, programa isograf-converasional. 3-Manejo de CNC, programación de NUM,FIDIA, ONA al 100%. Polivalencia, manejo total del parque de máquinas. 4-Interpretación de diseños completo. 5-Cálculo de velocidad de herramientas. 6-Trigonometría, fórmulas básicas de utilización. 7-Mantenimiento preventivo, aplicación de primer nivel. 8-Mantenimiento preventivo aplicación del segundo nivel. 9-Cálculo y aplicación de tiempos de máquina. 10-Conocimiento de los distintos tipos de herramientas de corte, uso y aplicaciones, afilado de mechas, distinguir diferentes calidades de insertos. 11-Proceso de mecanizado nivel básico más uso de mesas rotativas mesa de seno. 12-Dominio total del proceso de mecanizado. 13-Conocimiento sobre proceso productivo de matrices.</p> <p>Conocimientos óptimo de: 1-Manejo de CNC (prender la máquina, tomar orígenes, movimientos manuales, realizar programas simples en 2D. 2-Manejo de instrumentos de medición (calibres, micrometros, comparador). 3-Manejo de instrumentos de medición (nivel básico más uso de telescopín, alesómetro, imicro, 100% de instrumentos liogados al sector). 4-Interpretación de preparación , croquiz, cortes y vistas. 5-Colocación de los detalles en máquina, embridados, toma de línea de centro, alineado. 6-Realización de trabajos orientados según preparación. 7-Higiene, seguridad y orden en el sector de trabajo, uso de los elementos de seguridad, selelcción de residuos.</p>	<p>Interpretación de: Ficha de fabricación, plano de pieza y de herramientas. –Manejo de instrumentos de medición. Conocimiento de proceso de fabricación de matrices. –Dominio del proceso de control de matrices. –Conocimiento de materiales y trat. térmicos. -E</p>

			Sector de armado y ajuste	Sector Calidad – Operador de máquinas de medición.
			<p>Conocimientos básicos de: 1-Manejo de instrumentos de medición totales de sector. 2-Aplicación de correcciones en las matrices. Conocimientos medios de: 1-Armado de matrices completo con ajuste bajo prensa. 2-Ajuste de superficies de detalles patrones (piezas no vista). 3-Conocimiento sobre la estructura de tiempos operacionales. 5-Interpretación de ficha de fabricación y planos de pieza. 6-Análisis de tolerancias de piezas. 7-Modificación de las matrices por corrección (aplicación). 8-Análisis y preparación de modificación de matrices por corrección. 9-Utilización de máquinas complementarias del sector (perforadoras, radial, torno). 10-Utilización de rectificadoras, soldadoras y fresadoras medianas.</p> <p>Conocimiento óptimo de: 1-Interpretación de planos. 2-Utilización de herramientas básicas. 3-Utilización de la totalidad de las herramientas del sector. 4-Armado de matrices (elementos de guiado, estructura de bases, reglajes). 5-Armado de matrices (preparar para copiar). 6-Armado de matrices (completo hasta ajuste de prensa). 7-Manejo de instrumentos de medición (calibres y micrometros). 8-Manejo de instrumento de medición totales del sector. 9-Interpretación de planning. 10-Seguimiento de planning. 11-Higiene, seguridad y orden en el sector de trabajo, uso de los elementos de seguridad, selección de residuos.</p>	<p>Manejo de PC. –Dominio del Software de medición. –Interpretación de: Ficha de fabricación, plano de pieza, de herramienta y de calibres de control. –Manejo de instrumentos de medición. –Manejo e interpretación de las definiciones numéricas (ejes, sentido d</p>

			Sector de prensas	
			<p>Conocimientos mediso de: 1-Manejo de prensas doble feceto. 2-Ajuste de matrices bajo prensa (análisis, preparación plan de trabajo y aplicación para la obtención de pieza). 3-Interpretación de ficha de fabricación. 4-Utilización de maquinas auxiliares, torno, rectificadora, fresa. 5-Realizar aporte de material por soldadura. 6-Seguimiento de los planning. 7-Conocimiento sobre la estructura de tiempos operacionales. 9-Análisis, preparación y realización de modificación de matrices por corrección. Conocimiento óptimo de: 1-Ajuste de matrices bajo prensa (abarca todo tipo de matrices). 2-Manejo de prensas simple efecto. 3-Interpretación de planos de matrices y de pieza. 4-Interpretación de planos de matrices y pieza (completo 100%). 5-Interpretación de planning. 6-Higiene, seguridad y orden en el sector de trabajo, uso de los elementos de seguridad, slección de residuos.</p>	
			Descripción general	Descripción detallada
	Conocimientos requeridos	Descrpción de tareas	Conocimientos y actividades requeridas	
			Sector de máquinas	Sector calidad-Inspector volante

<p>Nivel polivalente D</p>	<p>Poseer un título específico. Alto grado de capacitación y especialización. Conocimientos técnicos.</p>	<p>Dominio íntegro y completo de la totalidad de la operaciones del sector.          Posesión de plena autonomía.          Interpretación de planos. Habilidad.          Experiencia.          Desempeño efectivo.          Capacitación y entrenamiento de los niveles inferiores.</p>	<p>Conocimientos óptimos de: 1-Manejo de CNC nivel básico más carga de programa de LNE u otros, manejo de ciclos fijos parámetros en general., 3D. 2-Manejo de CNC, nivel medio más DGT parámetros, programa isograf-converacional. 3-Manejo de CNC, programación de NUM, FIDIA, ONA, al 100%. Polivalencia, manejo total del parque de máquinas. 4-Interpretación de diseños completo. 5- Cálculo de velocidad de herramientas. 6-Trigonometría, fórmulas básicas de utilización. 7-mantenimiento preventivo, aplicación de primer nivel. 8-Mantenimiento preventivo, aplicación de segundo nivel. 9-Cálculo y aplicación de tiempos de máquina. 10-Conocimiento de los distintos tipos de herramientas de corte, uso y aplicaciones, afilado de mechas, distinguir diferentes calidades de insertos. 11-Proceso de mecanizado nivel básico más uso de mesas rotativas mesa de seno. 12-Dominio total del proceso de mecanizado. 13-Conocimiento sobre proceso productivo de matrices. 14-Manejo de CNC (prender la máquina, tomar orígenes, movimientos manuales, realizar programas simples en 2D). 15-Manejo de instrumentos de medición (calibres, micrometros, comparador). 16-Manejo de instrumentos de medición (nivel básico más uso de telescopín, alesometro, imicro, 100% de instrumentos ligados al sector). 17-Interpretación de preparación, croquis, cortes y vistas. 18-Colocación de los detalles en máquina, embridados, tomas de línea de centro, alineado. 19-Realización de trabajos orientados según preparación. 20-Higiene, seguridad y orden en el sector de trabajo, uso de los elementos de seguridad, selección de residuos.</p>	<p>Interpretación de: Ficha de fabricación, plano de pieza y de herramienta. –Manejo de instrumentos de medición          Conocimiento de proceso de fabricación de matrices. –Interpretación de normas y exigencias del cliente. –Dominio del proceso de control de matrices.</p>
----------------------------	---	---	---	--

			<p>Sector de armado y ajuste</p>	<p>Sector Calidad-Operador de máquinas de medición</p>
			<p>Conocimientos óptimos de: 1-Manejo de instrumentos de medición totales de sector. 2-Aplicación de correcciones en las matrices. 3-Armado de matrices completo con ajuste bajo prensa. 4-Ajuste de superficies de detalles patrones (piezas no vista). 5-Conocimiento sobre la estructura de tiempos operacionales. 6-Estimación de tiempos operacionales. 7-Interpretación de ficha de fabricación y planos de pieza. 8-Análisis de tolerancias de piezas. 9-Modificación de las matrices por corrección (aplicación). 10-Análisis y preparación de modificación de matrices por corrección. 11-Utilización de máquinas complementarias del sector (perforadoras, radial, torno). 12-Utilización de rectificadoras, soldadoras y fresadoras medianas. 13-Interpretación de planos. 14-Utilización de herramientas básicas. 15-Utilización de la totalidad de las herramientas del sector. 16-Armado de matrices (elementos de guiado, estructura de bases, reglajes). 17-Armado de matrices (preparar para copiar). 18-Armado de matrices (completo hasta ajuste de prensa). 19-Manejo de instrumentos de medición (calibres y micrometros). 20-Manejo de instrumento de medición totales del sector. 21-Interpretación de planning. 22-Seguimiento de planning. 23-Higiene, seguridad y orden en el</p>	<p>Manejo de PC. –Dominio del Software de medición. –Interpretación de: Ficha de fabricación, plano de pieza, de herramienta y de calibres de control. –Manejo de instrumentos de medición. –Manejo e interpretación de las definiciones numéricas (Ejes, sentido d</p>

			sector de trabajo, uso de los elementos de seguridad, selección de residuos.	
			Sector de prensas	Ingeniería – Informática técnica
			Conocimientos óptimos de: 1-Manejo de prensas doble efecto. 2-Ajuste de matrices bajo prensa (análisis, preparación plan de trabajo y aplicación para la obtención de pieza). 3-Interpretación de ficha de fabricación. 4-Utilización de máquinas auxiliares, torno, rectificadora, fresa. 5-Realizar aporte de material por soldadura. 6-Seguimiento de los planning. 7-Conocimiento sobre la estructura de tiempos operacionales. 8-Estimación de tiempos operacionales. 9-Análisis, preparación y realización de modificación de matrices por corrección. 10-Ajuste de matrices bajo prensa (abarca todo tipo de matrices). 11-Manejo de prensas simple efecto. 12-Interpretación de planos de matrices y de pieza. 13-Interpretación de planos de matrices y pieza (completo 100%). 14-Interpretación de planning. 15-Higiene, seguridad y orden en el sector de trabajo, uso de los elementos de seguridad, selección de residuos.	Manejo de PC. –Interpretación de planos. –Experiencia en máquinas de CNC, o ajuste en banco. –Formación técnica. –Manejo de Software CAD, CAM, 8Tebis, cimatrón). –Determinación de estrategias y parámetros de mecanizados. –Postprocesado de programas y generar