

INDICE		
		Página
ACTA DE SUSCRIPCIÓN.....		4
<u>CAPÍTULO 1: CONDICIONES GENERALES</u>		
1.1.	PARTES INTERVINIENTES	5
1.2.	RECONOCIMIENTO MUTUO	5
1.3.	CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DEL CONVENIO	5
1.4.	CONTENIDO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	5
1.5.	PERSONAL EXCLUIDO DE LA REPRESENTACIÓN	6
1.6.	MODALIDADES DE TRABAJO	6
1.7.	VIGENCIA	6
1.8.	COMPROMISOS MUTUOS Y RESPONSABILIDADES	7
1.9.	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO	8
1.10	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	8
1.11	CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL	9
1.12	COMITÉ DE INTERPRETACIÓN DEL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO Y DE EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS PROPUESTOS	9
1.13	COMITÉ DE HIGIENE, SALUBRIDAD, SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y ECOLOGÍA INDUSTRIAL	10
<u>CAPÍTULO 2: JORNADA DE TRABAJO</u>		
2.1.	DURACIÓN Y MODALIDADES	11
2.2.	COMPENSACIÓN DE HORAS POR FALTA TRANSITORIA DE TRABAJO	12
<u>CAPÍTULO 3: BENEFICIOS SOCIALES</u>		
3.1.	VACACIONES	13

3.2.	INTERRUPCIÓN DE VACACIONES ANUALES	13
3.3.	LICENCIAS	13
3.4.	ESTUDIOS	15
3.5.	VALES ALIMENTARIOS	16
3.6.	SERVICIO DE COMEDOR	16
3.7.	ROPA DE TRABAJO	16
3.8.	BONIFICACIÓN VACACIONAL	16
3.9.	ANTIGÜEDAD	17
3.10	DUPLICACIÓN O ACUMULACIÓN DE BENEFICIOS	17
<u>CAPÍTULO 4: MOVIMIENTOS DEL PERSONAL</u>		
4.1.	CAMBIOS DE HORARIO Y LUGAR DE TRABAJO	17
4.2.	VIÁTICOS	18
<u>CAPÍTULO 5: CATEGORÍAS Y TAREAS</u>		
5.1.	CLASIFICACIÓN	19
5.2.	DEFINICIONES PREVIAS	19
5.3.	ENUMERACIÓN	20
5.4.	DESCRIPCIÓN DE TAREAS POS POSICIÓN Y NIVEL	20
5.5.	CAMBIO DE POSICIONES Y NIVELES	23
<u>CAPÍTULO 6: REMUNERACIONES Y ADICIONALES</u>		
6.1.	CONCEPTO DE REMUNERACIONES	24
6.2.	MODO Y PLAZO DE PAGO	24
6.3.	ESCALA DE SALARIOS	24
6.4.	PREMIO POR DESEMPEÑO	24
6.5.	PRIMA DE RESULTADO COMERCIAL	25
6.6.	JORNADA NOCTURNA Y HORAS EXTRAS	26

6.7.	TRABAJO EN TURNOS ROTATIVOS	26
<u>CAPÍTULO 7: ASUNTOS GREMIALES</u>		
7.1.	LOCAL Y COMUNICACIONES SINDICALES	27
7.2.	DELEGADOS SINDICALES	27
7.3.	GARANTÍAS SINDICALES	28
7.4.	COMUNICACIONES	28
7.5.	PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACIÓN DE RECLAMOS .	28
7.6.	CONTRIBUCIONES SINDICALES	30
<u>CAPÍTULO 8: DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS</u>		
8.1.	AVISOS DE AUSENCIA	31
8.2.	CUMPLIMIENTO DE LOS REGLAMENTOS INTERNOS	31
8.3.	DÍAS NO LABORABLES Y FERIADOS NACIONALES	32
8.4.	MENORES	32
8.5.	SANCIONES	32
8.6.	CERTIFICADOS DE TRABAJO Y DOCUMENTACIÓN	33
8.7.	SITUACIONES NO PREVISTAS	33
8.8.	DENUNCIA – ULTRACTIVIDAD	33
8.9.	AUTORIDAD DE APLICACIÓN	33
8.10	IMPRESIÓN DEL CONVENIO	33

ANEXO NRO. I CUADRO DE CATEGORÍAS SALARIALES BÁSICAS .	34
--	----

ANEXO NRO. II PREMIO POR DESEMPEÑO	34
--	----

En la ciudad de Buenos Aires, a los dieciséis días del mes de diciembre de dos mil cinco se reúnen, por una parte, el SINDICATO DE MECÁNICOS Y AFINES DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR, representada en este acto por los Sres. : José Rodríguez, Secretario General; el Sr. Manuel María Pardo, Secretario General Adjunto del Consejo Directivo Nacional; Ricardo Pignanelli, Secretario Gremial; José Caro, Subsecretario Gremial; Omar Dragún, Secretario General SMATA delegación Córdoba; Ángel Tello, Secretario General Adjunto SMATA delegación Córdoba; Daniel Héctor Miranda, Secretario Gremial delegación Córdoba; Antonio Quintana, Secretario Administrativo y los Sres. Rogelio Nieves y Luis Gambardella, Delegados gremiales de POLYMONT ARGENTINA S.A., constituyendo domicilio en Avda. Belgrano N° 665 de la Capital Federal, y POLYMONT ARGENTINA S.A., representada en este acto por los Sres. Fernando Gorgerino; domingo A. Tacite; F. Fernando Torres, y los Dres. Germán Ferrer; Haroldo Gavernet; Teresita Carvallo, en su carácter de Apoderados de POLYMONT ARGENTINA S.A., constituyendo domicilio en calle Colectora Norte de Circunvalación s/n, entre camino San Carlos y camino San Antonio de la ciudad de Córdoba, a fin de suscribir el Convenio Colectivo de Trabajo, que regirá las relaciones entre los comparecientes y los empleados de POLYMONT ARGENTINA S.A. Acto seguido se da lectura integra al Convenio Colectivo de Trabajo en cuestión, suscribiéndolo los comparecientes de total conformidad.

No habiendo para más se da por concluida la reunión en el lugar y fecha arriba indicados.

CAPÍTULO 1: CONDICIONES GENERALES

1.1.PARTES INTERVINIENTES

Son partes contratantes el SINDICATO DE MECÁNICOS Y AFINES DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR, en adelante SMATA o EL SINDICATO, y POLYMONT ARGENTINA S.A., en adelante POLYMONT o LA EMPRESA, ambas, en conjunto, LAS PARTES.

Se designa como unidad-cliente, a los receptores de las prestaciones brindadas por POLYMONT.

1.2. RECONOCIMIENTO MUTUO

LAS PARTES que suscriben el presente Convenio Colectivo de Trabajo se reconocen como únicas entidades representativas de los trabajadores y de la empleadora en el marco de la presente Convención Colectiva de Trabajo y conforme lo establecido en la legislación vigente.

1.3. CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DEL CONVENIO

1.3.1. LAS PARTES manifiestan su coincidencia en la necesidad de orientar las relaciones laborales en un marco de mutua colaboración y voluntaria participación, permitiendo así la implementación y aplicación de nuevas tecnologías para alcanzar niveles de eficiencia y calidad propias de una EMPRESA de Servicios Operacionales de Mantenimiento, de nivel internacional y hacer de POLYMONT una EMPRESA altamente competitiva, que permita el desarrollo y crecimiento personal de los empleados y en forma paralela la obtención de nuevos mercados.

1.3.2. LAS PARTES reconocen, comparten y aceptan que trabajar en conjunto, bajo el principio de buena fe, compartiendo la experiencia, el conocimiento y los medios que se poseen, es el único camino no sólo para implementar el presente convenio, sino para permitir que los empleados y los clientes de LA EMPRESA alcancen niveles de satisfacción comparables a las mejores del mundo.

1.3.3. El trabajo en conjunto traducido en una comunicación abierta, reuniones periódicas entre los representantes del SMATA y POLYMONT, signado por el respeto, la comprensión y el aporte mutuo, propenderá no sólo a alcanzar niveles ascendentes de calidad, eficiencia y competitividad, sino también a evaluar objetivamente el grado de consecución de estos objetivos.

1.4. CONTENIDO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

1.4.1. El presente convenio colectivo de trabajo establece las normas que regirán el comportamiento de LAS PARTES y de los empleados efectivos comprendidos en el mismo, siendo su cumplimiento obligatorio en todos y cada uno de los aspectos contemplados: organización del trabajo, salarios, funciones, nuevas tecnologías, calidad de vida laboral, productividad, paz social, y todos aquellos otros que conlleven a una sana, justa y ordenada convivencia dentro del marco relacional de LAS PARTES. Estas normas regirán para el personal que preste tareas en relación de dependencia con LA EMPRESA en cualquiera de las categorías contempladas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

1.4.2. El personal que especialmente comprende este Convenio Colectivo de Trabajo es a técnicos y operarios de :

1.1. Servicios Operacionales de Mantenimiento;

1.2. Reparaciones Civiles;

1.3. Montajes industriales;

1.4. Medios automatizados y robotizados;

que participan en las actividades de POLYMONT y que taxativamente se especifican en el Capítulo 5 del CCT 463/02E, siempre que éstas sean desarrolladas exclusivamente en Unidades-cliente donde por su actividad específica SMATA sea el régimen principal, en todo el ámbito del país.

1.5. PERSONAL EXCLUIDO DE LA REPRESENTACIÓN

1.5.1. Están expresamente excluidos los empleados dependientes de otras empresas especializadas que brindan servicios que no corresponden a las actividades normales y específicas propias de LA EMPRESA, tales como las abajo mencionadas:

1.5.1.1. Seguridad patrimonial;

1.5.1.2. Preparación, distribución y servicios de comidas;

1.5.1.3. Servicios médicos y de enfermería;

1.5.1.4. Servicios de informática.

1.5.2. También están expresamente excluidos los empleados administrativos, jefes de módulos y/o animadores, supervisores, encargados administrativos, responsables de áreas, sectores y/o repartos, secretarios, así como los capataces, adscriptos, agente de métodos, jefes, gerentes, y personal de seguridad.

1.6. MODALIDADES DE TRABAJO

1.6.1. Se podrán pactar contratos individuales de trabajo bajo cualquiera de las tipologías previstas en la legislación vigente. En el supuesto que en el futuro se permitan modalidades promovidas de contratación que requieran habilitación por medio de convención colectiva de trabajo LAS PARTES se reunirán a fin de analizar dicha situación.

1.6.2. El personal contratado bajo una modalidad diferente del contrato de trabajo por tiempo indeterminado, sea promovida o no promovida, incluyendo el contrato de aprendizaje y la modalidad especial de fomento de empleo, no podrá, en su conjunto, superar el treinta y cinco por ciento (35%) del plantel permanente de LA EMPRESA comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo; a su vez, dentro de dicho tope, los contratos de aprendizaje que se celebren no podrán superar el diez por ciento (10%) en relación al plantel total de POLYMONT.

1.6.3. La cobertura de salud de los aprendices será contratada con la Obra Social del SMATA.

1.7. VIGENCIA

El presente Convenio Colectivo de Trabajo regirá en general, por el término de tres años, a partir del 1° de Enero de 2006, por lo que vencerá el día 31 de Diciembre de 2009 sin perjuicio de la ultractividad acordada en la cláusula 8.8. En relación a la escala salarial

///

/// contenida en el Anexo I, el plazo de vigencia fenecerá el día 31 de Diciembre del 2006.

1.8. COMPROMISOS MUTUOS Y RESPONSABILIDADES

LAS PARTES entienden y aceptan los siguientes compromisos mutuos:

1.8.1. Los empleados son clave para el éxito de LA EMPRESA y ésta reconoce su obligación de tratarlos con dignidad, respeto y consideración, darles seguridad completa que recibirán total y oportunamente los salarios convencionales, brindarles oportunidad de crecimiento como personas e individuos participantes de la sociedad, posibilitar que mantengan o aumenten su autoestima y sean respetados por la comunidad donde viven.

1.8.2. Asimismo POLYMONT se compromete a analizar detalladamente las situaciones que puedan afectar el nivel de empleo y a estudiar conjuntamente con el SMATA los posibles medios de solución, en condiciones económicas adversas, especialmente las generadas como consecuencia de la conclusión de un contrato con una unidad-cliente.

1.8.3. LAS PARTES entienden que el objetivo de LA EMPRESA es crecer y prosperar económica, organizacional y tecnológicamente a través de las operaciones y prestaciones propias de su actividad. Ello así y a fin de atender de la mejor manera posible las exigencias de los clientes, en términos de calidad, plazo y costos, LAS PARTES asumen el compromiso de:

1.8.3.1. Mejorar de manera continua la calidad y el costo de las prestaciones brindadas a los clientes, trabajando juntas, como un equipo:

1.8.3.2. Promover la más amplia comunicación de las políticas y procedimientos establecidos y basados en este Convenio Colectivo de Trabajo y,

1.8.3.3. Actuar cooperativamente, resolver dudas y preocupaciones a través de reuniones que busquen el consenso, así como procurar el orden, aseo, higiene y seguridad en el trabajo.

1.8.4. En este orden, considerando prioritaria la preservación de la salud de los trabajadores y la protección del medio ambiente, LAS PARTES se comprometen a cumplir con las normas legales e internas en materia de seguridad, higiene y ecología industrial tanto en LA EMPRESA como en las unidades-cliente, a mejorar dichas normas conforme a las modificaciones operadas a nivel tecnológico y a realizar las acciones preventivas y correctivas idóneas de modo de disminuir el índice de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales.

1.8.5. La confidencialidad es uno de los principales valores éticos que hacen y harán de POLYMONT una empresa confiable en el cumplimiento de sus prestaciones. En este sentido, la actividad que desarrolla POLYMONT le permite acceder al conocimiento de cuestiones técnicas, medios y procesos de alta tecnología que pueden ser considerados de carácter confidencial por parte de las unidades-cliente.

Un compromiso de resguardo de dicha confidencialidad es asumido por LA EMPRESA en cada uno de los contratos que celebra, por lo que procede extender esta obligación a los empleados de POLYMONT, de modo que no podrán divulgar, comentar, o de cualquier otra manera posible hacer conocer, por la vía o medio de publicidad que sea, a terceras personas, cualquier información de carácter técnico, comercial, administrativo o de política empresarial de POLY,ONT o de alguna de las unidades-cliente, a la que pudieran acceder o tener acceso, de modo formal, informal, directa o

indirectamente, con motivo o en ocasión

///

/// de la prestación de tareas. Se exceptúa de la prohibición, toda aquella información que sea de conocimiento general o de dominio público.

1.8.6. LA EMPRESA, representada por sus Directores, tiene la responsabilidad exclusiva de determinar las modalidades de las prestaciones a brindar, contratar con los clientes, ordenar la cantidad, ubicación, horario y tareas del personal, ejerciendo las facultades de organización y dirección dentro de los límites determinados por la ley y este Convenio Colectivo de Trabajo. En este marco LA EMPRESA informará a EL SINDICATO sobre los siguientes asuntos:

1.8.6.1. Designación y retiro de Directores.

1.8.6.2. Cambios de organización importantes a nivel operativo.

1.8.6.3. Decisiones sobre política de incorporación de personal.

1.8.7. SMATA tiene la responsabilidad exclusiva para representar a los empleados amparados en este Convenio y velar para que sus representados reciban tratamiento, capacitación, salarios y beneficios de acuerdo a lo pactado en el mismo o sus modificaciones o ampliaciones futuras. EL SINDICATO, acepta la responsabilidad de promover los objetivos comunes y cooperar con LA EMPRESA para resolver problemas existentes o potenciales y contribuir a las buenas relaciones con entidades gubernamentales o comunitarias.

1.9. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO

1.9.1. LAS PARTES concuerdan que las normas establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo se aplican a todos los empleados comprendidos en el mismo, sin ninguna clase de discriminaciones respecto de nacionalidad, raza, religión y sexo.

1.9.2. La denominación de “empleados” o “trabajadores” utilizada en el presente Convenio Colectivo de Trabajo reviste el carácter de denominación genérica para hacer referencia al personal comprendido en este Convenio Colectivo de Trabajo, y no implica ninguna restricción respecto del sexo femenino.

1.9.3. Los empleados tendrán las mismas posibilidades y oportunidades de ser promocionados a categorías superiores. La idoneidad técnica y profesional se medirá en la selección con un criterio objetivo y ecuánime. LA EMPRESA podrá considerar los eventuales candidatos para cubrir las vacantes generadas a propuesta del SMATA.

1.10. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

1.10.1. POLYMONT desarrollará sus actividades principalmente en los establecimientos de las unidades-cliente. La organización y modalidad del trabajo es planificada y determinada en función de la necesidad de cada unidad-cliente, siempre dentro de los límites de la ley y este Convenio Colectivo de Trabajo, predominando fundamentalmente la formación de equipos de trabajo multifuncionales con misiones claramente definidas. A través de estos equipos LA EMPRESA propende a la polivalencia funcional, mediante la utilización de sistemas tecnológicos de mejora continua.

1.10.2. En menor escala se realizarán trabajos en los talleres propios de LA EMPRESA, pero sin perder el objetivo señalado anteriormente respecto de la formación polivalente y funcional.

1.11. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

1.11.1. POLYMONT asegurará la capacitación profesional complementaria de todo su personal a fin de permitir su adaptación a los cambios tecnológicos operados en los medios, equipamientos y entorno vinculados a su prestación laboral. Esta capacitación se llevará a cabo a través de los medios didácticos más apropiados y técnicas más modernas necesarias para el mejor desarrollo de las actividades de LA EMPRESA.

1.11.2. Las actividades de formación se realizarán preferentemente dentro del horario de trabajo. Las horas de capacitación fuera del horario de trabajo serán voluntarias y se abonarán también como horas simples, con más el transporte a cargo de LA EMPRESA si fuera el caso.

1.11.3. El personal y el SMATA aceptan que la capacitación es un elemento indispensable para el crecimiento de LA EMPRESA así como para el desarrollo personal y profesional de los empleados, brindándoles la oportunidad de promoverse y progresar.

1.12. COMITÉ DE INTERPRETACIÓN DEL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO Y DE EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS PROPUESTOS

1.12.1. Constitución y funcionamiento

Se constituye un Comité de interpretación del presente Convenio Colectivo de Trabajo y de seguimiento del cumplimiento de los objetivos propuestos, de acuerdo a las siguientes normas:

1.12.1.1. Composición: Este comité estará compuesto por un máximo de dos (2) representantes de cada parte.

1.12.1.2. Representantes: Las designaciones de los representantes deberán ser efectuadas por cada parte y comunicadas a la otra, por escrito, antes de la primera reunión.

1.12.1.3. Reuniones: La EMPRESA convocará a la comisión al menos una vez al año o cuando el SMATA lo requiera, en atención a necesidades de impostergable tratamiento.

1.12.1.4. Funciones generales de la Comisión en su conjunto:

1.12.1.4.1. Aclarar el contenido del presente convenio cuando surja algún diferendo interpretativo, adquiriendo rango convencional su pronunciamiento al respecto.

1.12.1.4.2. Incentivar el trabajo en equipo, orientando el mismo a niveles progresivos de calidad, atención a los clientes y calidad de vida en el trabajo.

1.12.1.4.3. Evaluar los resultados de los programas de optimización de las prestaciones, calidad, eficiencia, eficacia, capacitación, prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, cuidado del medio ambiente y política de costos de LA EMPRESA.

1.12.1.4.4. Fomentar el respeto, la solidaridad, cooperación y progreso mutuo.

1.12.1.4.5. Evaluar canales de participación informativa y consulta mutua.

1.12.1.4.6. Apoyar la introducción de métodos innovadores, orientados a alcanzar los objetivos conjuntos de LA EMPRESA y sus empleados, contribuyendo de ese modo al progreso continuo, manteniendo en todo momento una actitud abierta y receptiva a los cambios.

1.12.1.4.7. Analizar en forma especial la atención a los clientes, tratando de establecer canales a través de los cuales los mismos se puedan manifestar.

1.12.1.4.8. Cooperar con LA EMPRESA y sus empleados en todo lo atinente a capacitación del personal, de acuerdo a lo previsto en el artículo respectivo del presente convenio.

1.12.1.4.9. Propiciar la realización de eventos sociales, culturales y deportivos, que persigan el crecimiento personal y el estrechamiento de vínculos entre LAS PARTES. .

1.12.1.4.10. Analizar las situaciones que puedan afectar el nivel de empleo, estudiando los medios conducentes para morigerar sus efectos perjudiciales.

1.12.1.4.11. Velar por el cumplimiento de las normas de higiene, seguridad industrial, ecología, orden y aseo en las distintas unidades-cliente.

1.12.1.5. Confidencialidad: Queda establecido que la información que se comparta en el seno de la Comisión no podrá ser divulgada fuera del ámbito de LA EMPRESA, salvo que expresamente se aclare lo contrario.

1.12.1.6. Actas: Cuando cualquiera de las partes lo estime necesario, se labrarán actas de las reuniones que se celebren.

1.13. COMITÉ DE HIGIENE, SALUBRIDAD, SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y ECOLOGÍA INDUSTRIAL

Con el fin de obtener mayor grado de protección de la vida, integridad psicológica y física del trabajador y conservar su salud mediante adaptación del medio ambiente de trabajo al hombre, las herramientas, maquinarias, procesos productivos o de servicios, evitando o anulando el efecto de los factores agresivos y riesgosos, se constituye el Comité de Higiene, Salubridad y Seguridad en el Trabajo y Ecología Industrial, conformado por un representante de la entidad sindical y un representante de POLYMONT.

CAPÍTULO 2: JORNADA DE TRABAJO

2.1. DURACIÓN Y MODALIDADES

2.1.1. LAS PARTES reconocen que por la naturaleza de las actividades de LA EMPRESA, las mismas se desarrollan principalmente en los establecimientos de las unidades-cliente, por lo que POLY,ONT tendrá que determinar los días y los horarios de trabajo en función de las necesidades de aquellos. En efecto, para cumplir con sus objetivos, garantizando a su vez el nivel de empleo, POLYMONT debe colocarse en condiciones de brindar una respuesta satisfactoria a los distintos requerimientos de sus clientes, respetando siempre las disposiciones legales y convencionales en materia de jornada y descanso.

2.1.2. Por lo señalado LAS PARTES acuerdan la posibilidad de operar tanto conforme el régimen común de jornada como bajo la modalidad de trabajo en equipos o por turnos fijos o rotativos, con trabajo semi-opcional durante fines de semana, determinándose ello en función de los requerimientos de las unidades-cliente y/o de LA EMPRESA.

2.1.3. En ningún caso la jornada semanal de trabajo podrá exceder del límite de cuarenta y cuatro (44) horas en las Provincias de Córdoba y Mendoza y de cuarenta y cinco (45) horas en la Provincia de Santa Fe. En aquellos supuestos en que las particularidades de tiempo y lugar y las necesidades de la prestación hicieran necesario adecuar la jornada a los límites legales, LAS PARTES acordarán lo pertinente a tales fines.

2.1.4. Equipos de trabajo de fin de semana: LA EMPRESA en función de sus necesidades operativas y en respuesta a las necesidades de las unidades-cliente, podrá integrar equipos de trabajo de fin de semana. La integración de estos equipos será voluntaria y por un plazo de cuarenta y cinco (45) días. Sólo en caso de no haber voluntarios para dicha conformación LA EMPRESA podrá designar unilateralmente sus miembros. Esta última facultad podrá ser utilizada por LA EMPRESA hasta un máximo de dos veces por año aniversario por cada empleado, salvo que medie un lapso mayor a cuatro (4) meses entre la nueva designación y la anterior, en cuyo caso se podrá superar el límite.

2.1.4.1. Transcurridos los primeros treinta días del plazo precedente, el trabajador será consultado sobre su intención de continuar, por un lapso igual a cuarenta y cinco (45) días, bajo la modalidad de trabajo durante fin de semana o bien, retornar a la prestación de tareas en turnos fijos o rotativos. En este último caso, el reemplazante se buscará primeramente en forma voluntaria, y de no surgir ninguno lo designará LA EMPRESA.

2.1.4.2. La jornada de trabajo para los equipos o empleados de fin de semana es de treinta y dos horas con cuarenta y ocho minutos. La distribución y diagramación de los horarios es facultad exclusiva de POLYMONT dentro de un esquema de trabajo de jornadas de doce horas los días sábados y domingos, y de ocho horas con cuarenta y ocho minutos los días viernes o lunes según corresponda, completando así una jornada de treinta y dos horas con cuarenta y ocho minutos prevista para este tipo de horario especial de trabajo en equipo.

2.1.4.3.A solicitud del personal, LA EMPRESA, a su exclusivo criterio, analizará la modificación excepcional de la jornada de fin de semana cuando el día domingo coincidiera con celebraciones como lo son el día de la madre, de padre, etc. de modo que la correspondiente a dicho día no supere

las ocho horas con cuarenta y ocho minutos, completándose siempre la duración máxima prevista de treinta y dos horas con cuarenta y ocho minutos.

2.1.4.4. Los integrantes de un equipo de fin de semana recibirán la misma remuneración mensual que el resto de los trabajadores de igual categoría.

2.1.4.5. Los empleados que bajo la modalidad de trabajo en equipo desarrollen sus tareas el fin de semana, tendrán derecho al franco compensatorio de cuatro días de duración.

2.1.5. De acuerdo a la organización de trabajo en cada unidad-cliente, los trabajadores gozarán, dentro o fuera de la jornada de trabajo, de una pausa individual remunerada de treinta minutos que podrá destinarse a almuerzo, cena, reposo o distracción. Debe advertirse, no obstante, que el descanso debe ser de manera decorosa y que se considera expresamente prohibido participar en juegos de azar.

2.1.6. Con la participación del supervisor se organizarán pausas diarias de descanso durante la jornada efectiva de trabajo, compatibilizando las mismas con las necesidades de la prestación. En el caso de jornada de trabajo de fin de semana, se dispondrá una pausa destinada a refrigerio del personal.

2.1.7. LA EMPRESA asume la obligación de poner en conocimiento y notificar de las actividades y modalidades de trabajo que se han enunciado a los aspirantes a ingresar.

2.2. COMPENSACIÓN DE HORAS POR FALTA TRANSITORIA DE TRABAJO

2.2.1. Teniendo como objetivo asegurar el nivel de empleo, aún en circunstancias adversas y considerando que la actividad de POLYMONT depende exclusivamente de su contratación por parte de terceros, y a fin de superar situaciones de transición que afecten a más del cincuenta por ciento (50%) del personal de LA EMPRESA, o igual porcentual de personal afectado a una unidad-cliente o sector o actividad particular de una unidad-cliente, podrá otorgar a dicho personal una licencia especial con goce de haberes con un máximo de ochenta y ocho horas por año aniversario. Agotadas las horas señaladas, y de subsistir la causal o causales que dieron motivo a la licencia especial, las partes se reunirán a fin de analizar la situación y la posibilidad de suspender al personal mediante el otorgamiento de una compensación económica extraordinaria no remunerativa equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) del salario neto de bolsillo a cada trabajador, considerando las medidas adoptadas por las unidades-clientes y su efecto económico para POLYMONT.

2.2.2. Dicha licencia generará un crédito a favor de LA EMPRESA que el personal deberá devolver cuando le sea requerido, dentro del plazo de ciento ochenta (180) días desde que cada crédito horario fue generado. Si el personal es citado para compensar horas en débito en jornadas distintas de las habituales de tareas, la compensación no podrá ser inferior a media jornada.

2.2.2.1. La devolución de las horas en débito por parte de los trabajadores que presten tareas en turnos fijos o rotativos, se computará de la siguiente manera:

2.2.2.1.1. Cada hora trabajada en día hábil y sábado hasta las 13:00 horas será compensada considerando la hora como una hora y media.

2.2.2.1.2. Cada hora trabajada en día sábado después de las 13:00 horas, domingos y feriados tendrá una compensación equivalente a dos (2) horas.

2.2.2.2.Cuando se trata de un trabajador que integre equipo de fin de semana, la devolución de las horas en débito se computará del siguiente modo:

2.2.2.2.1.Cada hora trabajada durante la jornada de fin de semana será compensada considerando la hora como una hora y media.

2.2.2.2.2.Cada hora trabajada en día franco tendrá una compensación equivalente a dos (2) horas.

CAPÍTULO 3: BENEFICIOS SOCIALES

3.1. VACACIONES

3.1.1.Las vacaciones del personal comprendido en el presente convenio en cuanto al número de días a gozar, su liquidación y antelación del aviso se establecen conforme a la legislación vigente. A los efectos del cómputo de la antigüedad para la determinación de los días de vacaciones a gozar se tomará la antigüedad al 31 de diciembre de cada año.

3.1.2.LAS PARTES coinciden en que la actividad de POLYMONT está orientada a unidades-cliente con distintas necesidades de prestaciones, inclusive estacionales, por lo que, 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 períodos comprendiendo uno, de diciembre hasta abril inclusive, con un mínimo de catorce (14) días, no pudiendo concluir su goce más allá del último día del mes de abril y el otro durante el resto del año. POLYMONT procurará otorgar vacaciones al personal con hijos en edad escolar en coincidencia con el receso colegial invernal. El fraccionamiento mencionado permite adecuar la actividad de LA EMPRESA a la programación de las paradas de producción de las unidades-cliente logrando una mayor competitividad.

3.1.3.La empresa podrá programar y otorgar las vacaciones en forma colectiva y/o individual fraccionándolas en dos períodos. El personal afectado por el fraccionamiento mencionado, toda vez que sea requerido por la empresa, recibirá una bonificación equivalente a 44 horas básicas normales.

3.2. INTERRUPCIÓN DE VACACIONES ANUALES

3.2.1.El personal que haciendo uso de su período de vacaciones, contrajera una enfermedad o sufriera un accidente en forma inculpable, deberá comunicar tal hecho a LA EMPRESA en forma inmediata por un medio fehaciente, indicando, en caso de no estar en su domicilio habitual, el domicilio donde accidentalmente se encontrara. POLYMONT podrá constatar la causal invocada en el lugar donde se encuentre el empleado.

3.2.2.Otorgada el alta médica el empleado seguirá gozando de su licencia vacacional hasta la finalización del período que le corresponda.

3.2.3.En cualquier caso, el empleado objeto de la contingencia deberá a su regreso, presentar las certificaciones médicas correspondientes.

3.3. LICENCIAS

POLYMONT otorgará, de acuerdo a la legislación vigente en la materia, las licencias que se detallan a continuación:

3.3.1. Con goce de haberes

3.3.1.1. Por nacimiento de hijo: dos (2) días corridos hábiles para el personal masculino. Para obtener el pago, el trabajador deberá acreditar el hecho invocado con la respectiva partida de nacimiento.

3.3.1.2. Por matrimonio: diez (10) días corridos, que pueden acumularse con el período de licencia de vacaciones y otorgarse en cualquier época del año. A los fines de gozar de esta licencia, el personal deberá solicitarla con quince días de anticipación como mínimo. Asimismo, para obtener el respectivo pago, el trabajador deberá acreditar el hecho invocado con la partida de casamiento.

3.3.1.3. Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuvieses unido en aparente matrimonio, de hijos –matrimoniales o reconocidos- o de padres: cuatro (4) días corridos hábiles. Para obtener el respectivo pago, el trabajador deberá acreditar el hecho invocado con la partida de defunción y demás documentos que determinen el vínculo familiar. Con relación a las condiciones para acceder a la licencia por fallecimiento del concubino/a, debe tratarse de un hombre o de una mujer que hubiere vivido públicamente con el/la trabajador/a, en aparente matrimonio, durante un mínimo de dos años anteriores al fallecimiento, cuando el trabajador/a fallecido/a fuere soltero/a o viudo/a y de cinco años cuando hubiere estado divorciado/a o separado/a de hecho al momento de su fallecimiento por culpa de su esposa o marido o de ambos.

3.3.1.4. Por fallecimiento de hermano o padres políticos: dos (2) días hábiles. Para obtener el respectivo pago, el trabajador deberá acreditar el hecho invocado con la partida de defunción y demás documentos que determinen el vínculo familiar.

3.3.1.5. Para rendir examen final en la enseñanza media o universitaria: dos (2) días corridos por examen final, con un máximo de diez (10) días por año calendario. A los fines de gozar de esta licencia, el personal deberá solicitarla con un mínimo de tres días de antelación, salvo imposibilidad no imputable al empleado. Para obtener el pago, el beneficiario debe acreditar ante LA EMPRESA haber rendido el examen final, presentando el certificado expedido por el instituto donde curse los estudios.

3.3.1.6. Por maternidad: noventa (90) días corridos, que se subdividen en dos períodos de cuarenta y cinco (45) días en función de la fecha presunta del parto, pudiéndose acumular quince (15) días del parto en el posparto. En caso de nacimiento de hijo con síndrome de down: toda trabajadora tendrá derecho a una licencia adicional por el término de cuarenta y cinco (45) días corridos, desde la fecha del vencimiento del período de prohibición de trabajo por maternidad. Para gozar de esta licencia, la trabajadora deberá acreditar el hecho invocado con certificado médico expedido por autoridad sanitaria oficial, presentado con quince (15) días de anticipación al vencimiento de la licencia por maternidad. Durante ese término la trabajadora no percibirá salario sino una asignación familiar por el mismo monto.

3.3.1.7. Por incapacidad laboral temporaria causada por enfermedad o accidente inculpable: tres (3) o seis (6) meses al trabajador sin cargas de familia que tenga respectivamente una antigüedad menor o mayor a cinco años, duplicándose estos plazos en el supuesto de que el trabajador tuviera cargas de familia.

3.3.1.8. Por citaciones judiciales y de organismos públicos: LA EMPRESA otorgará al trabajador una licencia paga, cuando con su conocimiento previo y en horas de trabajo, sea citado para concurrir a los tribunales nacionales o provinciales o ante autoridades nacionales, provinciales o municipales. Será requisito para el pago, acreditar fehacientemente la comparencia y el tiempo de gestión.

3.3.1.9. Para dadores de sangre: LA EMPRESA otorgará al trabajador que concurra a donar sangre, una licencia paga por el plazo de 24 horas incluido el día de la donación, como máximo una vez cada seis (6) meses. A los fines de gozar de dicha licencia, el empleado deberá avisar a POLYMONT el día anterior al de la extracción como mínimo, salvo casos de urgencia. Para obtener el respectivo pago, el personal deberá acreditar mediante certificado médico la donación efectuada.

3.3.1.10. Enfermedad de familiares: LA EMPRESA en caso de enfermedad grave y/o proceso agudo de importancia del cónyuge o hijos, a completo cargo del empleado, y que vivan en su hogar, otorgará una licencia extraordinaria de hasta cinco (5) días pagos por año calendario para atender al enfermo, cuando no hubiere quien pudiera asistirlo en la emergencia. Dicho plazo podrá ser ampliado, a criterio de LA EMPRESA, cuando circunstancias excepcionales lo justifiquen. Para obtener el beneficio mencionado, el personal deberá probar fehacientemente el hecho invocado, sujeto al control facultativo por parte de POLYMONT.

3.3.1.11. Mudanza: LA EMPRESA en caso de mudanza de vivienda otorgará una licencia extraordinaria de un (1) día pago por año calendario. Para obtener el beneficio mencionado, el personal deberá probar fehacientemente el hecho invocado mediante certificado policial de domicilio.

3.3.2. Sin goce de haberes

3.3.2.1. Por desempeño de cargos electivos y de cargos gremiales: por el término de su duración hasta 30 días después de concluido el ejercicio de sus funciones.

3.3.2.2. Becas: En los casos que el personal resulte ganador de un concurso o sea becado para realizar estudios, investigaciones o cursos de perfeccionamiento, POLYMONT podrá otorgar una licencia extraordinaria sin goce de haberes por el período de tiempo requerido para cumplir los objetivos propuestos.

3.3.2.3. Asuntos Particulares: POLYMONT podrá otorgar una licencia por razones particulares al personal que lo solicite con cuarenta y ocho (48) horas de antelación y por hasta cinco (5) días en el año, no pudiendo fraccionarse en lapsos menores a dos horas.

Las licencias previstas en los puntos 3.3.2.2. y 3.3.2.3. del presente artículo serán otorgadas a criterio de LA EMPRESA y deberán ser coordinadas entre los integrantes del grupo de trabajo del cual forme parte el beneficiario de manera que los objetivos del grupo no sean perjudicados.

3.4. ESTUDIOS

POLYMONT facilitará solicitudes de cambio de turno de trabajo del personal que curse estudios en instituciones oficiales o habilitadas, media, técnica, superior o universitaria.

3.5. VALES ALIMENTARIOS

LA EMPRESA abonará este beneficio al personal **comprendido en este Convenio Colectivo**, el cual consistirá en una suma porcentual para cada nivel, equivalente al 15% de la remuneración básica.

3.6. SERVICIO DE COMEDOR

POLYMONT subvencionará el 80% del costo del valor del servicio de comedor en el caso que se encuentre en funcionamiento en las unidades-cliente. De no ser así, LA EMPRESA abonará, una suma en dinero no remunerativa equivalente al 80% del costo de la comida, por día de presencia, según el costo que la empresa esté abonando en unidades-cliente donde preste servicios. Si fuera necesario LA EMPRESA adelantará el valor fijado con rendición de gastos.

3.7. ROPA DE TRABAJO

3.7.1. LA EMPRESA proveerá de ropa de trabajo adecuada a todo el personal, de acuerdo a las necesidades operativas y climáticas y cuyo uso será obligatorio durante el horario de trabajo.

3.7.2. Se entregarán dos equipos por año de ropa de trabajo, entre los meses de marzo y abril e independientemente de las condiciones de uso en que se encuentre.

3.7.3. El trabajador será responsable del buen uso, limpieza y conservación de su ropa de trabajo y de los elementos de seguridad. Asimismo los cambios sólo por deterioros debidamente justificados se producirán contra entrega de la prenda inservible.

3.7.4. Con respecto a los zapatos de seguridad, LA EMPRESA hará entrega de un par al inicio de la relación laboral, el que luego se reemplazará contra devolución del deteriorado, en caso que haya sufrido un desgaste normal y habitual.

3.7.5. Cuando el empleado se desvincule de LA EMPRESA cualquiera sea la causa, deberá devolver el equipo de trabajo completo.

3.8. BONIFICACIÓN VACACIONAL

3.8.1. LA EMPRESA abonará a su personal que se hubiera hecho acreedor al período íntegro de vacaciones, una bonificación vacacional **en función de la antigüedad del personal**, conforme a las pautas que se establecen a continuación:

3.8.1.1. Hasta 5 años de antigüedad: 135 horas.

3.8.1.2. A partir de 5 años de antigüedad: 150 horas.

3.8.2. En todos los casos el importe de la bonificación vacacional se determinará dividiendo el salario básico mensual por 191.

3.8.3. A los efectos del cómputo de la antigüedad se tomará la misma al 31 de diciembre de cada año.

3.8.4.En el supuesto que el trabajador no se hubiera hecho acreedor al período íntegro de vacaciones, LA EMPRESA le pagará el subsidio en base a los parámetros anteriores y en forma proporcional al tiempo de descanso anual que le corresponda según las disposiciones vigentes.

3.8.5.Se deja expresamente establecido que el beneficio acordado en el punto 3.8.1.2. tendrá vigencia a partir del 01/01/06. De ello se deriva que, el derecho a percibir la precitada bonificación se devengará recién a partir del período vacacional 2006 y abonará conjuntamente con las vacaciones correspondientes al año 2006, que serán concedidas dentro del período comprendido entre el 01 de octubre de 2006 y el 30 de abril de 2007, conforme a lo previsto en el Art. 154 de la L.C.T.

3.9.ANTIGÜEDAD

3.9.1.Todo el personal comprendido en el presente Convenio cobrará, una retribución adicional automática mensual equivalente al 1% del sueldo básico de su respectiva categoría, por cada año de antigüedad, de acuerdo con las siguientes normas:

3.9.1.1.A todos los efectos este beneficio comenzará su vigencia a partir del 01/01/2006, sin considerar la fecha de ingreso efectiva del personal que a al entrada en vigencia del presente CCT se encuentre en actividad en la empresa.

3.9.1.2.Este beneficio debe ser pagado independientemente de la remuneración establecida en el ANEXO I de este Convenio.

3.9.1.3.Su pago se justificará únicamente con la liquidación pertinente, donde deberá ser imputado a este rubro.

3.9.1.4.Si el empleado cumple años de antigüedad entre los días primero (1º) y treinta y uno (31), lo cobrará a partir del día primero (1º) del mes siguiente.

3.9.1.5.Se deja expresamente establecido, que, pura y exclusivamente a los fines de la liquidación de esta bonificación, para aquel personal que haya ingresado a trabajar a Polymont Argentina S.A. con anterioridad al 01/01/06, y no la fecha real de ingreso. Con respecto al personal que ingrese con posterioridad al 01/01/06, la antigüedad a los fines de la liquidación de la bonificación en cuestión, se computará desde la fecha real de ingreso.

3.10. DUPLICACIÓN O ACUMULACIÓN DE BENEFICIOS

Queda claro y definitivamente establecido que, salvo en aquellos casos en que en este Convenio Colectivo de Trabajo se disponga lo contrario, los beneficios otorgados en el presente nunca podrán duplicarse o ser acumulativos a los mismos beneficios otorgados por las leyes laborales, sociales o previsionales.

CAPÍTULO 4: MOVIMIENTOS DEL PERSONAL

4.1. CAMBIOS DE HORARIO Y LUGAR DE TRABAJO

4.1.1. Conforme a la particular naturaleza de la actividad desarrollada por POLYMONT, ni el lugar ni el horario de trabajo invisten la calidad de condiciones esenciales inmutables a los fines del ejercicio del derecho de modificar las condiciones de trabajo, dentro de lo establecido en este Convenio Colectivo de Trabajo.

4.1.2. La asignación de diferentes horarios y destinos de trabajo, en función de las necesidades y la rotación de la cartera de unidades-cliente de LA EMPRESA, se encuadran dentro de la normalidad de la prestación laboral, por lo que no implican en ningún caso un ejercicio abusivo del ius variandi.

4.1.3. Todo cambio de horario o lugar de trabajo deberá ser preavisado al personal afectado por escrito con una antelación mínima de cuarenta y ocho (48) horas.

4.1.4. Al momento de la contratación del trabajador, el destino que se le asigne por parte de LA EMPRESA, sea en POLYMONT o en una unidad-cliente, será considerado como lugar habitual de prestación de tareas.

LA EMPRESA podrá variar el lugar habitual de trabajo de su personal, mediante desplazamientos transitorios o definitivos, debiéndose precisar el carácter de dicho traslado en la respectiva notificación que por tal motivo se le curse al trabajador.

4.1.5. Cada vez que POLYMONT decida, en el marco de su poder de dirección y organización, el traslado del empleado a otro destino, éste no quedará sujeto al régimen de trabajo de la unidad-cliente a la cual estaba asignado, sino que deberá ajustarse a las modalidades de la nueva unidad-cliente a la cual es destinado, sin que los beneficios que gozaba el trabajador en el anterior régimen, puedan considerarse un derecho adquirido.

4.1.6. Sin perjuicio de ello, se deja perfectamente establecido que el trabajador depende directamente de POLYMONT y que es afectado por el tiempo que disponga LA EMPRESA a la prestación de tareas a una determinada unidad-cliente, independientemente del plazo de duración del contrato celebrado con esta última.

4.2. VIÁTICOS

LA EMPRESA abonará viáticos a su personal cuando decida su desplazamiento a otra unidad-cliente diferente de aquella donde habitualmente presta tareas, en las condiciones que se establecen infra, debiendo entenderse por Administración de LA EMPRESA al domicilio en el cual en cada zona en que POLYMONT brinda prestaciones se concentran la atención de cuestiones técnicas y/o relativas al personal y/o compras.

Los viáticos establecidos en el presente, no constituyen ni integran la remuneración del trabajador, declarándolo así LAS PARTES dentro del marco de la autonomía de la voluntad convencional consagrada en el artículo 106 de la L.C.T.

4.2.1. Desplazamientos a distancias menores a 50 Km.

El personal que fueses desplazado a cumplir tareas en otro establecimiento de la misma unidad-cliente o de una unidad-cliente diferente, por disposición de POLYMONT y en orden a sus necesidades, a una distancia que no exceda del radio de 50 km del lugar de su contratación, entendiéndose por tal aquél donde funciona la Administración de LA EMPRESA según ha sido definido en el punto 4.2. primer párrafo, tendrá derecho a percibir durante el término máximo de veinte días un importe no remunerativo equivalente al mayor gasto de movilidad el equivalente a cuatro (4) pasajes de transporte urbano de pasajeros ///
/// por día trabajado. De ser necesario POLYMONT anticipará los importes correspondientes a los conceptos arriba mencionados, con posterior rendición de gastos.

4.2.2.Desplazamientos transitorios a distancias superiores a 50 Km

4.2.2.1.El personal que fuese desplazado transitoriamente a cumplir tareas en otro establecimiento de la misma unidad-cliente, o de una unidad-cliente diferente, por disposición de LA EMPRESA y en orden a sus necesidades a una distancia que exceda el radio de 50 Km del lugar de su contratación, cuando no pernocte en su domicilio, POLYMONT tendrá a su cargo los gastos de traslado, alojamiento y comida. POLYMONT anticipará los importes antes mencionados, debiendo rendirse los gastos respectivos a la primera oportunidad.

4.2.2.2.Los viajes de ida y de vuelta correrán siempre a cuenta y a cargo de POLYMONT la cual estará obligada a facilitarle el traslado en un medio común de transporte de pasajeros. Se considerarán dentro de la jornada efectiva de trabajo los períodos de tiempo que insuman el viaje de ida para el traslado desde la terminal o lugar de salida del medio de transporte elegido hasta el lugar de prestación de tareas o lugar de residencia transitoria según sea el caso, y el del viaje de vuelta desde este último, hasta el domicilio particular del trabajador.

4.2.2.3.Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento exceden el importe de reintegro previsto, la diferencia será abonada por POLYMONT, previo conocimiento y autorización de la misma y con la posterior y debida justificación por parte del trabajador.

CAPÍTULO 5: CATEGORÍAS Y TAREAS

5.1. CLASIFICACIÓN

El personal se encuentra categorizado en niveles, correspondiendo a cada uno de ellos una escala de remuneraciones.

5.2. DEFINICIONES PREVIAS

5.2.1. Conjunto: Constituye una forma de denominación genérica de los equipos, maquinarias, instalaciones, elementos que cumplen una función o similares, sobre los cuales el empleado interviene.

5.2.2. Nivel: Indica las ubicaciones comprendidas dentro de la escala de posiciones.

5.2.3. Especialidad: Hace referencia al conocimiento teórico-práctico, experiencia, habilidad y formación profesional que sobre una determinada actividad u oficio posea o haya adquirido el empleado.

5.2.4. Especialidad conexas: Hace referencia a especialidades interdependientes o interrelacionadas, de modo que la aplicación de una de ellas sobre los conjuntos o parte de los mismos, requiere necesariamente la de otra u otras.

5.2.5. Modo operativo: Son las condiciones predeterminadas o no de ejecución de una intervención.

5.2.6. Medios de ejecución: Se trata de los elementos, medios tecnológicos o herramientas que se disponen para la intervención sobre los conjuntos, para la ejecución de trabajo de explotación.

5.2.7. Métodos: Conjuntos de operaciones predeterminadas o no, o sucesión de etapas que pueden ser o no muy calificadas y que deben ser aplicados en las intervenciones sobre los conjuntos o parte de los mismos.

5.3. ENUMERACIÓN

Los niveles en que se clasifica el personal son las siguientes:

5.3.1. Operarios

5.3.1.1. Categoría 1: Operario.

5.3.1.2. Categoría 2: Operario Calificado.

5.3.1.3. Categoría 3: Operario Especializado.

5.3.2. Técnicos

5.3.2.1. Categoría 4: Técnico.

5.3.2.2. Categoría 5: Técnico Especializado.

5.3.2.3. Categoría 6: Técnico Polivalente.

5.3.2.4. Categoría 7: Técnico Polivalente Semicompleto.

5.3.2.5. Categoría 8: Técnico Polivalente Completo.

5.3.2.6. Categoría 9: Técnico Polivalente Especializado.

5.3.2.7. Categoría 10: Técnico Polivalente Especializado Completo.

5.4. DESCRIPCIÓN DE TAREAS POR NIVEL

5.4.1. OPERARIOS

5.4.1.1. Definición

El personal que está encuadrado en este nivel recibe consignas simples y detalladas que fijan la naturaleza del trabajo y los modos operativos a aplicar. Las tareas a realizar se caracterizan por su sencillez y repetitividad o por su analogía, debiendo desarrollarse siempre en base a los procedimientos indicados.

El colaborador de este nivel puede estar ubicado bajo la supervisión directa de un colaborador de nivel superior.

5.4.1.2. Grado de conocimientos

Conocimientos elementales de tareas operativas sencillas y variadas así como conocimientos prácticos de conjuntos sencillos.

5.4.1.3. CATEGORÍAS

5.4.1.3.1. CATEGORÍA 1: Operario

El trabajo se caracteriza por la ejecución, manual o con ayuda de algún elemento o aparato de fácil manejo, de tareas elementales.

5.4.1.3.2. CATEGORÍA 2: Operario Calificado

El trabajo se caracteriza por la realización, ya sea manual o con ayuda de una máquina, de tareas sencillas que presentan analogías. Las instrucciones precisas y detalladas, dadas por escrito, oralmente o por demostración, imponen el modo operatorio. Las intervenciones bien definidas están limitadas a arreglos elementales de los medios.

5.4.1.3.3. CATEGORÍA 3: Operario Especializado

El personal ubicado en este grado ejecuta, manualmente o con ayuda de una máquina u otro medio similar, un conjunto de tareas que necesitan su especial atención en razón de su naturaleza o variedad. Las consignas normalmente verbales o en documentos técnicos muy simples, le son explicadas y fijan el modo operatorio.

5.4.2. TÉCNICOS

5.4.2.1. Definición

Comprende a todo el personal que recibe instrucciones concretas, precisas y completas, sobre las acciones a llevar a cabo, los métodos a utilizar y los medios disponibles para ejecutar un trabajo calificado consistente en:

- ° Operaciones secuenciales o a encadenar coherentemente en función del resultado buscado.
- ° Operaciones caracterizadas por su variedad o complejidad.

El personal de este nivel se encuentra generalmente bajo la supervisión y control de sus acciones operativas por parte de un colaborador de una posición jerárquica superior.

5.4.2.2. Grado de conocimientos profesionales

El nivel de instrucción requerido puede haber sido adquirido metódicamente en escuelas de formación técnica que otorgan título oficial habilitante, o bien por la experiencia y la práctica.

5.4.2.3. CATEGORÍAS

5.4.2.3.1. CATEGORÍA 4: Técnico

Los colaboradores calificados en esta categoría, reciben instrucciones orales y/o escritas que indican las acciones a realizar, los modos operatorios “tipo” a aplicar, respaldados por planos, croquis, esquemas, diseños u otros documentos técnicos. Su trabajo se caracteriza por la ejecución de operaciones clásicas de un oficio en función de las necesidades técnicas. Es tarea del colaborador, dentro del marco de las instrucciones recibidas, recurrir a los soportes técnicos, preparando y determinando los medios de ejecución, así como verificar el resultado de su trabajo. La ejecución de dichas tareas requieren de un atento control de las intervenciones a efectuar para hacer frente a situaciones imprevistas. El trabajo puede ser realizado a mano o con ayuda de una

máquina o de cualquier otro medio, pero requiriendo siempre de una importante coordinación psicomotriz en la cual se aprecia la delicadeza y precisión de la operación.

5.4.2.3.2.CATEGORÍA 5: Técnico Especializado

Los colaboradores calificados en esta categoría, reciben instrucciones que le indican las acciones a realizar, respaldadas por esquemas, planos, croquis, diseños y otros elementos técnicos y siguiendo las mismas ejecutan las operaciones de un oficio a encadenar en función de un resultado buscado.

5.4.2.3.3.CATEGORÍA 6: Técnico Polivalente

Los colaboradores ubicados en esta categoría reciben instrucciones concretas y precisas,
///

///respaldadas por esquemas, planos, croquis, diseños u otros documentos técnicos que les indican el objetivo a alcanzar. Su trabajo se caracteriza por la realización de un conjunto de operaciones muy calificadas de las cuales algunas, delicadas y complejas desde el punto de vista técnico, deben ser combinadas en función del resultado buscado. Luego de haberseles precisado las instrucciones a través de los soportes técnicos mencionados y de haberseles definido el modo operativo, deben disponer los medios de ejecución y controlar el resultado de sus operaciones.

5.4.2.3.4.CATEGORÍA 7: Técnico Polivalente SemiCompleto

Los colaboradores ubicados en este nivel reciben instrucciones, que pueden estar basadas o respaldadas por planos, croquis, diseños u otros documentos técnicos y que se aplican a su campo de acción y a los medios disponibles. El trabajo de los mismos se caracteriza por la realización de operaciones muy calificadas de las cuales algunas delicadas y complejas, en cuanto a dificultades técnicas, deben ser combinadas en función del resultado a alcanzar. Es tarea de este nivel, una vez completadas y precisadas las instrucciones, disponer y arreglar sus modos de ejecución, así como controlar el resultado del conjunto de las operaciones.

5.4.2.3.5.CATEGORÍA 8: Técnico Polivalente Completo

Los colaboradores ubicados en esta categoría dentro del campo de aplicación de su especialidad o especialidades conexas, refieren su iniciativa únicamente a la elección de los métodos, procedimientos y medios habitualmente utilizados en LA EMPRESA. La presentación de soluciones estudiadas y resultados obtenidos, dentro de condiciones determinadas, forman parte de esta calificación.

5.4.2.3.6.CATEGORÍA 9: Técnico Polivalente Especializado

Los colaboradores ubicados en este nivel dentro del campo de aplicación de su especialidad o especialidades conexas, adaptan y transponen los métodos, procedimientos y medios que sean de objeto de aplicaciones similares a fin de cumplir con sus diferentes obligaciones. La proposición de distintas alternativas de soluciones, con sus ventajas e inconvenientes, por parte del colaborador forman parte de esta calificación.

5.4.2.3.7.CATEGORÍA 10: Técnico Polivalente Especializado Completo

Los colaboradores ubicados en este nivel extienden su campo de acción a especialidades técnicas conexas, eligiendo y adaptando los métodos, procedimientos y medios para la puesta en marcha de las operaciones. Poseen plena autonomía para la ejecución, pero ello no impide las acciones de

asistencia y de control necesarias, la evaluación de los resultados de los trabajos y de las pruebas que los niveles superiores puedan efectuar.

5.4.3. Las categorías 8, 9 y 10 comprenden a todo el personal técnico que recibiendo instrucciones de carácter general referidas a métodos o técnicas que son de su dominio completo, ejecuta trabajos de explotación compleja o de estudio de una parte del conjunto, recurriendo a la combinación de los procesos de intervención más avanzados en su especialidad o especialidades conexas de elevada calificación profesional. Para ello los colaboradores emplean su propia iniciativa en la elección de los medios a movilizar y sobre las etapas sucesivas.

Las instrucciones recibidas precisan la situación de los trabajos en un programa de conjunto.

Los colaboradores encuadrados en esta posición, operan bajo la supervisión de un colaborador de una posición jerárquica superior, y pueden tener la responsabilidad técnica o de asistencia técnica sobre un grupo de colaboradores técnicos de taller de una posición inferior.

5.5.CAMBIO DE CATEGORÍAS

5.5.1. El cambio de nivel, entendiéndose como tal el cambio de la máxima categoría de un nivel inferior al mínimo nivel superior, requerirá de parte del empleado poseer el nivel de instrucción, conocimientos, habilidades, aptitudes, actitudes y responsabilidad que caracteriza al nivel de que se trata.

5.5.2. A los efectos del cambio de categoría, LA EMPRESA podrá convocar al personal o los interesados solicitar anualmente, a rendir un examen integral de la categoría superior en su o sus especialidades.

5.5.3. Aquellos trabajadores que hubieren aprobado el examen se ordenarán en función del puntaje obtenido para acceder a la categoría para la cual se postularon. En caso de resultados iguales, será priorizado aquél que posea más antigüedad en POLYMONT.

5.5.4. El análisis de la recategorización se efectuará de acuerdo a las necesidades de LA EMPRESA y a los puestos de trabajo disponibles, siendo elementos de especial consideración, la productividad y eficiencia demostrada en la prestación de las tareas específicas.

CAPÍTULO 6: REMUNERACIONES Y ADICIONALES

6.1.CONCEPTO DE REMUNERACIONES

A todos los efectos que correspondiere, el concepto de las remuneraciones fijadas es el determinado por la legislación vigente. Asimismo se establece que POLYMONT abonará a sus empleados los conceptos que se detallan en este Convenio Colectivo de Trabajo, en el tiempo, forma y modalidad establecidos, excluyéndose expresamente cualquier adicional que no se especifique en el presente, salvo pacto en contrario.

6.2.MODO Y PLAZO DE PAGO

Todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio percibirán la remuneración acordada para la correspondiente categoría en forma mensual y en los plazos de pago previstos legalmente.

6.3.ESCALA DE SALARIOS

6.3.1.En el Anexo I se establecen las escalas salariales de las distintas categorías previstas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, correspondientes al personal empleado en las provincias de Córdoba, Santa Fe y Mendoza.

6.3.2.En el supuesto que LA EMPRESA sea contratada para desarrollar su actividad en otras provincias, se aplicarán las mismas escalas de remuneraciones previstas en el Anexo I, salvo que por acta especial se fijen otras que sean más acordes al nivel salarial del lugar de destino.

6.4.PREMIO POR DESEMPEÑO

6.4.1.Con el Objetivo de motivar y reconocer el desempeño de su personal en orden a la calidad y actitud de trabajo, al rendimiento y desarrollo de las aptitudes técnicas y a los aportes para la mejora de la actividad, POLYMONT ha decidido implementar un sistema de premios por desempeño.

6.4.2.En este sentido, entre los meses de abril y octubre de cada año, LA EMPRESA, podrá evaluar el grado de desempeño individual de su personal, o los interesados podrán solicitar su evaluación, con el fin de reconocer a aquellos que se destacaron por mayor eficiencia y dedicación.

6.4.3.La medición del desempeño individual tomará en cuenta dos parámetros que incidirán en igual porcentaje:

6.4.3.1.Desempeño en la tarea: en función de los factores que a continuación se detallan y que serán medidos por el Gerente Técnico:

- ° **Cantidad de trabajo:** cumplimiento de la cantidad de trabajo asignada y rendimiento.
- ° **Calidad del trabajo:** cumplimiento de las consignas de autocontrol, seguridad y reglamentación, satisfacción del cliente y documentación asociada a la tarea.
- ° **Actitud en el trabajo:** mejora continua, trabajo en equipo e iniciativa.

- ° **Actitud de seguridad:** precaución en la realización de su trabajo, provisión y supresión de actos y condiciones inseguras, uso de elementos de protección personal y aplicación de procedimientos de sustancias riesgosas.
- ° **Orden y Limpieza:** orden y limpieza en su área de trabajo, limpieza de máquinas y equipos bajo la propia responsabilidad, aplicación de “5 S” e higiene personal.
- ° **Puntualidad y conducta:** cumplimiento de horarios de inicio, finalización y pausas en el trabajo, cumplimiento de normas y procedimientos, respeto a sus compañeros y superiores.
- ° **Capacitación Formal:** Asimilación y aplicación de los conocimientos adquiridos en el puesto de trabajo, asistencia y puntualidad a los cursos, etc.

6.4.3.2. Conducta laboral: En función de los factores que se describen a continuación y que serán medidos por el Gerente de Recursos Humanos:

- ° **Presentismo**
- ° **Conducta fuera del puesto de trabajo.**
- ° **Clínica.**

6.4.4.La evaluación del desempeño será instrumentada en formularios individuales de ponderación de desempeño de cada miembro del personal, y será suscripto por todos los que intervengan en el proceso.

6.4.5.El resultado de la evaluación será comunicada al empleado, quien podrá solicitar la presencia de un delegado.

6.4.6.Si la evaluación no alcanza un nivel satisfactorio las causas deberán ser registradas y elaborarse un plan de mejoramiento.

6.4.7.La entidad sindical será informada del resultado de las evaluaciones que se realicen, comprometiéndose LA EMPRESA a informar, asimismo, el inicio de cada período evaluativo a fin de que, si la entidad sindical lo considera oportuno tome participación en el mismo en carácter de observador.

6.4.8.La incidencia remunerativa del mejor desempeño para los distintos niveles es la que se detalla en el Anexo II del presente Convenio Colectivo de Trabajo. Los valores se aplicarán siempre sobre el salario básico y en base al resultado de la evaluación del semestre anterior. El importe correspondiente, una vez adquirido, seguirá siendo percibido por el Trabajador durante todo el transcurso de la relación laboral.

6.5. PRIMA DE RESULTADO COMERCIAL

6.5.1.A fin de que cada empleado de POLYMONT se sienta sensibilizado con la importancia del rol comercial en la vida y desarrollo de LA EMPRESA, aquellos miembros del personal que originen un contrato vinculado con la actividad de POLYMONT y fehacientemente elevado por escrito, serán retribuidos mediante una prima de acuerdo a las siguientes condiciones:

6.5.2.Todo nuevo contrato que se genere dará lugar al pago de una prima, a excepción de las renovaciones y/o prórrogas de los contratos, una vez que la operación quede conformada por los representantes comerciales y/o técnicos mediante la emisión de la orden de compra o nota de pedido correspondiente.

6.5.3. Así, toda contratación de POLYMONT, superior o igual a \$15.000 (Pesos Quince Mil) será objeto de una prima del 3% (tres por ciento) calculado sobre el monto de la Orden de Compra, con un máximo de \$1.000 (Pesos un mil) que percibirá la persona que originó la operación.

6.5.4. Las primas serán abonadas con el primer pago posterior a la emisión de la orden de Compra.

6.5.5. Las contrataciones de POLYMONT inferiores a \$15.000 (Pesos Quince Mil) darán lugar a una prima que se acumulará hasta el 31 de diciembre de ese año, y será calculada en base al porcentaje y topes establecidos en el punto 6.5.3.

6.5.6. Quedan excluidos de la presente prima comercial todos aquellos productos o materiales que conformen el objeto de la orden de compra, si no son fabricados por POLYMONT.

6.5.7. De este modo, a fin de poder calcular el monto de la contratación objeto de prima, deberá deducirse, el valor de los productos o materiales que incluidos en la cotización, no sean elaborados por POLYMONT.

6.6. JORNADA NOCTURNA Y HORAS EXTRAS

Dentro de las particularidades que el tipo de actividad que desarrolla LA EMPRESA impone en las modalidades de la jornada de trabajo, la remuneración de la jornada nocturna y de las horas suplementarias se ajustará a lo dispuesto en la L.C.T. y normas complementarias.

Toda vez que el personal desarrolle tareas en el tercer turno de trabajo gozará de un adicional remunerativo del quince por ciento (15%) calculado sobre el salario básico correspondiente a su categoría. No gozará de este adicional el personal que desarrolle tareas en el segundo turno y que culmine su jornada luego de las 21 hs. Queda exceptuado de este adicional el personal que trabaje en el tercer turno en la modalidad de trabajo en turnos rotativos según se regula en el artículo siguiente.

Bajo el principio de no afectar las necesidades de LA EMPRESA y el desarrollo de su actividad, LA EMPRESA propugnará que la ocupación de empujados en el tercer turno de trabajo sea alternada entre el personal.

6.7. TRABAJO EN TURNOS ROTATIVOS

El personal que desempeñe tareas en trabajo en turnos rotativos en la modalidad de seis días continuos y dos días de descanso gozará de un adicional del veinte por ciento (20%) sobre el salario básico que le corresponda según posición y nivel que ocupe. Expresamente se aclara que este adicional no corresponde al personal que desarrolle tareas bajo el sistema de trabajo de fin de semana. Las horas trabajadas que coincidan con feriados nacionales serán abonadas con un recargo del 100%.

CAPÍTULO 7: ASUNTOS GREMIALES

7.1. LOCAL Y COMUNICACIONES SINDICALES

De acuerdo a las posibilidades que brinde el lugar de prestación de tareas y siempre y cuando medie la correspondiente autorización de la unidad-cliente y exista en ella un número mínimo de treinta (30) empleados de POLYMONT, LA EMPRESA, asignará un local o lugar adecuado para que en el mismo puedan tramitarse los asuntos sindicales, así como vitrinas o pizarras donde las autoridades del SMATA podrán colocar por intermedio de los integrantes de la Comisión Interna de Reclamos, los avisos o circulares del mismo.

Todas las comunicaciones deberán estar refrenadas por las autoridades del SMATA.

Cualquier publicación que no reúna estas condiciones no podrá ser colocada sin previo aviso a LA EMPRESA. Asimismo, dichas vitrinas o pizarras podrán ser utilizadas para las comunicaciones de POLYMONT a su personal.

7.2. DELEGADOS SINDICALES

7.2.1. Número y Distribución

LAS PARTES acuerdan que la cantidad de delegados será la siguiente:

7.2.1.1. De diez (10) a cincuenta (50) trabajadores, un (1) delegado;

7.2.1.2. De cincuenta y uno (51) a cien (100) trabajadores, dos (2) delegados;

7.2.1.3. De ciento uno (101) en adelante, un representante más cada cien (100) trabajadores que excedan de cien (100).

7.2.1.4. El SMATA y LA EMPRESA acordarán la distribución de los delegados en función de la cantidad de personal en cada una de las unidades-cliente y conforme a los distintos turnos de trabajo existentes, al momento de convocar a las elecciones correspondientes.

7.2.1.5. En las condiciones establecidas en el art. 7.2.2. y a pedido del SMATA, los delegados electos podrán desplazarse a unidades-cliente en las cuales no haya delegados y sea necesaria su presencia.

7.2.2. Actuación

7.2.2.1. El delegado gozará de un crédito horario de veintidós (22) horas mensuales para el desarrollo de su función. Cuando el delegado fuera convocado por la empresa para considerar temas vinculados a su función, el tiempo que ello insuma no afectará el crédito acordado.

Dicha disponibilidad de tiempo será otorgada al delegado titular siempre que medie previa solicitud de autorización y/o aviso en caso de imposibilidad, a su supervisor y/o jefe directo, y en caso de ausencia del mismo al Gerente Técnico. De haber mediado sólo aviso, el delegado deberá llenar la solicitud de autorización que se menciona en el párrafo que sigue dentro de las veinticuatro horas (24 hs.) siguientes.

La solicitud de autorización deberá ser hecha por escrito, en formulario provisto por LA EMPRESA, indicándose en el mismo, la hora en la cual se abandonarán las labores, el lugar o lugares físicos en el cual se encontrará y los motivos que justifican su presencia en dichos sitios. En el mismo formulario de autorización deberá registrarse la hora de reingreso a sus tareas.

7.2.2.2.La presencia del delegado en la sede del SMATA deberá ser pedida por un miembro de la Comisión Directiva, mediante escrito a la Gerencia de Recursos Humanos, con una anticipación no inferior a cuarenta y ocho (48) horas a fin de posibilitar la
/// replanificación de las prestaciones. ///

En caso de mediar una necesidad urgente, se podrá obviar el tiempo de preaviso, pero no la exigencia del pedido por escrito.

7.2.2.3.Los reclamos que realice el delegado deberán instrumentarse por escrito y ser canalizados a través de la Supervisión y/o Gerencia Técnica.

Si transcurridas setenta y dos (72) horas, no se obtuviera respuesta alguna, a través del SMATA se elevará el reclamo correspondiente a la Gerencia de Recursos Humanos.

7.2.2.4.Las reuniones informativas al personal podrán ser convocadas por el delegado previa comunicación al supervisor y realizadas en horario y modalidad que menos interfiera con las actividades de LA EMPRESA. Las asambleas del personal sólo serán convocadas por las autoridades del SMATA.

7.2.3.Delegado Suplente

El delegado suplente actuará únicamente en ausencia del delegado titular:

Se elegirán delegados suplentes en las siguientes cantidades no acumulativas:

7.2.3.1.Uno (1) a tres (3) delegados titulares, un (1) suplente.

7.2.3.2.Cuatro (4) a seis (6) delegados titulares, dos (2) suplentes.

7.2.3.3.Siete (7) a diez (10) delegados titulares, tres (3) suplentes.

7.2.4. Comisión Interna de Reclamos

La Comisión Interna de Reclamos funcionará como un cuerpo colegiado y estará integrada por tres (3) delegados titulares, o por los delegados electos si el número total de los mismos fuera inferior a tres (3).

7.3.GARANTÍAS SINDICALES

El personal que ocupe cargos directivos y/o representativos en el SMATA, gozará de todas las garantías y beneficios sindicales que otorga la legislación vigente.

7.4.COMUNICACIONES

POLYMONT informará a la representación sindical en forma previa a su implementación sobre decisiones o medidas a adoptar que interesen al personal comprendido en este Convenio Colectivo de Trabajo.

7.5.PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACIÓN DE RECLAMOS

7.5.1. Empleados en actividad

7.5.1.1. Cuando un empleado considere que una situación lo afecta en forma personal, deberá referir la misma al superior o al responsable de su área, quien deberá responder en el plazo máximo de dos días hábiles.

7.5.1.2. De no satisfacerle la respuesta o no ser contestado el requerimiento, dentro de los cinco días hábiles siguientes, el empleado deberá elevar la cuestión a consideración de la Gerencia de Recursos Humanos de LA EMPRESA, pudiendo requerir la asistencia de la representación sindical.

7.5.1.3. De subsistir la inquietud, el empleado deberá requerir la intervención del Director Administrativo, a fin de que en forma conjunta, atiendan y consideren la situación planteada.

7.5.1.4. De no hallarse una solución justa y equitativa, se labrará un acta, que firmarán LAS PARTES y el empleado, donde se dejará constancia de la situación planteada y la posición de los intervinientes, la que deberá ser elevada para su tratamiento al Comité previsto en el artículo 1.12. del presente Convenio Colectivo de Trabajo, la cual hará todos los esfuerzos posibles para arribar a una definición.

7.5.1.5. Si concluido el procedimiento descripto precedentemente no se arribara a un acuerdo, el empleado podrá continuar su reclamo conforme los procedimientos previstos en la legislación vigente.

7.5.1.6. Los empleados no podrán interponer reclamo alguno ante las autoridades administrativas o judiciales que correspondan si antes no se hubiera comenzado y concluido el procedimiento descripto precedentemente, el cual no podrá superar en su conjunto quince días hábiles, prorrogable por acuerdo de LAS PARTES y el empleado, y por única vez, por cinco días hábiles más. Transcurrido dicho plazo sin resolución el procedimiento se considerará concluido.

7.5.1.7. Si el reclamo versara sobre un problema de liquidación de salario, el plazo de resolución del problema planteado no podrá ser superior a setenta y dos (72) horas, vencido el cual, el procedimiento se considerará concluido.

7.5.2. Reclamos de Ex empleados

7.5.2.1. En el caso que un ex empleado de POLYMONT considerara que tiene algún reclamo contra LA EMPRESA con motivo de la relación laboral habida, en forma previa a plantear su reclamo en sede administrativa o judicial, deberá someter la cuestión, por escrito, a consideración del Comité previsto en el art. 1.12. del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

7.5.2.2. El ex empleado podrá requerir ser asistido por el SMATA.

7.5.2.3. La referida Comisión recibirá el reclamo del ex empleado, debidamente fundamentado, y dará traslado del mismo a LA EMPRESA por un plazo de 10 días hábiles para que lo conteste por escrito.

7.5.2.4. Vencido dicho plazo, la Comisión realizará audiencias con la participación de ambas partes, con el propósito de arribar a una solución que ponga fin al diferendo. A estos fines SMATA y LA EMPRESA designarán representantes ad – hoc.

7.5.2.5. Si el procedimiento no hubiera concluido en un plazo de 45 días hábiles contados a partir de la interposición del reclamo, el ex empleado tendrá expedita la acción que le corresponda por ante las autoridades administrativas o judiciales competentes.

7.5.3.Normas Generales

7.5.3.1. Los procedimientos descritos precedentemente serán de aplicación únicamente a los reclamos individuales o plurindividuales y suspenderán el curso de la prescripción.

7.5.3.2. Los acuerdos a que se arriben serán presentados ante la autoridad de aplicación a fin de requerir su homologación.

7.6.CONTRIBUCIONES SINDICALES

POLYMONT, será agente de retención de las cuotas y/o contribuciones sindicales, en un todo de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y las que soliciten las autoridades del SMATA con autorización escrita del personal. El SMATA comunicará a LA EMPRESA antes del día veinte (20) de cada mes la nómina del personal al cual se le deben practicar las retenciones. Las retenciones practicadas por POLYMONT deberán ser entregadas al SMATA dentro de los plazos legales vigentes y bajo la modalidad que LAS PARTES acuerden.

En los términos de lo normado en el artículo 9, segundo párrafo de la Ley 14.250 (t.o. Dec. 108/88), se establece una contribución solidaria a favor de SMATA y a cargo de cada uno de los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo de Trabajo, consistente en un aporte mensual equivalente al uno y medio por ciento (1,5%) de la remuneración básica mensual que corresponda percibir a cada trabajador durante la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Asimismo y en función de lo previsto en el art. 9 primer párrafo de la Ley 14.250, 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 que los mismos contribuyen económicamente al sostenimiento de las actividades tendientes al cumplimiento de los fines gremiales, sociales y culturales de la Organización Sindical, a través del pago mensual de la correspondiente cuota de afiliación.

POLYMONT también actuará como agente de retención de la contribución solidaria, debiendo depositar los importes pertinentes a favor de SMATA en la cuenta corriente Nro. 21845/14, que esa entidad posee en el Banco Nación Argentina, Sucursal Plaza de Mayo, en la misma forma y plazo que el establecido para la cuota sindical.

CAPÍTULO 8: DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

8.1. AVISOS DE AUSENCIA

8.1.1. Si de acuerdo a las causas previstas en la legislación vigente o en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, el personal conociera con anticipación la necesidad de ausentarse, será valorado que la comunicación se realice con la mayor anticipación posible de acuerdo a las circunstancias del caso.

8.1.2. El personal lo deberá comunicar de modo fehaciente a la persona responsable del área de recursos humanos en LA EMPRESA y en su defecto al Gerente de Recursos Humanos.

8.1.3. Si los motivos o circunstancias del caso hicieran imposible este trámite previo, el personal deberá comunicar la situación, de la manera más rápida posible a los responsables mencionados en el punto anterior. En caso de imposibilidad deberá utilizar cualquier otro medio que asegure la comunicación fehaciente a LA EMPRESA.

8.1.4. LA EMPRESA procurará auxiliar a su empleado en la medida de sus posibilidades.

8.1.5. Si se comprobara falsedad en la causal invocada, se estará en presencia de una falta que hará pasible de la sanción disciplinaria que corresponda, atendiendo a la gravedad del incumplimiento y el legajo del trabajador.

8.1.6. En cualquier caso de enfermedad o accidente, el empleado, sin perjuicio del ejercicio del derecho de contralor por parte de LA EMPRESA, dentro del horario de 09:00 a 20:00 hs., deberá presentar el certificado médico que acredite su dolencia.

8.1.7. Cumplidos estos requisitos formales, la o las ausencias serán abonadas, si correspondieran las causas o motivos, según lo previsto en el presente Convenio Colectivo de Trabajo y en la Ley de Contrato de Trabajo.

8.2. CUMPLIMIENTO DE LOS REGLAMENTOS INTERNOS

8.2.1. El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo deberá cumplir con las disposiciones establecidas en el Manual de Normas, Políticas y Procedimientos del Personal de POLYMONT, así como también con las normas y procedimientos de seguridad, higiene industrial y ecología.

8.2.2. Asimismo los trabajadores que sean afectados a la prestación permanente o transitoria de tareas en los establecimientos de las unidades-cliente de LA EMPRESA, deberán cumplir además con las reglamentaciones y disposiciones internas vigentes en los mismos, fundamentalmente en materias de derechos y obligaciones del personal y de seguridad, higiene industrial y ecología.

8.2.3. POLYMONT se compromete a entregar una copia de dichos reglamentos a cada trabajador, momento a partir del cual serán de obligatorio cumplimiento.

8.3.DÍAS NO LABORABLES Y FERIADOS NACIONALES

8.3.1.Días no laborables son los que determina la legislación vigente. Sea que LA EMPRESA determine trabajarlos o no solo se abonará la remuneración habitual.

8.3.2.Los días 24 y 31 de Diciembre serán considerados días no laborables abonando LA EMPRESA el salario correspondiente a dichos días como trabajados. De ser citado a trabajar, solo se percibirán las horas trabajadas con un recargo del cincuenta por ciento (50%).

8.3.3.El día 24 de febrero de cada año, día del Trabajador Mecánico, será considerado día no laborable y, a los efectos de su pago, como un feriado nacional.

8.3.4.Los días feriados nacionales pagos son aquellos que la legislación vigente establece como tales.

8.4.MENORES

A los efectos de los alcances de las normas de beneficios sociales y remuneraciones comprendidas en los respectivos capítulos del presente Convenio, la antigüedad de los menores será computada desde su ingreso.

8.5.SANCIONES

8.5.1.Las sanciones que LA EMPRESA resuelva imponer deberán guardar relación con la gravedad de la falta que se impute. Sin perjuicio que de acuerdo a la gravedad del hecho LA EMPRESA puede aplicar la pena que considere corresponde, se establece la siguiente graduación de advertencias y/o sanciones:

8.5.1.1.Corrección: La realización de una acción incorrecta, aún cuando la misma no sea pasible de sanción alguna da lugar a esta acción de carácter preventivo que propende a una modificación positiva del comportamiento.

8.5.1.2.Apercibimiento Verbal: Implica el primer paso en la escala de sanciones. Es una medida de carácter leve.

8.5.1.3.Observación Estricta: Puede ser aplicada cualquiera fueran los antecedentes del personal afectado y tiene además el carácter de un llamado de atención.

8.5.1.4.Amonestación: Es la medida disciplinaria que sigue a la observación escrita y equivalente a un severo llamado de atención.

8.5.1.5.Suspensión: Reviste el carácter más grave que la amonestación y consecuentemente lleva aparejado un perjuicio económico o pérdida de haberes.

8.5.1.6.Despido: Es la máxima sanción disciplinaria y sólo corresponde su aplicación en casos extremos. Bien puede llegarse a esta situación por acumulación de sanciones o por una falta disciplinaria suficientemente grave que haga imposible la prosecución del vínculo laboral.

8.5.2. La imposición de toda sanción disciplinaria será notificada al empleado afectado por escrito, en formulario destinado a tal fin. El personal deberá notificarse firmando dicho formulario y retendrá la copia respectiva, para su información, sin que ello implique conformidad. Copia del formulario de sanción será entregada a la Comisión Interna de Reclamos. ///

8.5.3. Ningún superior podrá reconvenir a trabajador alguno en presencia de terceros.

8.6.CERTIFICADOS DE TRABAJO Y DOCUMENTACIÓN

POLYMONT entregará al personal que deje de pertenecer a LA EMPRESA, un certificado en el que constará fecha de ingreso y egreso, último salario que percibía y tareas que realizaba, como así también certificación de servicios y casación de servicios, en los casos que corresponda.

8.7.SITUACIONES NO PREVISTAS

Se establece expresamente que las situaciones no previstas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo y que no pudieran ser resueltas en el ámbito del Comité creado en el punto 1.12. de este Convenio Colectivo de Trabajo se regirán supletoriamente por la ley 20.744.-

8.8.DENUNCIA – ULTRACTIVIDAD

Cualquiera de las partes contratantes podrá denunciar el presente Convenio Colectivo de Trabajo con una anticipación no menor de sesenta (60) días de la fecha de vencimiento de su vigencia, a los efectos de iniciar las negociaciones colectivas tendiente a la concertación de una nueva convención. Queda acordada entre LAS PARTES la ultractividad de todas y cada una de las cláusulas del presente Convenio Colectivo de Trabajo hasta que entre en vigencia una nueva convención.

8.9.AUTORIDAD DE APLICACIÓN

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

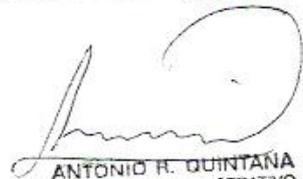
8.10.IMPRESIÓN DEL CONVENIO

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 nuevo personal que ingrese.

ANEXO NRO. 1 – CUADRO DE CATEGORÍAS SALARIALES BASICAS		
NIVELES	CATEGORIAS	ESCALA SALARIAL
OPERARIOS		
CATEGORÍA 1	Operario	941,00
CATEGORÍA 2	Operario Calificado	1150,00
CATEGORÍA 3	Operario Especializado	1282,00
TECNICOS		
CATEGORÍA 4	Técnico	1490,00
CATEGORÍA 5	Técnico Especializado	1636,00
CATEGORÍA 6	Técnico Polivalente	1773,00
CATEGORÍA 7	Técnico Polivalente Semicompleto	1888,00
CATEGORÍA 8	Técnico Polivalente Completo	2000,00
CATEGORÍA 9	Técnico Polivalente Especializado	2100,00
CATEGORÍA 10	Técnico Polivalente Especializado Completo	2200,00

ANEXO NRO. 2 – PREMIO POR DESEMPEÑO				
NIVELES	CATEGORIAS	PREMIO POR DESEMPEÑO		
OPERARIOS				
CATEGORÍA 1	Operario	29,00	58,00	95,00
CATEGORÍA 2	Operario Calificado	53,00	90,00	125,00
CATEGORÍA 3	Operario Especializado	40,00	70,00	140,00
TECNICOS				
CATEGORÍA 4	Técnico	38,00	80,00	110,00
CATEGORÍA 5	Técnico Especializado	43,00	85,00	130,00
CATEGORÍA 6	Técnico Polivalente	50,00	88,00	135,00
CATEGORÍA 7	Técnico Polivalente Semicompleto	55,00	95,00	155,00
CATEGORÍA 8	Técnico Polivalente Completo	60,00	105,00	160,00
CATEGORÍA 9	Técnico Polivalente Especializado	65,00	115,00	175,00
CATEGORÍA 10	Técnico Polivalente Especializado Completo	70,00	120,00	

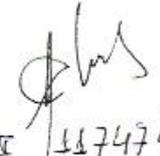

 ANGEL ZELLO
 SECRETARIO GRAL. ADJ.
 SMATA - SECC. CORDOBA


 ANTONIO R. QUINTANA
 SECRETARIO ADMINISTRATIVO
 SMATA - SECC. CORDOBA


 DANIEL H. MIRANDA
 Secretario Gremial
 SMATA CORDOBA

OMBR. DRAGON.
 DNI. 1281267.
 SEC. SMATA CBD.


 DNI. 12119467.


 DNI 11747447