

## **TÍTULO 1: INTRODUCCIÓN**

### **ARTÍCULO 1 – PARTES INTERVINIENTES**

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

### **ARTÍCULO 2 – VIGENCIA TEMPORAL**

Tratándose de un nuevo emprendimiento, resulta necesario un período de preparación, lanzamiento y consolidación, acordándose en tal caso un plazo de vigencia para el presente convenio colectivo de DOS AÑOS, a contar desde el 01-11-99 hasta el 30-10-2001.

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

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

### **ARTÍCULO 3 – ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Los establecimientos de Itarco S. A., y en cualquier otro que la firma pueda instalar en el futuro, para desarrollar la actividad de la Empresa de acuerdo a su objeto social.

### **ARTÍCULO 4 – PERSONAL COMPRENDIDO**

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todo el personal jornalizado y administrativo – técnico que preste servicios en relación de dependencia con la Empresa. Quedan expresamente excluidos los dependientes de Empresas de Servicios que no desarrollan tareas directamente relacionadas a las actividades productivas de la actividad propia de la Empresa, a saber:

- Servicio de Vigilancia y Seguridad Patrimonial.
- Servicios de preparación y distribución de comidas.

- Servicios de Informática.
- Servicios de consultoras.
- 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, si se desarrolla fuera del ámbito territorial de la Empresa.

## **TÍTULO 2: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

### **CAPÍTULO 1: PRINCIPIOS GENERALES**

#### **ARTÍCULO 5 – CONCEPTOS GENERALES**

La organización del trabajo que aquí se establece, es un sistema orientado a la mejora continua de la calidad, al aumento de la productividad y al desarrollo de los recursos humanos que componen ITARCO S. A. y será organizado en “Unidades Tecnológicas Elementales”.

Se trabajará con objetivos, los cuales serán definidos por la Empresa e informados a la comisión creada por el art. 46 de este C. C. T.

A. Concepto de U. T. E. : el concepto de U. T. E. está referido a un grupo de empleados, que realizan el trabajo completo en un área relacionada con una parte específica del proceso de fabricación, un área física de la planta, o cualquier agrupamiento de tareas con un propósito significativo y relevante dentro del proceso de manufactura.

En virtud de la definición establecida, el trabajo se organizará mediante la implementación de U. T. E. s formadas por personal polivalente con capacidad y entrenamiento a cargo de ITARCO S. A., tanto para desempeñarse en distintas posiciones de la U. T. E. en que trabaja, como para desarrollar distintas funciones (producción, mantenimiento, etc.).

Estas U. T. E. s tendrá objetivos precisos de productividad, calidad, seguridad, presentismo, mejoramiento continuo y otros propios relacionados con sus actividades, que serán fijados por ITARCO S. A. tomando en consideración la información provista por la U. T. E.

B. Con el objeto de lograr una cabal comprensión de la organización de trabajo de la U. T. E., a continuación se impone definir algunos términos que resultan relevantes para plasmar la filosofía del trabajo que se acuerda en el presente Convenio Colectivo de Trabajo:

Polivalencia: Implica la capacidad y obligación de realizar un conjunto de tareas diferentes en una función determinada o bien realizar tareas en distintas funciones, una vez cumplidos los planes de capacitación enunciados en el punto A de este artículo.

Líder de Equipo: Cada U. T. E. podrá estar liderada por uno de sus integrantes, el que se denominará Líder de Equipo. El Líder de Equipo será designado por la Empresa, en lo posible teniendo en cuenta el criterio (mayoritario) de la U. T. E.

### **CAPÍTULO 2: JORNADA DE TRABAJO**

## **ARTÍCULO 6 – PRINCIPIOS GENERALES**

La jornada de trabajo será en un ciclo que podrá ser plurisemanal de 44 horas semanales. Se trabajará bajo el esquema de promedios, conforme a lo dispuesto por el art. 25 de la ley 24. 013. -

## **ARTÍCULO 7 – JORNADA DE TRABAJO DE TRABAJADORES VINCULADOS AL CICLO PRODUCTIVO Y AL MANTENIMIENTO**

La empresa organizará las jornadas de trabajo de fábrica en uno (1), dos (2) o tres (3) turnos, según lo determinen las necesidades en función de la demanda del mercado.

### **A. MODALIDAD DE HORARIO**

**TURNO MAÑANA:** Lunes a Viernes: ingreso a las 07: 00 horas – Salida a las 15: 48 horas.

**TURNO TARDE:** Lunes a Viernes: ingreso a las 15: 48 horas – Salida a las 24: 12 horas.

**TURNO NOCHE:** Lunes a Viernes: ingreso a las 23: 10 horas – Salida a las 07: 00 horas.

El personal marcará la tarjeta en un reloj o el instrumento que lo reemplace y gozará durante su jornada de trabajo de un descanso remunerado de treinta (30) minutos que podrá utilizarlo para el almuerzo o cena.

De este modo se complementan las 44 horas semanales pagas. Por lo tanto las horas de trabajo realizadas dentro de los límites del horario programado en el esquema indicado se consideran horas normales.

Los turnos de trabajo podrán ser rotativos con la siguiente secuencia: 1<sup>er</sup>. turno, 2<sup>do</sup>. turno y 3<sup>er</sup>. turno.

Los horarios de comienzo de los turnos podrán ser modificados por la Empresa por razones técnicas, productivas o de organización, respetando los horarios y normas legales sobre el descanso entre jornada y jornada.

## **ARTÍCULO 8 – JORNADA DE TRABAJO PARA EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS – TÉCNICO**

A. 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.

## **B. MODALIDADES DE HORARIO ÚNICO**

De Lunes a Jueves: ingreso a las 08: 00 horas – salida a las 17: 00 horas.

Día Viernes: de 08: 00 horas a 16: 00 horas.

Dentro de ésta jornada diaria, el empleado gozará de media hora remunerada, la cual será destinada, a opción del trabajador, al comedor o al descanso.

De esta manera se cumplen las 44 horas semanales.

## **ARTÍCULO 9 – PARALIZACIÓN Y/O SUSPENSIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO POR CAUSAS NO IMPUTABLES AL TRABAJADOR.**

No obstante lo establecido con respecto a la jornada de trabajo (art. 6) si por razones de producción se tornara imposible la saturación de dicha cantidad de horas semanales, la Empresa podrá reducir la jornada de trabajo de acuerdo a las siguientes pautas:

A. De presentarse esta caso, las primeras 88 horas de reducción no trabajadas en el lapso de un año calendario, serán abonadas como horas normales y se liquidarán sin deducción salarial alguna. El importe que se abone por las horas perdidas será considerado pago anticipado de las horas a compensar, las que podrán ser devueltas a través de la extensión de la jornada desde una (1) hasta dos (2) horas. Para el supuesto que se deban trabajar más de dos (2) horas extras en la misma jornada, las dos primeras serán aplicadas a la devolución del crédito que posea la Empresa y el tiempo restante será abonado como hora extraordinaria.

B. La Empresa comunicará con la anticipación suficiente los cambios de horarios en la jornada de trabajo. Se refiere a esta tanto a reducción de la jornada como a compensación por parte del trabajador.

C. La devolución de las horas en tiempo suplementario tendrá el cómputo de (1) una hora devuelta por el trabajador por (1) una hora de crédito que tuviere la Empresa.

D. La devolución de estas horas, siempre y cuando se cumplan los objetivos de presentismo y/o producción, tendrán derecho a percibir los respectivos premios.

E. La devolución de las horas abonadas y no trabajadas, conforme lo dispuesto en el presente artículo, deberán ser devueltas dentro de los 365 días posteriores a los que fueron pagadas.

En caso de que se mantengan las causales que dieron origen a la reducción de las jornadas de trabajo y/o suspensiones, la devolución de las horas abonadas y no trabajadas se realizará cuándo las necesidades de la empresa lo requieran.

## **ARTÍCULO 10 – HORAS EXTRAS**

En la jornada de trabajo de 44 horas plurisemanales, deberá abonarse como hora extraordinaria todo exceso horario que la supere, siempre que el trabajador no tuviere horas que devolver a la Empresa; cuando corresponda pagar horas, las mismas se

liquidarán en el mes que se trabajen, salvo que exista un débito horario del trabajador, el que deberá devolver a su empleador.

Se observarán en todos los casos las normas previstas por el orden público laboral en cuanto de la duración del trabajo y de los descansos, contemplándose la posibilidad de compensar eventuales reducciones de la jornada, con prestaciones de mayor duración y de carácter ordinario.

En todos los casos de compensación horaria, la misma se efectuará sin sobrepagos ni recargos de cualquier naturaleza, con excepción de los dispuesto en el punto D del artículo anterior.

## **ARTÍCULO 11 – COMPENSACIÓN POR DÍA FESTIVO ENTRE SEMANA**

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

## **ARTÍCULO 12 – OTROS HORARIOS DE TRABAJO**

Los horarios establecidos en los artículos precedentes, resultan ser los más apropiados para el desarrollo inicial de la organización en función de los niveles de producción previstos. Sin embargo, si la evolución de la organización, y el crecimiento de los niveles de producción lo determinaran, se implementarán diferentes horarios articulados en tres turnos de 6 días laborables, con francos semanales variables, y cálculo de la jornada de trabajo individual efectuado con una base plurisemanal, previo acuerdo con el Sindicato y notificación al personal.

Todo esto sin perjuicio de implementar horarios diferentes, conforme a la legislación vigente, para dar una respuesta inmediata frente a nuevas exigencias técnico – productivas de la Empresa.

## **CAPÍTULO 3: CATEGORIZACIÓN**

### **ARTÍCULO 13 – CATEGORIZACIÓN Y FUNCIONES**

A. PRINCIPIOS GENERALES: La empresa reconoce como prioridad fundamental y esencial para el más eficiente desarrollo de su gestión, la capacitación y formación técnica y profesional de sus trabajadores. Dicha capacitación se logra fundamentalmente a través

del entrenamiento en el trabajo, que significa la constante y permanente capacitación a medida que la tarea se está desarrollando.

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

Existirán cinco categorías de operarios (personal de fábrica jornalizado) y tres categorías de personal administrativo – técnico, tal como se enuncian a continuación:

**B: CATEGORÍAS DE OPERARIOS:**

B1. Primera Categoría (Operario principiante): Es aquel operario que desde su contratación, se encuentra en período de entrenamiento y adaptación a las técnicas de producción de sistemas de cables comando en general.

Deberá adquirir conocimientos técnicos suficientes para desarrollar tareas de ensamblaje, operación de máquinas herramientas, controles de calidad, manejo interno de materiales, preparación y cambio de herramientas simples y todas aquellas actividades relacionadas al proceso productivo de la planta, establecida en hojas de proceso y a lo indicado por los facilitadores de U. T. E.

Los operarios principiantes, cumplido un período de un año, pasarán automáticamente a revistar en la categoría B2.

B2. Segunda categoría (Operario Polivalente): Es aquel operario que después de un plazo determinado de tiempo y habiendo cumplido con los programas de rotación establecidos por la Empresa, ha alcanzado un grado suficiente como para desempeñarse en distintos puestos en una o más U. T. E. s.

B3. Tercera categoría (Operario Polivalente Especializado): Es aquel que además de poder desarrollar las tareas mencionadas anteriormente, tiene las condiciones técnicas suficientes y cumple habitualmente con las actividades especializadas que se le asignen, como por ejemplo, las de mantenimiento, y reparación de maquinarias, de matrices e instalaciones y puesta a punto de máquinas y herramientas y/o líneas de montaje.

B4: Cuarta categoría (Operario Técnico Especializado Auditor): Es aquel que además de cumplir habitualmente las tareas señaladas en la categoría B3, ha adquirido los conocimientos y experiencia suficiente para realizar auditorías internas y externas sobre los procesos productivos, de calidad y ensayos de materiales y de productos finales.

B5. Quinta categoría (Operario Técnico Especializado Completo): Es aquel operario que después de un plazo determinado de tiempo ha alcanzado un nivel de conocimiento suficiente para desarrollar plenamente y llevar a cabo en forma autónoma y con capacidad de decisión, las tareas descriptas en párrafo B3 y B4.

C. CATEGORÍAS DE EMPLEADOS ADMINISTRATIVO TÉCNICO: Los empleados administrativos incluidos en el presente Convenio Colectivo serán clasificados en las siguientes categorías:

C1. Primera categoría (Personal de Maestranza y Servicios): Se encuentran incluidos en esta categoría los cadetes, ayudantes de reparto, ordenanzas, porteros, cafeteros, serenos, repartidores domiciliarios de mercaderías, carga y descarga, ensobradores, franqueadores y repartidores de correspondencia y los que realicen tareas varias sin afectación determinada. También se encuentran incluidos dentro de ésta categoría el personal de limpieza y parquización.

C2. Segunda categoría (Personal administrativo propiamente dicho): Es el empleado que desempeña tareas referidas a la administración de la empresa. Quedan incluidos en esta categoría los telefonistas, archivistas, recibidores de mercadería y correspondencia y otro tipo de documentación, ficheristas, dactilógrafos, operadores de sistemas de computación, controladores de documentación, planilleros, recepcionistas, secretarios, facturistas, calculistas, controladores de ausentismo e incumplimiento de horarios e impuntualidades, corresponsales, y auxiliares contables.

C3. Tercera categoría: Quedan incluidos en esta categoría los avalistas de sistemas de computación, pagadores, cajeros, liquidadores de sueldos, jornales, impuestos, servicios y demás cargas sociales, tenedores de libros principales y cuentas corrientes y demás documentación bancaria y comercial, controlador y programador de stock, encargado de llevar los legajos del personal y toda la documentación de laboral previsional y social exigida por las leyes de la materia.

#### **ARTÍCULO 14 - CARRERA DENTRO DEL ESQUEMA DE CATEGORIZACIÓN**

Los operarios de ITARCO S. A. podrán avanzar dentro del esquema de categorización enunciado, de acuerdo a las siguientes pautas:

A. Todos los operarios generales de ITARCO S. A. ingresarán a la categoría inicial descripta en el párrafo B1.

B: Sólo los operarios especializados que desarrollen tareas descriptas en los párrafos B2 y B3 (actividades especializadas de mantenimiento, calidad y otras), podrán ingresar a las mismas.

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

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

Superados dichos exámenes el operario comenzará un período de entrenamiento en el puesto de trabajo por un período de 3 meses. Si el operario aprueba dicho período de entrenamiento, el mismo comenzará su carrera como operario especializado. La Empresa reconocerá este período de entrenamiento como antigüedad en la carrera de operario especializado.

D. La promoción a categorías superiores no será automática con excepción de lo dispuesto en el último párrafo del punto B1 del artículo anterior.

E. Para promoción a categorías superiores la Empresa instrumentará exámenes teórico-prácticos y otros procedimientos adecuados a fin de evaluar los conocimientos, capacidades, autogestión y habilidades necesarias en cada caso.

Serán especialmente tenidos en cuenta los cursos específicos para resolver problemas y para asesorar operarios de niveles inferiores.

### **TÍTULO 3: REMUNERACIONES**

#### **ARTÍCULO 15: PRINCIPIOS GENERALES**

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

La remuneración del personal jornalizado consta de una parte fija (jornal básico) y una variable. La parte variable está constituida por el premio a la asistencia de acuerdo a lo variable. La parte variable está constituida por el premio a la asistencia de acuerdo a lo determinado en el punto 18 del presente convenio.

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

#### **ARTÍCULO 16 - SALARIOS BÁSICOS**

Se establece en Anexo 1 la escala de salarios básicos para el personal de fábrica jornalizado conforme a las cinco categorías “B” descritas en el artículo 13 del presente CCT.

#### **ARTÍCULO 17 – VALES ALIMENTARIOS**

El personal jornalizado recibirá por cada hora de jornal que le corresponda percibir un importe en vales alimentarios, de acuerdo a lo que se detalla en el Anexo 1.

#### **ARTÍCULO 18 – REMUNERACIÓN VARIABLE (PREMIO POR ASISTENCIA)**

Ante la necesidad de asegurar la organización diaria de la producción, de común acuerdo entre las partes se resuelve aplicar por el término de 1 (UNO) AÑO que regirá desde el 01-11-2000 hasta el 30-10-2001 un premio por asistencia, de acuerdo a la siguiente escala:

**ASISTENCIA PERFECTA ..... : 10% s/Jornal hora**

**1 JORNADA DE AUSENCIA. .... : 7% s/Jornal Hora**

**2 JORNADAS DE AUSENCIAS. .... : 5% s/Jornal Hora**

**SUPERADO LAS 2 JORNADAS DE AUSENCIA NO PERCIBE PREMIO.**

## **ARTÍCULO 19 – SALARIO BÁSICO (PERSONAL ADMINISTRATIVO – TÉCNICO)**

Se establece en anexo 1 la escala de salarios básicos para el personal administrativo-técnico conforme a las tres categorías “C” descriptas en el artículo 13 del presente CCT.

## **ARTÍCULO 20 – BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD**

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

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

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

día primero de ese mes. El que complete años de antigüedad en la categoría entre los días dieciséis y treinta y uno lo cobrará a partir del día primero del mes siguiente.

Para el supuesto que el trabajador fuera promovido a una categoría superior antes de cumplir un año de antigüedad en la categoría anterior, dicho lapso de tiempo será computado y promediado con el de la nueva categoría hasta cumplir el año, donde se incorporará al salario como un monto fijo.

## **ARTÍCULO 21 – MODALIDAD DE PAGO**

Se establece que ITARCO S. A. abonará a sus empleados exclusivamente los conceptos que se detallan en este C. C. T., excluyéndose cualquier adicional que no se especifique en el mismo.

La remuneración del personal jornalizado (de fábrica) incluidos en este C. C. T. serán pagadas quincenalmente. Las demás remuneraciones serán pagadas mensualmente.

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

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

## **ARTÍCULO 22 – ADICIONAL POR VACACIONES**

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

Desde el 01/11/1999 hasta el 31/12/2001 50 horas.

Queda establecido que el presente adicional será abonado al trabajador en función del tiempo trabajado en los períodos señalados precedentemente.

Si el trabajador por cualquier causa, no gozara del período completo de vacaciones ordinarias, percibirá el importe proporcional a los días de licencia que le correspondan.

Sin perjuicio de la época del año en que el trabajador goce la mayor parte de su licencia ordinaria, el adicional pactado en el presente artículo se liquidará en el período estival.

## **TÍTULO 4: ORDENAMIENTO DE LAS RELACIONES LABORALES**

### **ARTÍCULO 23 – AVISOS DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE INCULPABLE.**

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

A. El trabajador que faltare a sus tareas por causa de enfermedad o accidente inculpable, deberá comunicarlo a la empresa en el transcurso de la primera mitad de su jornada, pudiendo hacerlo por los siguientes medios:

- 1) preferentemente, por aviso directo del interesado, en el establecimiento, oportunidad que la empresa tomará conocimiento;
- 2) por cualquier persona que avise en nombre del interesado, en el establecimiento, en ese acto deberá acreditar su identidad con documento oficial, oportunidad que la empresa tomará conocimiento;
- 3) por aviso telefónico, personal o de tercera persona que deberá identificarse con el nombre completo y el número de documento. En tal caso, la empresa asentará el aviso en un registro determinado a tal fin;
- 4) el personal que trabaje en el horario nocturno deberá avisar en la misma forma y por los mismos medios indicados precedentemente.

Excepcionalmente sólo cuando no cuente con tales medios podrá efectuarlos lo antes posible en el transcurso de su jornada y hasta las tres primeras horas del turno siguiente. A los fines de recepcionar los avisos del personal contemplados en el presente artículo, la Empresa dispondrá de empleados especialmente afectado a ello las 24 horas del día.

B. Cuando el trabajador no se encuentre en el domicilio real que tiene denunciado en la empresa, comunicará esa circunstancia en el mismo momento de notificar la enfermedad o el accidente inculpable. Asimismo, comunicará cualquier cambio ulterior de domicilio.

C. La omisión injustificada de la enfermedad o accidente inculpable, será considerada como acto de indisciplina, pero no alterará su derecho al cobro de sus remuneraciones si su existencia, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resultase inequívocamente acreditada mediante certificado médico extendido por el facultativo habilitado.

D: El enfermo deberá en todos los casos facilitar el derecho de la empresa de verificar su estado de salud por parte del facultativo designado por aquella, permaneciendo en su domicilio o en el que notificó se encuentra transitoriamente mientras dure su enfermedad o secuelas de la enfermedad inculpable desde las 9 horas hasta las 21 horas. Todos los días

de la semana, hábiles o feriados, salvo justificados motivos debidamente comprobados en coherencia con su estado de salud.

En el supuesto que el enfermo no facilite dicha verificación, no tendrá derecho a exigir la retribución por los días de trabajo que hubiere perdido por enfermedad o accidente inculpable. Cuando la Empresa, en uso de sus derechos, no realice la verificación de la enfermedad notificada en la forma prevista en este convenio, el trabajador, con la sola presentación del certificado de su médico asistencial, o cualquier institución de carácter médico asistencial, que determine el diagnóstico de su dolencia, la imposibilidad de trabajar, y el tiempo durante el cual se encontró imposibilitado, tendrá derecho al cobro de la retribución correspondiente al período que acredite o justifique ese certificado médico. En caso de diagnóstico de carácter reservado el médico de la empresa podrá solicitar la historia clínica al médico tratante o a la entidad donde se asistiere al enfermo.

E. En los casos en que el médico de la empresa notifique al interesado la fecha de alta de la enfermedad o accidente inculpable, y el trabajador continuare imposibilitado de prestar servicios, este comunicará esas circunstancias a la empresa en cualquiera de las formas establecidas en el punto A.

## **ARTÍCULO 24 – AVISOS POR OTRAS INASISTENCIAS IMPREVISTAS**

Toda otra inasistencia del trabajador a sus tareas por causa o motivos diferentes a los contemplados en este convenio, generará la obligación para el trabajador de dar aviso en las formas y plazos establecidos para el caso de enfermedad o accidente inculpable, salvo casos de fuerza mayor debidamente justificados.

## **ARTÍCULO 25 – LICENCIAS ORDINARIAS Y 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 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 Marzo inclusive y el otro período será gozado desde Junio hasta Setiembre inclusive.

B. Cuando el personal estuviere gozando de sus vacaciones anuales y se hiciera acreedor de alguna licencia establecida por la 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 26 – LICENCIAS ESPECIALES CON GOCE DE HABERES**

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 quién pudiere atender al enfermo en emergencia.

B. LICENCIA POR DONACIÓN DE SANGRE: cuando el personal concurra a donar sangre para un familiar directo de éste (cónyuge, padres, hijos y hermanos), o de otro dependiente, 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 del destinatario de la sangre donada.

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

C. LICENCIA POR EXAMEN NUPCIAL: el personal masculino o femenino que deba concurrir a efectuar el examen prenupcial contará con dos licencias pagas de media jornada cada una, debiendo presentar los certificados correspondientes.

## **ARTÍCULO 27 – VESTIMENTA Y ELEMENTOS DE SEGURIDAD**

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

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

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

A4. Igualmente se proveerá de todos los equipos de trabajo relativos a seguridad necesarios para cada tarea, los que serán de uso obligatorio. El incumplimiento de tal obligación será considerada como falta disciplinaria grave por parte del trabajador, ya que de no hacerlo atenta contra su seguridad.

## **ARTÍCULO 28 – SERVICIO DE COMEDOR**

Los trabajadores dispondrán de un espacio físico adecuado destinado por la Empresa para el servicio de comedor, el que estará a cargo de ésta.

## **ARTÍCULO 29 – COMISIÓN FUERA DEL ESTABLECIMIENTO**

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

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

Más de 30 Km de distancia de su sede habitual de trabajo y dentro del territorio nacional por más de 30 días: un 15% adicional sobre el salario básico.

Fuera del territorio nacional por un lapso mayor de treinta días: un 30% de adicional sobre el salario básico.

En el supuesto que el empleado sea enviado por la Empresa temporariamente a otro lugar que no sea su destino habitual para realizar cursos de capacitación o perfeccionamiento no tendrá derecho a percibir los viáticos contemplados en los párrafos anteriores, pero sí los gastos que le demanden la asistencia al curso debidamente acreditados con el respectivo comprobante.

## **ARTÍCULO 30 – SERVICIO MÉDICO Y DE PRIMEROS AUXILIOS**

La Empresa proveerá de los recursos humanos y materiales exigidos por la legislación vigente para atender las necesidades de sus dependientes, mientras éstos desempeñan su actividad laboral.

## **ARTÍCULO 31 – NOTIFICACIÓN DE SANCIONES**

La imposición de toda sanción disciplinaria será notificada al personal afectado por escrito y en formulario a tal fin. El personal deberá notificarse firmando dicho formulario y retendrá la copia respectiva, para su información.

Si el personal solicitara la presencia del delegado, éste será llamado de inmediato.

El no cumplimiento de este requisito eximirá al afectado de firmar la notificación mencionada.

Queda aclarado que la notificación mencionada no implica aceptación de la sanción impuesta.

## **ARTÍCULO 32 – MODALIDADES DE CONTRATACIÓN Y PERÍODO DE PRUEBA.**

En atención al nuevo emprendimiento que encara ITARCO S. A., durante la vigencia del presente convenio se torna conveniente habilitar todas las modalidades de contratación laboral previstas en la legislación vigente, incluyendo dentro de las mismas las de contratación de personal eventual contenidas en la Ley Nacional de Empleo 24. 013, quedando expresamente establecido que, por el presente, se da por cumplido lo previsto en el artículo 30 de la mencionada norma legal.

Para el caso de adoptar una forma de contratación promovida que obligare a la Empresa a contratar un servicio médico, el mismo será brindado a través de la obra social S.M.A.T.A.

Asimismo y por el mismo motivo expresado en el párrafo precedente, durante la vigencia del presente Convenio las partes acuerdan ampliar el período de prueba previsto en el artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo a tres (3) meses.

## **TÍTULO 5 – RELACIONES SINDICALES**

### **ARTÍCULO 33 – 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, en 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 delegado por turno como mínimo.

#### **ARTÍCULO 34 – ACTUACIÓN SINDICAL EN LA PLANTA.**

El operario que ha sido electo delegado gozará de un crédito de 90 horas anuales remuneradas para realizar tareas sindicales dentro del establecimiento. No se consumirán horas de crédito cuando el delegado concurra a reuniones convocadas por la Entidad Gremial.

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

Este crédito horario deberá ser utilizado en forma responsable por el delegado sindical, de forma tal de no afectar el normal desarrollo de las actividades fabriles y los objetivos de productividad. A los efectos del cálculo del salario variable, las horas del crédito serán consideradas como horas trabajadas.

#### **ARTÍCULO 35 – TRANSPARENTES O PIZARRAS PARA COMUNICACIÓN CON EL 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 ser debidamente firmadas por los miembros de la Comisión Directiva del S.M.A.T.A. o en su defecto con membrete oficial.

#### **ARTÍCULO 36 – RETENCIÓN DE CUOTAS SOCIALES Y APORTES**

La Empresa actuará como agente de retención de cuotas sindicales y aportes de Ley que los trabajadores incluidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo deben pagar al

S.M.A.T.A. en los términos y condiciones establecidos por la legislación vigente y otros descuentos establecidos por S.M.A.T.A. debidamente autorizados por el trabajador.

A tales fines 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 deba realizar los descuentos correspondientes a la cuota sindical.

## **ARTÍCULO 37 - CONTRIBUCIÓN SOLIDARIA**

En los términos de lo nombrado en el artículo 9no. segundo párrafo de la Ley 14. 250 (t. o. Dto. n! 108/88) se establece una contribución solidaria a favor de S. M. A. T. A., y a cargo de cada uno de los trabajadores comprendidos en este C. C. T., consistente en el aporte de un importe equivalente a dos (2) días de la remuneración normal y habitual que les corresponda percibir a dichos trabajadores, por cada año calendario y durante la vigencia del presente Convenio.

Dicho aporte se hará efectivo en dos (2) cuotas anuales, una en el mes de Junio (por un importe equivalente a un -1- día de labor) y otra en el mes de Diciembre (por un importe equivalente a un -1- día de labor) y será calculado en base a la remuneración que cada uno de los trabajadores comprendidos perciba en los meses premencionados.

ITARCO S. A., actuará como agente de retención de la contribución que aquí se trata, debiendo depositar los importes pertinentes a favor de S.M.A.T.A. en la cuenta corriente n° 300001/07 que dicha entidad posee en el Banco Bisel – Sucursal 184 – Córdoba, en la forma y plazo establecido para la cuota sindical.

Asimismo y en función de lo previsto en el artículo 9no. primer párrafo de la Ley 14. 250, se establece que estarán eximidos del pago de esta contribución solidaria aquellos trabajadores comprendidos en el presente C. C. T., que se encontraren afiliados sindicalmente a 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.

## **TÍTULO 6: DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**

### **ARTÍCULO 38 - FERIADOS NACIONALES Y DÍAS NO LABORABLES**

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

### **ARTÍCULO 39 - CAMBIO DE DOMICILIO**

Todo cambio de domicilio deberá ser comunicado por el personal a la Empresa dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de producido el mismo. Si así no se procediera, se considerarán válidas las comunicaciones dirigidas al último domicilio comunicado por el trabajador en forma fehaciente. Aquel personal que se encuentra fuera del radio de acción del Correo, ya sea por comunicaciones postales o telegráfica, constituirá obligatoriamente un domicilio especial para la recepción de correspondencia de referencia.

#### **ARTÍCULO 40 - 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 asueto con pago de haberes, aún cuando coincidiera con sábado o domingo.

#### **ARTÍCULO 41 - IMPRESIÓN Y DISTRIBUCIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO**

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

#### **ARTÍCULO 42 - JUNTA MÉDICA PARITARIA**

Cuando exista discrepancia entre el diagnóstico del médico del trabajador y del médico de la Empresa con referencia a una licencia por enfermedad inculpable por ausencias mayores de cinco (5) días, cualquiera de las partes, podrá someter el caso ante la Junta Médica Paritaria, creada por este C. C. T. y solicitar su constitución.

A efectos de éste artículo, se crea la Junta Médica Paritaria que estará integrada por un (1) médico que designe el S.M.A.T.A. y un (1) médico que designe la Empresa y de estimarlo conveniente las partes, de un (1) médico que será designado de común acuerdo o por la autoridad sanitaria competente u otra que las partes determinen.

Esta Junta tendrá el carácter de instancia convencional debiendo reunirse dentro de las 48 hs. de solicitada su constitución. Operado el plazo anterior y no reunida la Junta, las partes quedarán liberadas de esta instancia. Una vez reunida la Junta, deberá estudiar el caso, dando dictamen dentro de un plazo no mayor de cinco (5) días, plazo que podrá prorrogarse si la situación así lo requiere por tres días más, u expedirse sobre: a) enfermedad del trabajador y b) imposibilidad temporal para desempeñar su trabajo por parte del dependiente.

Durante el plazo que se expida la Junta Médica Paritaria la Empresa seguirá abonando las remuneraciones correspondientes al empleado. En caso de que la Junta Médica Paritaria emita un dictamen desfavorable al empleado, el mismo no será considerado violación del contrato de trabajo, pero la empresa tendrá derecho a descontar los jornales que no le hubiere correspondido abonar.

La Junta Médica Paritaria no funcionará con carácter de permanente, sino que será convocada cuando la situación lo requiera.

### **ARTÍCULO 43 - COMISIÓN MIXTA DE CONSULTA Y PREVENCIÓN**

Ratificando la vital importancia de la satisfacción total de los clientes internos y externos de ITARCO S. A., que permitirá asegurar el progreso y el mantenimiento de las fuentes de trabajo y el mejoramiento de la calidad de vida laboral, las partes constituyen una Comisión, de acuerdo con las siguientes normas:

La Comisión constituye el mayor nivel de diálogo entre empresa y Sindicato y estará formada 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 sólo en los casos 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 relaciones laborales.
- 2) Prevenir y conciliar cualquier controversia de carácter colectivo que haya superado las etapas previstas en este convenio, reconociendo para sí la calidad de ámbito preferencial y privilegiado donde buscar con el mayor espíritu de colaboración soluciones de interés común con el fin de preservar o recomponer el diálogo, evitando posibles conflictos potenciales o en marcha.

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

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

- 4) Tratar los temas relativos a la Remuneración Variable. En particular se comunicarán y se examinarán:
  - Los parámetros de referencia
  - Los valores tomados mensualmente por los parámetros que influyen para la Remuneración Variable.
  - La marcha de los índices de referencia.

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

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

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

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

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

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

El desarrollo de las reuniones de la Comisión quedará asentado en actas, entregándose a cada miembro copia de la misma, conforme a las pautas reglamentarias que la propia comisión se dé para su funcionamiento.

Queda establecido que la información que se comparta en el seno de esta Comisión no podrá ser divulgada, salvo que exista expresa autorización en tal sentido en el registro del punto que antecede.

#### **ARTÍCULO 44 - COMISIÓN PARA EL AMBIENTE, SALUD, SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE ACCIDENTES.**

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

- el seguimiento y el análisis periódico de los accidentes de trabajo ocurridos según las causas, con el fin de individualizar y realizar las acciones correctivas idóneas;
- la programación conjunta de encuentros de concientización de los trabajadores 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 45 - 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 consideraran incorporadas al presente Convenio Colectivo.

ANEXO 1

**CUADRO DE SALARIOS BÁSICOS**

**PERSONAL JORNALIZADO**

CATEGORÍAS	BÁSICO	VALES ALIM.
PRIMERA	\$ 2. 16	\$ 0. 40
SEGUNDA	\$ 2. 32	\$ 0. 45
TERCERA	\$ 2. 64	\$ 0. 50
CUARTA	\$ 3. 22	\$ 0. 60
QUINTA	\$ 3. 57	\$ 0. 70

**PERSONAL MENSUALIZADO**

PRIMERA	\$ 360, 00
SEGUNDA	\$ 480, 00
TERCERA	\$ 600, 00