

**MODIFICACIONES CONVENIO COLECTIVO DE
TRABAJO
“MATRICERÍA AUSTRAL S.A. – S.M.A.T.A.”**

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ART. 4° VIGENCIA

Las condiciones generales de trabajo del presente convenio, tendrán una vigencia de 3 (tres) años contados a partir del 1 de enero de 2007. Ambas partes, se comprometen noventa días antes del vencimiento de las condiciones aquí pactadas, a rediseñar eventualmente un nuevo Convenio Colectivo de Trabajo, subsistiendo mientras tanto la vigencia del presente.

ART. 12° - TRABAJO EVENTUAL.-

Las partes reconocen que la actividad de LA EMPRESA puede requerir mano de obra eventual, por lo cual se autoriza la celebración de contrataciones bajo esa modalidad con un límite máximo del 30% del total de trabajadores, aceptando que los picos de trabajo, pueden requerir superar dicho límite ante lo cual la empresa acordará con SMATA el tiempo y el porcentaje que pudiesen superar lo acordado en este C.C.T. – Queda aclarado que a todos los efectos, estos trabajadores quedarán regidos por el presente Convenio Colectivo de Trabajo, tal cual lo dispone la legislación vigente.-

Los trabajadores que revistando bajo esta modalidad en actividades de producción, pasen con posterioridad a formar parte de la planta permanente de la empresa, accederán a la categoría polivalente A.- Quedan exceptuadas los casos de tareas cuyo perfil no encuadre en los requerimientos de la categoría polivalente A.-

CAPÍTULO II

TIEMPOS DE TRABAJO – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ART: 14° - PAUSAS

El personal comprendido en este C.C.T. y que trabaje en jornada continua, gozará de una interrupción o pausa en sus tareas de treinta (30) minutos, destinada al descanso y/o uso del servicio de comedor.- El momento de la interrupción o pausa será determinado preferentemente a mitad de la jornada, salvo que aquello afecte en algún caso el normal funcionamiento de la operación .-

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

El precio de dicho menú no excederá durante la vigencia del presente C.C.T. el importe equivalente a un tercio del jornal horario promedio ponderado (valor hora, mochila y tickets) del personal jornalizado.-

El mismo reemplazará el sistema de refrigerio existente, el cual queda sin efecto. Por lo tanto quien desee adquirir algún producto fuera del menú, deberá hacerlo abonando el costo total de dicho producto.-

ART. 15° - SUSPENSIÓN POR FALTA O DISMINUCIÓN DE TRABAJO

En épocas de baja actividad la empresa podrá aplicar el sistema de suspensión con el pago de una asignación no remunerativa, de acuerdo a lo previsto en el art. 223 bis de la L.C.T., equivalente al sesenta por ciento (60%) del salario neto del trabajador. Por el tipo de actividad, se puede dar que en el mismo momento sea necesario aplicar este sistema de suspensiones en un sector, mientras que en otro se requiera la realización de horas extraordinarias.

CAPÍTULO III

BENEFICIOS SOCIALES

ART. 20° - ESTUDIOS

Al personal que realice estudios especiales en instituciones oficiales o habilitadas, media, técnica, superior o universitaria, la Empresa le permitirá mantener el turno de trabajo al que se hallaba asignado al iniciar dicho estudio, y considerará la petición de cambios de turno del personal que desee iniciar dichos estudios con horarios coincidentes con su turno de trabajo.

Las actividades de capacitación consideradas imprescindibles para el puesto de trabajo, serán de carácter obligatorio dentro del horario de trabajo y con pago de horas extras en caso de realizarse fuera de la jornada laboral.

ART. 21° - BONIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

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

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

En el caso de que el trabajador no se hubiere hecho acreedor al período íntegro de vacaciones y tenga derecho a gozarlas en forma proporcional según las disposiciones vigentes, LA EMPRESA abonará dicho subsidio a razón de dieciséis (16) horas de salario por cada día de vacación a que tenga derecho, hasta un máximo de ciento ocho (108) horas.

Por las particularidades de la producción y los mercados hacia los cuales va dirigida la misma., la Empresa podrá de acuerdo a la carga de trabajo, desdoblar el período vacacional posponiendo el goce de parte del mismo fuera del período legal, siempre con el acuerdo de trabajador.- En todos los casos se deberá asegurar el goce del cincuenta por ciento de los días que correspondan, dentro del período estival (diciembre, enero y febrero), salvo acuerdo de partes.

Cuando se haga uso de esta modalidad, se deberá abonar en concepto de bonificación vacacional particularmente a los trabajadores alcanzados por la medida, un importe equivalente a 150 horas de salario correspondiente a la categoría en que se encuentre clasificado a la fecha de vacaciones, en lugar de las 135 hs. previstas por dicho concepto.- Estas últimas siguen vigentes como bonificación vacacional para los trabajadores a quienes no se le haya desdoblado el período vacacional.-

ART. 25° - VIÁTICOS PARA EL PERSONAL EN COMISIÓN

Como consecuencia del producto que Matricería Austral ofrece al mercado, la misma debe finalizar sus trabajos la mayoría de las veces en la planta del cliente, donde se realiza la instalación y ajuste de la pieza.- Por tal motivo, los trabajadores de Matricería Austral, deberán –salvo causas de fuerza mayor debidamente acreditadas- trasladarse a los lugares y por el tiempo que les sea indicado, siendo parte de sus funciones la realización de la puesta a punto en planta del cliente.- Se establecen límites temporales para la permanencia en planta del cliente, dentro del país de 15 días y fuera del mismo de 45 días, salvo casos excepcionales o acuerdo de partes.

El régimen y pago de viáticos se regirá por lo dispuesto en el “Anexo Viáticos” que forma parte integrante del presente.-

CAPÍTULO V

REMUNERACIONES

ART. 34° - SALARIOS CONVENCIONALES

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

Las partes convienen establecer los salarios básicos convencionales mensuales brutos para los distintos niveles profesionales expresados en valor hora.- Dichos valores serán los determinados en el Anexo denominado “Salarios” y corresponden al básico sin considerar los adicionales que se suman a los mismos.-

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

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

En los casos en que con anterioridad a la vigencia del presente .C.C.T. se abonará al personal existente a la fecha, remuneraciones horarias que resultaran superiores a las que correspondieran por la recategorización en los niveles establecidos, LA EMPRESA liquidará la diferencia resultante y correspondiente en cada caso bajo un rubro que se denominará “Complemento por Remuneraciones ex – RASA”.- El citado concepto tendrá carácter remunerativo y se tomará para liquidar los rubros que el trabajador devengue con motivo de su prestación laboral (horas extras, bono vacacional, SAC, vacaciones, etc.).- Asimismo todo aumento que se produzca en el salario básico de la escala, será trasladado en igual porcentaje a dicho concepto.- Las partes aclaran que el “COMPLEMENTO POR REMUNERACIONES EX RASA” no sufrirá variaciones, cuando el operario pase a revistar una categoría superior del CCT.

CAPÍTULO VI

BENEFICIOS PARA EL NIVEL INGRESANTE

ART. 39° - ANTIGÜEDAD

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

1er. año	0.00 %
2do. año	0.50%
3er. año	0.75%
4to. año	1.25%

CAPÍTULO VII

ENFERMEDADES Y ACCIDENTES

ART. 41° - AVISOS DE AUSENCIA

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

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

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

5) Por medios informáticos

En el primer día de ocurrida la misma y dentro de las tres (3) horas de iniciadas las tareas correspondientes a su turno de trabajo.

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

- 1) Apellido
- 2) Número de legajo
- 3) Centro operativo
- 4) Causa o motivo de la ausencia

y recibirá como constancia el número de orden del aviso.

Para los avisos de enfermedad, accidente y enfermedad de familiar, el personal aportará:

5) Domicilio real o accidental.

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

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

e) Los controles médicos domiciliarios se realizarán entre los 8 y los 20 horas. Podrá extenderse este horario para los casos del personal del Segundo Turno, hasta las 21:18 horas.

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

CAPÍTULO VIII

ACTIVIDAD GREMIAL

ART. 51° - ACTUACIÓN DE DELEGADOS

Los Delegados, en el cumplimiento de sus funciones específicas, informarán y coordinarán con su Supervisor inmediato la oportunidad de hacer abandono de sus tareas, cuando así lo requiera el cumplimiento de su mandato, no pudiendo superar el 30% de la jornada laboral.- No podrán hacer uso de esta facultad mientras se encuentren realizando horas extraordinarias, salvo en el caso de que la ocurrencia de algún hecho en particular amerite necesariamente su actuación como delegados.

Los delegados no podrán ser trasladados en forma individual ni sufrir cambios alguno en sus horarios, excepto la rotación prevista en el art. 13 de este Convenio.

CAPÍTULO IX

DISPOSICIONES ESPECIALES

En el marco de las nuevas relaciones laborales que exige la empresa moderna, el SMATA entiende que se deben dejar habilitados mecanismos que propendan a garantizar la activa participación de los trabajadores en el seno de la empresa.- Esos mecanismos están garantidos por la C.N. en el art. 14 bis, en la Ley 20.774 y en otras leyes.-

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

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

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

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

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

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

Concientes de esta realidad, las partes se comprometen a:

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

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

*Igualmente asumen el compromiso de negociar condiciones especiales cuyo tratamiento resulte necesario en un momento determinado para posibilitar la

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

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

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

Las partes se comprometen a brindar el máximo de colaboración en pos del cumplimiento de los objetivos de la producción de la empresa –especialmente en los períodos de finalización de un proyecto- entendiendo que el resultado final del proceso productivo, es de interés general de todos los involucrados en dicho proceso.-

CAPÍTULO X

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

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

1er. Año	20 hs.
2do. año	60 hs.
3er. Año	80 hs.
4to. año	135 hs.

Esta asignación se liquidará proporcionalmente al personal que no tenga derecho al goce íntegro de vacaciones.-

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

1er. año	10%
2do.año	15%
3er. año	25%

En el caso de los trabajadores en nivel inicial que hayan revistado en una primera instancia bajo la modalidad de trabajo eventual, se considerará la antigüedad inicial a los efectos del goce de los siguientes beneficios: bono vacacional, nocturnidad y adicional por antigüedad.- No se considerará la antigüedad anterior a otros efectos diferentes a los indicados precedentemente.