

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

ÍNDICE

ARTÍCULO 1 – PARTES INTERVINIENTES

ARTÍCULO 2 – VIGENCIA TEMPORAL

ARTÍCULO 3 – ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 4 – PERSONAL COMPRENDIDO

ARTÍCULO 5 – JORNADA DE TRABAJO

A) JORNADA

B) COMPENSACIÓN POR DÍA FESTIVO ENTRE SEMANA

ARTÍCULO 6 – FERIADOS NACIONALES Y DÍAS NO LABORABLES

ARTÍCULO 7 – DÍA DEL TRABAJADOR MECÁNICO

ARTÍCULO 8 – LICENCIAS ORDINARIAS – VACACIONES

ARTÍCULO 9 – LICENCIAS ESPECIALES CON GOCE DE HABERES

ARTÍCULO 10 – OTROS BENEFICIOS

A) VESTIMENTA Y ELEMENTOS DE SEGURIDAD

B) SERVICIO DE COMEDOR

C) COMISIÓN FUERA DEL ESTABLECIMIENTO

D) BONIFICACIÓN VOCACIONAL

ARTÍCULO 11 – MODALIDADES DE TRABAJO, CATEGORIZACIÓN Y FUNCIONES

A) PRINCIPIOS GENERALES

B) CLASIFICACIÓN

C) CARRERA DENTRO DEL ESQUEMA DE CATEGORIZACIÓN

ARTÍCULO 12 – REMUNERACIONES

- A) PRINCIPIOS GENERALES
- B) ESCALAS DE SALARIOS BÁSICOS
- C) VALES ALIMENTARIOS
- D) ADICIONAL “LIETER”
- E) REMUNERACIÓN VARIABLE
- F) MODALIDAD DE PAGO
- G) ADICIONAL POR VACACIONES

ARTÍCULO 13 – ACTIVIDAD GREMIAL

- A) DELEGADOS SINDICALES
- B) ACTUACIÓN SINDICAL EN PLANTA
- C) TRANSPARENTES O PIZARRAS PARA COMUNICACIONES DEL S.M.A.T.A.
- D) RETENCIÓN DE CUOTAS SINDICALES Y APORTES
- E) IMPRESIÓN Y DISTRIBUCIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO
- F) LOCAL SINDICAL
- G) PROCEDIMIENTO ARBITRAL PREVIO A LA ACCIÓN DE DESAFUERO

ARTÍCULO 14 – CONTRIBUCIÓN DEL BENEFICIARIO AL S.M.A.T.A.

ARTÍCULO 15 – COMISIÓN MIXTA DE CONSULTA Y PREVENCIÓN

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

ARTÍCULO 17 – DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

ARTÍCULO 18 – SITUACIONES NO PREVISTAS

ARTÍCULO 1 – PARTES INTERVINIENTES:

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

ARTÍCULO 2 – VIGENCIA TEMPORAL:

Tratándose de un nuevo emprendimiento, resulta necesario un período de preparación, lanzamiento y consolidación, acordándose en tal caso un plazo de vigencia para el presente contrato colectivo de un año, a contar desde el 01-01-97 hasta el 31-12-1997, con renovación automática cada año, si ninguna de las partes objeta, hasta llegar al 30-12-2000.

El aviso de terminación del presente contrato deberá ser informado por las partes con no menos de 100 días de anticipación.

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

ARTÍCULO 3 – ÁMBITO DE APLICACIÓN:

El establecimiento de Rieter Automotive Argentina S.A. u otro que habilite en el territorio nacional.

ARTÍCULO 4 – PERSONAL COMPRENDIDO:

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

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

- Servicios de vigilancia y seguridad patrimonial.
- Servicios de preparación y distribución de comidas.
- Servicios de mantenimiento de predios y limpieza en general.
- Servicios de informática.
- Construcción, reparación y modificación de obras civiles.
- Servicios médicos y de seguridad e higiene en el trabajo.
- Manejo, recepción y despacho de cargas y materiales externos.
- Servicio de administración del personal.
- Servicios de contabilidad y manejo impositivo.

ARTÍCULO 5 – JORNADA DE TRABAJO:

A-JORNADA

A1-La jornada de trabajo se ajustará a lo establecido en la legislación vigente.

Las partes acuerdan una jornada semanal de cuarenta y cuatro (44) horas.

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

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

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

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

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

B-COMPENSACIÓN POR DÍA FESTIVO ENTRE SEMANA

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

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

Quedan excluidos del régimen del presente artículo los feriados correspondientes al 1° de enero y al 25 de diciembre de cada año.

ARTÍCULO 6 – FERIADOS NACIONALES Y DÍAS NO LABORALES:

Los feriados nacionales pagos y los días no laborales serán los establecidos por la ley vigente.

ARTÍCULO 7 – DÍA DEL TRABAJADOR MECÁNICO:

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

ARTÍCULO 8 – LICENCIAS ORDINARIAS – VACACIONES

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 9 – LICENCIAS ESPECIALES CON GOCE DE HABERES:

Rieter Automotive Argentina S.A.-S.M.A.T.A.

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

A-LICENCIA POR FAMILIAR ENFERMO:

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

B-LICENCIA POR DONACIÓN DE SANGRE:

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

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

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

ARTÍCULO 10 – OTROS BENEFICIOS

A-VESTIMENTA Y ELEMENTOS DE SEGURIDAD:

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

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

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

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

Rieter Automotive Argentina S.A.-S.M.A.T.A.

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

B-SERVICIO DE COMEDOR:

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

El costo del vale de comedor no superará para el trabajador el valor de una hora de trabajo (categoría 1 inicial). La diferencia restante será asumida por la Empresa.

C-COMISIÓN FUERA DEL ESTABLECIMIENTO:

Cuando el trabajador debe realizar tareas fuera del establecimiento o de la sede habitual de trabajo, la Empresa le reconocerá los gastos que le demanden el cumplimiento de éstas, acreditados con el respectivo comprobante.

El operario que sea enviado temporeraamente a trabajar a otro lugar que no sea destino habitual, percibirá además un viático de acuerdo al siguiente esquema:

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

D.BONIFICACIÓN VACACIONAL

La empresa abonará al personal que se hubiera hecho acreedor al período íntegro de vacaciones anuales, una bonificación vacacional equivalente a la siguiente escala, en función a la antigüedad al 31 de diciembre del año al cual corresponden las vacaciones:

- Más de 6 meses y hasta 2 años cumplidos: 30 horas

Rieter Automotive Argentina S.A.-S.M.A.T.A.

- Más de 2 años y hasta 5 años cumplidos: 60 horas
- Más de 5 años cumplidos: 100 horas

Sobre esta bonificación no se pagarán adicionales ni Ticket Canasta.

ARTÍCULO 11 – MODALIDADES DE TRABAJO CATEGORIZACIÓN Y FUNCIONES:

A-PRINCIPIOS GENERALES:

El trabajo en planta será organizado en “Células de trabajo” cada una de las cuales tendrá objetivos claramente definidos en lo que hace a estándares de calidad y niveles de productividad. Dichos objetivos serán acordados periódicamente en el seno de la comisión mixta de consulta y prevención.

El funcionamiento de cada Célula se basa en los principios de polivalencia funcional y multiplicidad de tareas.

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

La Empresa reconoce como prioridad fundamental y esencial para el más eficiente desarrollo de su gestión de capacitación la formación técnica y profesional de sus trabajadores. Dicha capacitación se logra fundamentalmente a través del entrenamiento en el trabajo, que significa la constante y permanente capacitación a medida que la tarea se está desarrollando.

Las partes acuerdan también que además del entrenamiento en el trabajo, la capacitación se logrará a través del dictado de cursos y manteniendo al personal actualizado en forma continua, de manera de optimizar el rendimiento. Serán a cargo de la Empresa aquellos cursos en los cuales ambas partes demuestren interés comunes.

B-CLASIFICACIÓN

Los operarios incluidos en el presente Convenio Colectivo serán clasificados en las siguientes categorías:

B1A-Operador de célula: Es aquel operario que después de un plazo determinado de entrenamiento y habiendo cumplido con los programas de rotación establecidos por la Empresa, ha alcanzado un grado de autonomía suficiente como para desempeñarse en distintos puestos en una o más células elementales.

B1B-Empleados generales de oficina: Es aquel empleado de oficina que no tiene responsabilidades mayores, pero que ha alcanzado el grado de desenvolvimiento necesario en las distintas tareas.

Rieter Automotive Argentina S.A.-S.M.A.T.A.

Las categorías B1A y B1B pertenecen a la categoría 1 de la escala de sueldos.

B2-Operador Técnico Especializado: Es aquel operador que tiene las condiciones técnicas suficientes como para realizar actividades especializadas que se le asignen, como por ejemplo, las de mantenimiento y reparación de maquinarias, de matrices e instalaciones, auditorías internas y externas de calidad y ensayos de materiales y productos finales.

B3-Responsables de sectores, como Logística, Calidad, Contabilidad, etc.

El posicionamiento en la categoría establecida en el presente artículo, será efectuada por los componentes de la Célula y en relación a cada uno de sus miembros. Las vacantes en cada categoría serán acordadas entre la Empresa y cada Célula.

En caso de discrepancia en la clasificación y en el número de vacantes de cada categoría se recurrirá a la comisión mixta de consulta y prevención.

ARTÍCULO 12 – REMUNERACIONES:

A-PRINCIPIOS GENERALES:

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

Durante el tiempo de transición hasta fines del 1997 y en especial para el personal MOI, la Empresa puede establecer contratos que se basen solamente en la remuneración básica mas un adicional variable que luego podrá rotularse como adicional por scrap.

B-ESCALAS DE SALARIOS BÁSICOS:

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

C-VALES ALIMENTARIOS:

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

D-ADICIONAL “LIETER”

El personal que cumpla funciones como “lieter” percibirá un adicional equivalente al 10% de su remuneración mientras cumpla esta función. Este será elegido por los integrantes de la célula a la cual pertenece.

E-REMUNERACIÓN VARIABLE:

E1-OBJETIVO:

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

E2-DETERMINACIÓN:

la remuneración variable será determinada por el progreso hecho en la reducción de scrap dentro de los tiempos del ciclo productivo establecido.

El progreso se medirá en función de la reducción de los kilos de material escrapeado con respecto al standard de scrap establecido.

El standard será establecido por la oficina de métodos.

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

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

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

E3-Ante la necesidad de incluir nuevos índices para la determinación de la remuneración variable, ligados entre otros, a objetivos de calidad, de ventas de la Empresa y de satisfacción al Cliente (interno o externo), a la Empresa, conjuntamente con sus operadores, analizarán la inclusión de los mismos en el seno de la comisión mixta.

E4-El personal que no preste servicios en más del 50% del período considerado para el cálculo del premio por productividad, no tendrá derecho a percibirlo.

F-MODALIDAD DE PAGO:

Sin perjuicio de lo establecido en el Art. 124 último párrafo de la L.C.T., los jornales serán abonados en los plazos establecidos en la legislación vigente.

ARTÍCULO 13 – ACTIVIDAD GREMIAL:

A-DELEGADOS SINDICALES:

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

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

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

B-ACTUACIÓN SINDICAL EN PLANTA:

El operario que ha sido electo delegado gozará de un crédito de 100m horas anuales remuneradas para realizar tareas sindicales dentro del establecimiento.

Para acceder a tal crédito horario, el delegado deberá comunicarse con su supervisor, quien le dará la autorización correspondiente, previo aviso de no menos de 48 hs.

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

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

D-RETENCIÓN DE CUOTAS SINDICALES Y APORTES:

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

Rieter Automotive Argentina S.A.-S.M.A.T.A.

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

E-IMPRESIÓN Y DISTRIBUCIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO:

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

F-LOCAL SINDICAL:

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

G-PROCEDIMIENTO ARBITRAL PREVIO A LA ACCIÓN DE DESAFUERO:

Con carácter previo al inicio de la acción de exclusión de tutela de un trabajador que goce de protección gremial, en los términos contemplados en la ley 23.551, cualquiera de las partes signatorias del presente convenio podrá solicitar que se someta la cuestión a arbitraje convencional.

De aceptarse por ambas partes este procedimiento previo y contando con la expresa conformidad del trabajador involucrado, en carácter de legitimado pasivo de la acción que se instauraría en sede judicial, la substanciación del arbitraje convencional inhibirá el posterior inicio de la acción de desafuero sindical, como así también la eventual reinstalación y/o cualquiera de las acciones encuadradas en algunas de las hipótesis contenidas en el art. 53 de la ley 23.551, u otro remedio judicial relacionado a la cuestión sometida a esta instancia convencional.

El compromiso consistirá en designar el arbitro, acordar los puntos que se someten a su decisorio y determinar el plazo con que contara el mismo para expedirse sobre la materia sujeta a decisión.

La sentencia arbitral deberá producirse en el perentorio plazo de cinco días, a contar del momento en que las partes dieron cumplimiento al compromiso referido en el párrafo anterior. Aceptada esta instancia previa, la sentencia arbitral tendrá efecto vinculante para las partes involucradas, no admitiéndose contra la misma recurso alguno.

La presente renuncia a los recursos no obstará, sin embargo, a la admisibilidad de la aclaratoria y de nulidad fundado en falta esencial del procedimiento, en haber fallado el arbitro fuera del plazo, o sobre puntos no comprometidos. En este último caso, la nulidad será parcial si el pronunciamiento fuere divisible, resolviéndose el mismo sin substanciación alguna.

ARTÍCULO 14 – CONTRIBUCIÓN DEL BENEFICIARIO AL S.M.A.T.A.

Contribución solidaria

En los términos de lo normalizado en el Art.9 segundo párrafo de la Ley 14.250 (t.o. por Dto. N° 108/88), se establece una contribución solidaria a favor ///

/// del S.M.A.T.A., y a cargo de cada uno de los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo de Trabajo, consistente en un aporte del 1,5% mensual sobre los salarios totales a percibir por dichos trabajadores. Rieter S.A. actuará como agente de contribución de la retención de la contribución que aquí se trata, debiendo depositar los aportes pertinentes a favor del S.M.A.T.A. en la cuenta corriente N° 10538/06 que esta entidad posee en el Banco de la Nación Argentina, Sucursal Centro de la Ciudad de Córdoba, en la forma y plazo que el establecido para la cuota sindical. Asimismo y en función de lo previsto en el Art. 9, primer párrafo, se establece que serán eximidos del pago de esta contribución solidaria aquellos trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo que se encontraran afiliados sindicalmente al S.M.A.T.A., 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 Gremial, a través del pago mensual de la correspondiente cuota de afiliación.

ARTÍCULO 15 – COMISIÓN MIXTA DE CONSULTA Y PREVENCIÓN:

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

- dos representantes de la dirección de la empresa
- dos representantes del sindicato

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

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

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

Dicha comisión tiene las siguientes funciones:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Rieter Automotive Argentina S.A.-S.M.A.T.A.

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

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

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

ARTÍCULO 17 – DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

A-Ambas partes acuerdan agotar todas las instancias de diálogo posible para evitar todo conflicto, para lo cual trabajarán en forma conjunta en la búsqueda de soluciones a los problemas que pudieran surgir como consecuencia del normal desarrollo de la relación entre trabajadores y Empresa.

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

B-Debido a la importancia que tienen los productos para el sostenimiento, crecimiento y desarrollo de la Empresa y dadas las nuevas exigencias de los mercados nacionales e internacionales con respecto a la calidad, costo y a la puntualidad en las entregas, las partes se comprometen a unificar esfuerzos para la obtención de la certificación ISO 9000 y EAQF '94, colaborar con los programas de mejora continua de la productividad, programas de sugerencias y toda otra técnica o herramienta que permita a la Empresa y sus productos lograr la completa satisfacción de los clientes.

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

ARTÍCULO 18 – SITUACIONES NO PREVISTAS:

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

ESCALA SALARIAL

Pesos Argentinos / Hora

ANTIGÜEDAD (En años)	CATEGORÍAS		
	1	2	3
Sueldo Básico			
1° año	2.20	3.90	4.70
2° año	2.30	4.05	4.90
3° año	2.42	4.25	5.10
4° año	2.57	4.50	5.40
Vales Alimentarias			
1° año	0.22	0.39	0.47
2° año	0.23	0.41	0.49
3° año	0.24	0.43	0.51
4° año	0.26	0.45	0.54
Remuneración Variable (Máxima)			
1° año	0.80	1.00	1.20
2° año	0.83	1.03	1.23
3° año	0.93	1.13	1.33
4° año	0.97	1.17	1.37
Remuneración Total (Máxima)			
1° año	3.22	5.29	6.37
2° año	3.36	5.49	6.62
3° año	3.59	5.81	6.94
4° año	3.80	6.12	7.31

Rieter Automotive Argentina S.A.-S.M.A.T.A.