

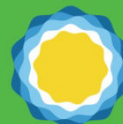


Código: PVT-DEYA-01-2022

**“EL IMPACTO DE LAS NUEVAS
TECNOLOGÍAS INFORMATIZADAS Y DE LOS
CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN DE LAS
EMPRESAS, DE LA PRODUCCIÓN Y DEL
TRABAJO EN LA INDUSTRIA METALÚRGICA
ARGENTINA ARTICULADA CON EL SECTOR
AUTOMOTRIZ CON RESPECTO AL TRABAJO, EL
EMPLEO, LAS REMUNERACIONES Y LA SALUD
DE LOS TRABAJADORES”**

Director: Julio César Neffa

Año: 2023



Empleo, desempleo & políticas de empleo

Síntesis para la
comparación de los
convenios colectivos de
trabajo de UOM y
SMATA con empresas
autopartistas y la
terminal Toyota

ROMINA ANAHÍ GIMÉNEZ,
BRENDA CLIVIO Y
JULIO CÉSAR NEFFA

28

CONICET



C E I L

ISSN 1853-0257
Nº28/primer trimestre 2024

Empleo, desempleo & políticas de empleo

**Síntesis comparativa de los convenios
colectivos de trabajo de UOM y SMATA
con empresas autopartistas y la terminal
Toyota**

ROMINA ANAHÍ GIMÉNEZ, BRENDA CLIVIO Y
JULIO CÉSAR NEFFA

28

Empleo, desempleo & políticas de empleo

Publicación trimestral del CEIL CONICET

En esta serie de documentos, cuya salida se prevé con una frecuencia trimestral, se van a publicar los resultados de proyectos de estudios e investigaciones realizadas por investigadores y becarios del programa Trabajo y Empleo Urbanos del CEIL del CONICET, que han sido sometidos a un sistema de referato interno, así como presentaciones de ponencias y conferencias presentadas en eventos académicos organizados por el área y traducciones de especialistas extranjeros.

Esta publicación del Programa de Investigaciones sobre Trabajo y Empleo Urbano del CEIL es un resultado del proyecto *“El impacto de las nuevas tecnologías informatizadas y de los cambios en la organización de las empresas, de la producción y del trabajo en la industria metalúrgica argentina articulada con el sector automotriz con respecto al trabajo, el empleo, las remuneraciones y la salud de los trabajadores”* (EXP-S01: 653 / 202) que se inserta en el Programa Ciencia Tecnología e Innovación frente al Cambio Tecnológico en Ambientes Laborales” del MINCyT. Fue aprobado en 2021 y se ejecuta desde 2022 en el Programa Educación y Trabajo del CEDET, de la Universidad Nacional de Moreno.

© CEIL, 2010-2024

Saavedra 15 PB C1083ACA Buenos Aires

tel. 4953 9853/4952 7440

e-mail: ceilediciones@conicet.gov.ar

<http://www.ceil-conicet.gov.ar>

Director: Julio César Neffa

Corrección de estilo: Gabriela Neffa



**Síntesis comparativa de los convenios
colectivos de trabajo de UOM y SMATA con
empresas autopartistas y la terminal Toyota**

ROMINA ANAHÍ GIMÉNEZ,
BRENDA CLIVIO Y JULIO CÉSAR NEFFA

Introducción..... 6

Convenio Colectivo de Trabajo 260/75.....8

Partes intervinientes8

Alcance del convenio8

Categorías.....8

Características de la jornada de trabajo..... 10

Antigüedad..... 11

Disposiciones sobre higiene, salubridad y seguridad12

Accidentes y enfermedades inculpables 15

Accidentes del trabajo..... 16

Licencias especiales 16

Formas de pago 18

Ordenamiento de relaciones gremiales 19

Laudo 29/75..... 22

Partes intervinientes y contexto 22

Establecimientos comprendidos en la rama automotor.....24

Categorías y tareas.....25

Formas de remuneración.....48

Condiciones generales58

Ramas de la actividad de la industria metalúrgica	58
Convenio Colectivo de Trabajo 27/88	66
Partes intervinientes	66
Alcance del convenio	66
Categorías	67
Características de la jornada de trabajo.....	77
Antigüedad.....	77
Salud	78
Licencias especiales	79
Formas de pago	81
Salarios, cargas sociales y beneficios sociales, sueldos y jornales:	82
Representación gremial. Sistema de reclamaciones	85
Disposiciones especiales	88
Convenio Colectivo de Trabajo 1341/2013 E.....	91
Partes intervinientes	91
Características básicas del convenio	92
Reconocimiento representativo mutuo	93
Exclusión de disposiciones de otros convenios.....	94
Unidad de negocios Interiores.....	94
Unidad de negocios Asientos.....	115
Convenio Colectivo de Trabajo 730/05 E	135
Partes intervinientes	135
Filosofía de trabajo (artículo 1).....	135
Condiciones generales	142
Funciones y clasificaciones.....	148

Licencias y otros beneficios	150
Jornada de trabajo (artículos 31° al 34).....	154
Remuneraciones y beneficios (artículos 35° y 36)	156
Incorporaciones y movimientos del personal (artículos 37° y 38).....	161
Actividad gremial (artículos 39° al 45).....	162
Seguridad Industrial y medio ambiente (artículos 46° al 48)	164
Disposiciones complementarias (artículos 49° y 53)	166
Anexos al presente convenio	168
Convenio Colectivo de Trabajo 1317/2013 E	172
Partes signatarias (artículo 1).....	172
Filosofía de trabajo (artículo 2)	172
Condiciones generales	179
Funciones y organización del trabajo.....	184
Licencias y otros beneficios	187
Jornada de trabajo.....	191
Remuneraciones y beneficios	193
Incorporaciones y movimientos del personal	195
Actividad gremial.....	195
Seguridad industrial y medio ambiente.....	197
Prevención de adicciones	197
Disposiciones complementarias.....	197
Anexos.....	201

Introducción

Este documento de investigación ofrece elementos para analizar y comparar el contenido de los convenios colectivos de trabajo firmados por la UOM con 1) el sector metalúrgico y 2) con las autopartistas y por otra parte los acordados por SMATA y ASIMRA, con 1) la terminal automotriz y 2) con varias empresas autopartistas. Puede ser de utilidad para analizar las similitudes y diferencias dentro de un mismo sector.

Los convenios colectivos seleccionados son:

- CCT 260/75: las partes intervinientes para la confección del mismo fueron la Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina (por el sector sindical); y la Federación Argentina de la Industria Metalúrgica, la Federación Argentina de Industrias Metalúrgicas Livianas y Afines y la Federación Argentina de la Industria Metalúrgica del Interior.
- Laudo 29/75: las partes intervinientes para la confección del mismo fueron la Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina y la empresa Fiat Concord SAIC.
- CCT 27/88: suscripto entre la Federación Argentina de Asociaciones de Talleres de Reparación Automotores (FAATRA) y el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (SMATA).
- CCT 1341/2013 “E”: celebrado entre el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (SMATA) y la Empresa Faurecia Argentina S.A.
- CCT 730/05 “E”: celebrado entre el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (SMATA) y la empresa Toyota Argentina Sociedad Anónima.

- CCT 1317/2013 “E”: celebrado entre la Asociación de Supervisores de la Industria Metalmeccánica de la República Argentina y la empresa Toyota Argentina Sociedad Anónima.

La UOM tiene como antecedente la creación en 1910 de la Sociedad de Resistencia Metalúrgica, que fue una de las organizaciones que impulsó la huelga de la fábrica Vasena en 1919, que derivó en lo que se denominó la “Semana trágica”.

El 19 de abril de 1943, en una reunión llevada a cabo en la Confederación General del Trabajo (CGT), se reunieron representantes sindicales de diferentes ramas de la industria metalúrgica donde se decidió crear la UOM. En la actualidad las relaciones de trabajo del sector están reguladas por el convenio colectivo 260/75 y por el laudo 29/75 de trabajadores de la industria metalúrgica que se desempeñan en la rama automotriz.

A continuación se describen los ejes principales de estas normas, y se sintetizan los siguientes ejes: el alcance del convenio, es decir, el personal comprendido, las categorías incluidas, las características de la jornada de trabajo, las especificidades respecto del cálculo de la antigüedad, la normativa vinculada a la salud de sus trabajadores, los tipos de licencias especiales que abarca, y las diferentes formas de pago allí definidas.

Convenio Colectivo de Trabajo 260/75

Partes intervinientes

De acuerdo a lo establecido en el artículo 1° del Convenio 260/75, las partes intervinientes para la confección del mismo fueron: la Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina (por el sector sindical); y la Federación Argentina de la Industria Metalúrgica, la Federación Argentina de Industrias Metalúrgicas Livianas y Afines y la Federación Argentina de la Industria Metalúrgica del Interior.

Alcance del convenio

En relación al alcance del convenio, la UOM comprende –de acuerdo al artículo 4°- a aquellos que se dedican a la fabricación, montaje y armado de automotores en general, camiones, tractores y motores de combustión, motocicletas, ya sea en su industria terminal o bien en sus partes, repuestos, accesorios y afines, fabricación y reparación de carrocerías, chasis, acoplados, volcadores; talleres mecánicos de reparación en general, chapa, pintura, rectificaciones y electricidad; concesionarias, agencias y todo trabajo vinculado, directa o indirectamente a la industria metalúrgica automotriz en general. Respecto del personal excluido -artículo 5°-, el CCT 260/75 contempla: gerentes, subgerentes, adscriptos a las gerencias, jefes, segundos jefes (subjefes), habilitados principales, apoderados con poder que comprometa al empleador, secretarios /as de dirección, vicedirección y gerencia, capataces generales y aquel personal que resulta excluido en razón de disposiciones legales obligatorias que así lo dispongan.

Categorías

Referido a las categorías incluidas, éstas se encuentran en el 1° capítulo, artículo 6° del convenio y se detallan a continuación:

Personal obrero:

- Oficial múltiple,

- Oficial,
- Operario especializado múltiple,
- Operario especializado,
- Medio oficial,
- Operario calificado,
- Operario,
- Peón.

Personal de empleados:

- Personal administrativo,
- Personal técnico,
- Personal auxiliar

Es importante resaltar que UOM agrupa las diferentes categorías de convenio por niveles de complejidad. Las categorías están establecidas y definidas según la rama de actividad.

Cuando haya una vacante, en el establecimiento, se tendrá en cuenta el mismo personal interno, por lo cual, estas vacantes deben ser anunciadas al personal (artículos 14° y 15°).

Según el artículo 16°, ningún obrero o empleado podrá ser destinado a realizar trabajos que le signifiquen menoscabo moral. Los obreros o empleados que en su desempeño habitual desarrollan actividades comprendidas en distintas categorías o tareas, podrán ser destinados a todos los trabajos de su habitualidad.

Comisión de clasificación: (artículo 17°) En los casos en que así corresponda para la aplicación de este convenio y dentro del término de noventa días de la fecha del mismo se procederá a la clasificación del personal en cada establecimiento con **intervención de la comisión interna**. En los casos en que exista acuerdo, lo convenido tendrá valor obligatorio; y los **casos de discrepancia se someterán a la comisión paritaria general**. Las actas y planillas correspondientes se confeccionarán por triplicado y llevarán sello y firma de las partes interesadas. En todos los casos la reclasificación del personal deberá ser finalizada dentro del término de seis meses de la fecha del convenio.

Características de la jornada de trabajo

En cuanto a las características de la jornada de trabajo -artículo 19° y 20°-, contempla:

- Descanso en horario continuo: todo el personal cuando trabaje en turnos diurnos continuados de ocho (8) o más horas, o nocturnos de siete (7) o más horas continuadas, o en días sábados en horarios diurnos de siete (7) horas continuadas, gozará de un descanso de treinta (30) minutos para merendar. Las mismas franquicias se le otorgarán al personal femenino que trabaje en turnos continuados de siete (7) u ocho (8) horas, cuando la autoridad de aplicación así lo autorice. Queda establecido que este descanso no puede ser descontado ni recargado en la jornada de labor, sin mengua de sus salarios.
- Descanso en horario discontinuo (artículo 21°): todo establecimiento de la industria que trabaje con horario alternado, destinará como mínimo dos horas y como máximo tres en la intercalación de su horario, con la excepción de los casos en que las partes convengan la modificación de estas condiciones.
- Horas extras o suplementarias (artículo 23°): en los casos en que fuere necesario realizar tareas en horas extras o suplementarias, a los efectos de la correspondiente autorización, deberá requerirse la previa conformidad de la organización sindical, debiendo pagarse las horas extras o suplementarias con el cincuenta por ciento (50 %) de recargo en días hábiles, y con el cien por ciento (100 %) de recargo, los días sábados a partir de las trece (13) horas, los días domingos y los días feriados obligatorios; mientras no se trate de las excepciones previstas en la legislación vigente, y aun cuando no mediere autorización administrativa.
- Inasistencias imprevistas (artículo 24°): el trabajador que no concurra a sus tareas por causas no contempladas en esta convención colectiva dará el aviso correspondiente dentro de la primera mitad de su jornada. El personal que trabaja en jornada nocturna deberá efectuar el aviso indefectiblemente dentro de la

media jornada del turno siguiente. En los casos de horarios discontinuos se entenderá por “mitad de la jornada” el fin de las primeras cuatro (4) horas de la jornada de trabajo.

- Permisos especiales (artículo 25°): los empleadores otorgarán permisos especiales al personal, sin goce de haberes, para atender asuntos privados no previstos en este Convenio, por causas de necesidad debidamente justificadas. Los plazos de los permisos otorgados por la aplicación de este artículo no serán descontables a los efectos del cómputo de la antigüedad y demás beneficios. Todos los permisos deberán ser solicitados con una anticipación no menor de tres (3) días, salvo circunstancias especiales.

Antigüedad

Respecto de las especificidades vinculadas al instituto antigüedad, se computará como “tiempo de antigüedad”, -artículo 26°-, el de la duración de la vinculación y el tiempo de servicio anterior cuando el trabajador que, habiendo cesado en su relación de dependencia por cualquier causa, reingrese a las órdenes del mismo empleador. A continuación, se detalla el escalafón establecido por antigüedad: A partir del primer año de antigüedad -artículo 27°- en su relación de dependencia, el trabajador percibirá una retribución adicional automática de acuerdo con las siguientes normas:

- los trabajadores jornalizados: el uno por ciento (1 %) del jornal básico de su respectiva categoría, por hora, por cada año de antigüedad.
- los trabajadores remunerados por mes (obreros mensualizados y empleados): el uno por ciento (1 %) del sueldo básico de su respectiva categoría, por mes, por cada año de antigüedad.
- debe ser pagado independientemente de la remuneración establecida en este convenio, Los mayores jornales y sueldos que se cobren no implican que en los mismos esté incluido el beneficio que se pacta por este artículo.

- su pago se justificará únicamente con la liquidación pertinente, donde deberá ser imputado a este rubro; integrando el salario a todos los efectos de la relación laboral.
- el obrero o empleado que cumpla años de antigüedad entre los días primero (1) y quince (15) del mes, comenzará a cobrar el adicional o el incremento del mismo, a partir del día primero (1) de ese mes. El que complete años de antigüedad entre los días diez y seis (16) y treinta y uno (31), lo cobrará a partir del día primero (1) del mes siguiente.

Disposiciones sobre higiene, salubridad y seguridad

En relación a lo establecido por la normativa vinculada a la salud de sus trabajadores, UOM determina:

- Cumplimiento de disposiciones sobre higiene (artículo 28°): los empleadores deberán observar estrictamente las disposiciones legales vigentes sobre higiene e instalaciones sanitarias; mantener los demás elementos necesarios para el aseo del personal, debiendo tomar intervención la autoridad competente en todos los casos que le sea requerida;
- Podemos notar que el convenio hace mención especial a la provisión de agua, y define que todos los establecimientos deben tener las condiciones adecuadas para el suministro de agua potable a su personal. Cuando la naturaleza de las tareas exija la higienización completa de los trabajadores, el empleador debe garantizar instalaciones con agua caliente. (artículo 29°).
- Provisión de elementos de protección y seguridad (artículo 30°): cuando las tareas lo requieran, el empleador deberá proveer de todos los elementos de protección para el personal para el uso durante las horas de labor. Todo el personal está obligado a utilizarlos y conservarlos debidamente, siempre y cuando sean los elementos adecuados.

Algunos ejemplos son:

- Para las tareas que se realicen a la intemperie, en días de lluvia y cuando las necesidades así lo requieran, se proveerá al personal de encerados y botas de goma.
 - Al personal que realice tareas determinadas como peligrosas se le proveerá de calzado de seguridad, cuando dicha tarea así lo requiera.
 - A los soldadores eléctricos, además de las pertinentes antiparras, guantes y calzado de seguridad, se los proveerá de un delantal con protección de plomo y a los soldadores de autógena con un delantal de cuero, cromo o amianto.
 - Al personal que realiza tareas en altura, se lo proveerá de cinturón de seguridad y casco protector.
 - En aquellos casos no contemplados por la legislación vigente y en los que no exista acuerdo de partes, se estará a lo que determine la autoridad de aplicación correspondiente.
- Las maquinarias e instalaciones deberán contar con las protecciones de seguridad adecuadas (artículo 31°). Además, la atención de determinados equipos, como ser máquinas, compresores, calderas, turbinas, motores diesel, equipos eléctricos de transmisión y manutención, etc., estará a cargo de las personas que conozcan su manejo.
 - En los aires acondicionados no podrán limpiarse los filtros con el ventilador en marcha (artículo 32°).
 - Condiciones particulares para tareas insalubres (artículo 33°): se establecen las siguientes:
 - A cada obrero que trabaje en tareas o secciones insalubres, se le computará cada hora trabajada en esas condiciones como una hora y veinte minutos, siempre que las tareas las desempeñe la mayor parte de la jornada, de acuerdo a lo establecido en la ley.
 - Las remuneraciones por las tareas insalubres serán liquidadas en la forma indicada en el inciso a), y de

acuerdo con los salarios por hora que se fijan en el presente convenio, quedando sin efecto toda otra forma de liquidación sobre la base de seis (6) horas de trabajo.

- Cuando el obrero fuere remunerado a destajo, con prima o con cualquier otro sistema análogo que represente un jornal superior a los básicos establecidos, a los fines de la liquidación pertinente de una hora veinte minutos por cada hora trabajada en tareas o secciones insalubres, deberán computarse las retribuciones mayores asignadas.
- Si la autoridad de aplicación competente levantara la insalubridad de las tareas o de las seccionales de un establecimiento, los obreros deberán cumplir el nuevo horario autorizado.
- La modificación de la jornada de trabajo, en virtud de lo establecido en el inciso d), solamente podrá disponerse previa resolución de la autoridad competente.
- Las disposiciones de este artículo también comprenden a los obreros mensualizados y a los empleados que trabajen en tareas o secciones insalubres durante la mayor parte de la jornada, exclusivamente en cuanto a la reducción de la jornada a seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) horas semanales, y no en relación al sueldo que perciban, que no tendrá reducciones por esta causa
- Provisión de 1 litro de leche (artículo 34°): En todos los establecimientos de la Industria Metalúrgica que cuenten con secciones, ambientes o tareas insalubres, el personal de los mismos, recibirá un (1) litro de leche por día, Idéntico criterio se seguirá en aquellos casos en que la autoridad de aplicación lo determine explícitamente.

Accidentes y enfermedades inculpables

Para que el trabajador pueda gozar de los beneficios establecidos por ley en lo referido a accidentes y enfermedades inculpables, se deberán tener presente y cumplir los siguientes requisitos (artículo 35°):

- 1) Deberá comunicarlo a la empresa dentro de las primeras horas y hasta la mitad de su jornada de labor, pudiendo hacerlo por los siguientes medios:
 - Por telegrama colocando su nombre y apellido y motivo de ausencia.
 - Por aviso directo del interesado, en el establecimiento.
 - Por cualquier persona que avise en nombre del interesado, en el establecimiento. Debiendo acreditar identidad.
 - Aviso telefónico: En caso que la empresa lo permita y deberá efectuarse de manera que permita justificarlos debidamente.
- 2) Para el caso de los trabajadores que trabajen en el turno noche y que no cuenten con los medios mencionados anteriormente para el correspondiente aviso por enfermedad, deberá hacerlo dentro de las primeras horas del turno siguiente (el convenio no aclara cuales son para ellos esas “primeras horas”).
- 3) Si el trabajador no se encuentra en el domicilio real denunciado, deberá dar aviso al momento de notificar la enfermedad o accidente inculpable.
- 4) La omisión injustificada de la comunicación de la enfermedad o accidente será considerada como acto de indisciplina, pero no alterará su derecho al cobro de las remuneraciones respectivas si su existencia, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resultase acreditada mediante certificado médico.

- 5) El trabajador enfermo deberá facilitarle al empleador la posibilidad de verificar su estado de salud por parte del servicio médico del empleador.
- 6) En caso de que el trabajador enfermo no facilite la verificación por parte del servicio médico del empleador, no tendrá derecho a exigir la retribución correspondiente a los días de trabajo por los días de enfermedad o accidente. Pero cuando el empleador sea quien no realice la verificación, el trabajador tendrá el derecho al cobro de la retribución.
- 7) El trabajador no está obligado a realizar las prescripciones que determine el servicio médico del empleador, pero si, tiene la obligación de permitir la verificación de su estado de salud y medicación en el rango horario de las 07:00hs a 21:00 hs.
- 8) En caso de que el trabajador cuente con una fecha de alta, pero llegado el momento continúe imposibilitado de prestar labor, deberá comunicarlo mediante algunos de los medios descriptos en el apartado 1) para facilitar una nueva verificación.

Accidentes del trabajo

En el artículo 36°, se establece que el trabajador que sufre un accidente de trabajo o enfermedad profesional de las previstas en la Ley N° 9688 (Indemnización por accidentes de trabajo) y sus normas ampliatorias y modificatorias, cobrará, desde el momento en que se encuentre impedido de trabajar, sus remuneraciones íntegras como si existiera efectiva prestación de servicios. Pasado el término de un año, la incapacidad se considerará como permanente a los efectos de la indemnización. Los salarios pagados de acuerdo con lo previsto en el primer párrafo del presente artículo, en ningún caso podrán descontarse de la indemnización que pudiera corresponderle.

Licencias especiales

Referido a los tipos de licencias especiales que abarca, son de aplicación al personal comprendido en esta “Rama automotor”, las

condiciones generales y beneficios sociales establecidos en la convención colectiva de trabajo 260/75 - artículos 40° - 42°:

- a) Por nacimiento de hijo;
- b) Por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos, hermanos, suegros o abuelos;
- c) Por matrimonio;
- d) Al personal que curse estudios en la enseñanza media o universitaria con planes oficiales de enseñanza o autorizados por organismo nacional o provincial competente, se le otorgará durante el año calendario, diez (10) días hábiles corridos o discontinuos para ser utilizados en períodos de exámenes, debiendo exhibir el comprobante oficial de haber rendido dichas pruebas,
- e) Los dadores voluntarios de sangre, que sean llamados a darla, quedan liberados de la presentación de servicios el día de su cometido,
- f) En caso de mudanza total: un (1) día de permiso;
- g) Por revisión médica obligatoria y previa al servicio militar: el día correspondiente, El trabajador deberá presentar el certificado pertinente o la cédula de citación,
- h) En caso de enfermedad o de accidente grave del cónyuge, padres, hermanos o hijos, que convivan y estén a exclusivo cargo de un obrero o empleado, debidamente comprobado.
 - Día del trabajador metalúrgico: En conmemoración del “día del trabajador metalúrgico”, el 7 de setiembre de cada año no se cumplirán tareas en los establecimientos de la industria, Por lo tanto, a los trabajadores mensualizados no se les efectuará descuento alguno por tal causa y únicamente a los remunerados por día o por hora, que reúnan las exigencias que establezca la legislación vigente para el pago de obligatorios,

se les liquidará el jornal respectivo, aun cuando la conmemoración coincida con un domingo.

- Día no laborable: 1° de enero: El día 1° de enero de cada año es día no laborable. La remuneración del obrero jornalizado correspondiente a este día, será liquidada conforme al régimen de los días feriados de pago obligatorio.

Formas de pago

En cuanto al eje **formas de pago**, podemos dividirlos en:

- Jornalizados (artículo 86°), que comprende a:
 - Oficial múltiple
 - Oficial
 - Operario especializado múltiple
 - Operario especializado
 - Medio oficial
 - Operario calificado
 - Operario
 - Peón
- Mensualizados, que comprende a:
 - Personal administrativo de 1°, 2°, 3°, 4° categoría
 - Personal técnico de 1°, 2°, 3°, 4°, 5° categoría
 - Personal auxiliar de 1°, 2°, 3° categoría
- Existencia de pagos remunerativos y no remunerativos.
- Pago de adicionales, como:
 - Título (artículo 53° - 54°)
 - Idioma (artículo 55°)
 - Padres incapacitados (artículo 57°)
 - Fallecimiento de familiar (artículo 58°)
 - Servicio militar (artículo 59°)
 - Llamados fuera de horario (artículo 63°)

- Por condiciones particulares de la tarea (artículo 6o - 66°)
- Préstamos al personal: en caso de necesidad debidamente comprobada, los empleadores contemplarán la posibilidad de otorgar préstamos a sus trabajadores, directamente o por intermedio de instituciones bancarias autorizadas (artículo 47°).

Ordenamiento de relaciones gremiales

La representación gremial de la Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina en cada establecimiento se integrará en la siguiente forma:

- Cuando el número del personal no exceda de 20 personas, por dos delegados.
- Cuando el número del personal no exceda de 50 personas, por tres delegados.
- Cuando el número del personal exceda de 50 personas, un delegado más por cada 30 o fracción mayor de 20 personas.
- El cuerpo de delegados designará de su seno una comisión interna integrada de la siguiente forma:
 - Cuando el número del personal exceda de 20 y hasta 50 personas, por tres miembros.
 - cuando el número del personal exceda de 50 y hasta 3.000 personas, por 5 miembros.
 - Cuando el número del personal exceda de 3.000 personas, por 7 miembros

Las designaciones de delegados deberán ser notificadas al empleador por la Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina por telegrama o por otra forma documentada con constancia expresa de su recepción.

Los representantes gremiales que deban ausentarse de su lugar de trabajo durante su jornada, tendrán que comunicárselo a su superior inmediato, quien le hará una autorización de salida.

Los empleadores concederán permiso con goce de haberes, previa solicitud por escrito expedida por las comisiones directivas seccionales, a los miembros directivos de dichas comisiones directivas cuando éstos no gocen de licencia gremial (ley 20.615), a los miembros integrantes de comisiones internas o delegados, que deban realizar gestiones o bien sean citados ante la autoridad de aplicación de las leyes laborales, Tribunales o Juzgados de Trabajo , seccionales de la Unión Obrera Metalúrgica, o cualquier otra repartición nacional, provincial o municipal, siempre que su gestión o comparendo guarde relación con su función sindical.

Los empleadores no podrán aplicar sanciones a los mismos sin causa debidamente justificada y sin previa comunicación a la organización sindical para la realización de una instancia previa de conciliación. La instancia conciliatoria mencionada deberá tener lugar dentro de las cuarenta y ocho (48) horas hábiles de notificada la seccional de la Unión Obrera Metalúrgica que corresponda, por el empleador que la solicita.

Vitrinas o pizarras sindicales: En todos los establecimientos de la industria metalúrgica deberá colocarse en un lugar visible, vitrinas o pizarras para uso exclusivo de la comisión interna, a fin de facilitar a ésta la publicidad de las informaciones sindicales al personal, sin poderse utilizar para otros fines que no sean los gremiales.

También se establece que se crea una comisión paritaria general que tendrá asiento en la Ciudad de Buenos Aires, y con jurisdicción en todo el territorio de la nación. Estará integrada por igual número de representantes por la parte sindical y por la parte empresaria. Sus miembros deberán ser representativos de las distintas especialidades de la industria metalúrgica. Será presidida por un funcionario del Ministerio de Trabajo de la Nación. Dictará su propio reglamento de trabajo.

La comisión paritaria general tiene la facultad para resolver directamente todas las cuestiones que se le sometan a su consideración, dada la naturaleza y la importancia de las mismas, sin la necesaria

intervención de la comisión de interpretación. Para la adopción de las resoluciones pertinentes, los votos se computarán a razón de uno por cada parte. Si no hubiese acuerdo entre las partes, el presidente, con su voto, decidirá mediante resolución fundada. Las resoluciones dictadas por la comisión paritaria general serán tenidas por válidas y de aplicación obligatoria para todos los casos similares que se plantearen.

Se crea una comisión de interpretación integrada por doce (12) miembros; seis (6) por la parte sindical y seis (6) por la parte empresaria, con igual número de suplentes por ambas partes. Podrá ser presidida por un funcionario del Ministerio de Trabajo de la Nación, si así lo requiriera alguna de las partes. Para el mejor cumplimiento de su cometido cada parte podrá designar hasta dos (2) asesores, idóneos en el tema a considera con la comisión. Las funciones de esta comisión son:

- Asesorar a la comisión paritaria general sobre situaciones particulares que se puedan presentar en las distintas ramas de la actividad de la industria metalúrgica, relacionadas con la interpretación y/o aplicación de las disposiciones del presente convenio colectivo de trabajo.
- Asesorar sobre la clasificación de tareas acorde con las categorías generales establecidas en el convenio o a las particulares de cada rama. por ejemplo:
 - Asignación de categorías a tareas no clasificadas en las categorías previstas.
 - Reconocimiento y/o ratificación de tareas en categoría, cuando las mismas se encuentran expresamente previstas.
 - Clasificación de trabajadores en las categorías previstas en este convenio.

Laudo 29/75

Partes intervinientes y contexto

Las partes intervinientes para la confección del mismo fueron la Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina y la empresa Fiat Concord SAIC.

El 10 de marzo de 1975 se creó la comisión paritaria de renovación da la convención colectiva de trabajo 89/73, aplicable a obreros y empleados de la industria metalúrgica.

Se integró por representantes de la Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina, por el sector sindical y por el empresario, la Federación Argentina de la Industria Metalúrgica; Federación Argentina de Industrias Metalúrgicas Livianas y Afines y Federación Argentina de la Industria Metalúrgica del Interior.

Al no llegar a un acuerdo frente a lo pactado por la comisión paritaria, se inician las negociaciones entre la rama automotor para el personal de obreros y empleados comprendidos en la industria metalúrgica, que se separa en 3 subcomisiones a saber:

1. Fábricas terminales de automotores y tractores;
2. Fábricas de autopiezas y
3. Talleres mecánicos de reparación y concesionarias.

Que el sector empresarial de la respectiva comisión paritaria alegó que su representatividad, para dichas negociaciones, sólo alcanza a los “fabricantes de autopiezas”, no así, corresponde el mismo tratamiento para las “fábricas terminales de automotores y tractores” y “talleres mecánicos de reparación y concesionarias”, por carecer de representación para tal fin.

Que ante ello el sector sindical, frente a la posición adoptada por el sector empresario, solicitó se desestime tal postura y se arbitren los medios necesarios para establecer la representatividad empleadora suficiente, a fin de posibilitar la solución del caso controvertido, es

decir, incluyendo en las negociaciones a los trabajadores de “talleres mecánicos de reparación y concesionarias” y a los de las “fábricas terminales de automotores y tractores”.

La Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, mediante una resolución, intimó al sector empresarial a que asumiera la responsabilidad que tiene en cuanto a representatividad de dicha actividad, por lo cual culminaron acatando continuar las negociaciones del sector de la rama automotor.

Ante la imposibilidad de concretar la estructuración de la rama automotor, se resolvió mediante resolución del Ministerio de Trabajo 141/75, someter al presente conflicto de intereses a instancia de arbitraje obligatorio.

El sector empresarial fija como punto de litigio el relativo al encasillamiento de tareas dentro de las categorías existentes en el convenio colectivo de trabajo registrado bajo el N° 260/75.

El sector sindical fija como puntos en litigio, los siguientes: *salarios* para cada categoría; *tareas* dentro de la misma y *condiciones generales* para la rama respectiva. A su vez peticiona la designación de un perito ingeniero mecánico de la rama automotor, a efectos que dictamine sobre la categorización profesional de los trabajadores de la rama automotor.

Al no existir coincidencia ni acuerdo por las partes, el arbitro fijó los siguientes puntos:

1. Condiciones de salarios básicos para el personal de obreros y empleados de la rama “automotor”, comprendidos en la fabricación montaje y armado de automotores en general, camiones, tractores y motores de motocicletas ya sea en su industria terminal o bien en sus partes, repuestos, accesorios y afines; fabricación y reparación de carrocerías; talleres mecánicos de reparación en general, chapa, pintura, rectificaciones, electricidad; concesionarias agencias y todo trabajo vinculado directa o indirectamente a la industria metalúrgica automotriz en general.

2. Condiciones generales para el personal, obreros y empleados de la rama automotor.
3. Discriminación de categorías y sus respectivas tareas para cada una de ellas.

Finalmente el árbitro define laudando lo siguiente:

1. Establecimientos comprendidos en la rama automotor;
2. Condiciones de salarios básicos para el personal, obreros, empleados y corredores, vendedores y viajantes;

La decisión de incluir al resto de los establecimientos convenidos en la rama automotor, por la comisión paritaria respectiva, aclarada precedentemente, dentro de los salarios establecidos entre la Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina y la empresa Fiat Concord SAIC, resguarda un hecho definido, incompatible de ser incluido en otra rama de las fijadas por la convención colectiva de trabajo 260/75, que no sea la denominada “rama automotor”, establecida en el capítulo IV de la misma.

3. Discriminación de categorías y sus respectivas tareas para cada una de ellas;
4. Condiciones generales para el personal: obreros, empleados y corredores, vendedores y viajantes.

Establecimientos comprendidos en la rama automotor

El laudo 29/75 abarca a los trabajadores de la industria metalúrgica, de la rama automotor. Quedan *comprendidos* en esta rama, todos los establecimientos metalúrgicos que se dedican a la fabricación, montaje y armado de automotores en general, camiones, tractores y motores de combustión, motocicletas, ya sea en su industria terminal o bien en sus partes, repuestos, accesorios y afines, fabricación y reparación de carrocerías, chasis, acoplados, volcadores, etc., talleres mecánicos de reparación en general, chapa, pintura, rectificaciones y electricidad; concesionarias, agencias y todo trabajo vinculado, directa o

indirectamente a la industria metalúrgica automotriz en general (artículo 1°).

Categorías y tareas

En el artículo 2º, el laudo contempla que son de aplicación a esta rama las categorías generales detalladas a continuación para el personal jornalizado ocupado en los establecimientos indicados en el artículo 1º:

- Oficial múltiple
- Oficial
- Operario especializado múltiple
- Operario especializado
- Medio oficial
- Operario calificado
- Operario
- Peón

El inciso a) discrimina las tareas de cada una de las categorías indicadas precedentemente:

Para los *establecimientos de Fabricantes de Autopiezas* son las siguientes categorías:

OFICIAL MÚLTIPLE (*esta categoría cuenta con 60 puestos de trabajo*):

- Inspector de calidad de piezas fundidas;
- Reparador de motores en banco de pruebas;
- Electricista del automotor y/o vehículos de transporte;
- Electricista con conocimientos de electrónica;
- Electricista de mantenimiento de máquinas automáticas;
- Mecánico de máquinas automáticas;
- Mecánico de equipos hidráulicos;
- Mecánico de automotores y/o vehículos de transporte;
- Mecánico de equipos de neumáticos;
- Motorista de usina;
- Matricero;
- Herramentista;

- Inspector de calidad de elaboraciones mecánicas;
- Mecánico motorista de compresores y usina;
- Operador de control de dimensiones, dispositivos y calibres;
- Herrero de mantenimiento e instalaciones con conocimientos planos y dispositivos;
- Reparaciones móviles;
- Electricista en líneas de iluminación y conductores eléctricos;
- Electricista en equipos telefónicos y conmutador;
- Operador de tratamientos térmicos propios de la fábrica;
- Electricista de mantenimiento de máquinas herramientas;
- Albañil y fumista de instalaciones y mantenimiento;
- Mecánico de motores de central eléctrica;
- Cañista de instalaciones, mantenimiento, máquinas herramientas;
- Calderista de conducción y mantenimiento de caldera y equipos de aire acondicionado;
- Chapista y hojalatero de instalaciones y mantenimiento;
- Electricista de mantenimiento de teléfonos y redes telefónicas;
- Punteador (preparador del ensamble de la carrocería);
- Inspector de motores en cabina de pruebas especiales;
- Inspector de utillajes, dispositivos, montajes, estampas y matrices;
- Ajustador de utillajes, dispositivos, montajes, estampas, matrices, calibres y plantillas;
- Ajustador de estampas y matrices;
- Fresador de utillajes, dispositivos, montajes y herramientas;
- Mecánico de instalaciones y mantenimiento;
- Afilador de herramientas especiales con máquinas universales y específicas;
- Mecánico de mantenimiento de máquinas herramientas;
- Inspector de salas de calibres (calibrista); Modelista de estampas;
- Modelista de fundición;
- Fresador en fresadora-copiadora de estampas y matrices;
- Fresador en fresadora vertical de estampas y matrices;

- Tornero de utillajes, dispositivos, montajes, estampas y matrices;
- Alesador de utillajes, dispositivos, montajes, estampas y matrices;
- Instrumentista de mantenimiento de elementos y dispositivos de medición;
- Soldador de utillajes, dispositivos, montajes, estampas y matrices;
- Rectificador de utillajes, dispositivos, montajes, estampas y matrices;
- Radialista de utillajes, dispositivos, montajes, estampas y matrices;
- Trazador de utillajes, dispositivos, montajes, estampas y matrices, plantillas y de aprobación de recepción de materiales; Inspector de calidad de tratamientos térmicos;
- Operador de elementos para control de fisuras;
- Inspector de calidad de recepción de piezas terminadas;
- Inspector de calidad en recepción de materiales auxiliares o instalaciones;
- Inspector de calidad de grupos montados;
- Operador-mecánico de grupos electrógenos;
- Inspector de calidad de piezas estampadas (con interpretación de planos);
- Reparador de caja de cambios en banco con dispositivos;
- Aprobador de cajas de cambio y diferencial en bancos de rodaje;
- Electricista y bobinador;
- Operador tornos copiadores con preparación de máquina;
- Hortajador de utillajes, dispositivos, montajes, estampas y matrices;
- Cepillador de utillajes, dispositivos, montajes, estampas y matrices;
- Brochador con preparación de máquina e interpretación de planos con preparación de brochas con dientes postizos.

OFICIAL: (esta categoría cuenta con 48 puestos de trabajo)

- Alesador (en producción);
- Operador grupo electrógeno;
- Soldador autógena; Soldador eléctrica;
- Soldador con equipo por arco sumergido;
- Operador equipo oxiacetilénico para corte de metales con plantilla;
- Carpintero;
- Afilador de herramientas;
- Pintor;
- Pulidor;
- Chapista;
- Operador horno de dos vías;
- Operador de instalación para temple con prensas;
- Aprobador de motores en banco de rodaje;
- Operador de grúas móviles;
- Operador de prensas con cambio de matriz;
- Alesador con máquinas verticales, horizontales o especiales;
- Operador de banco con dispositivos para reparación block, tapa de cilindros y bielas;
- Pintor sopletista con terminación y preparación de colores;
- Herrero calderero;
- Inspector control de línea de producción;
- Bobinador;
- Operador sala de prueba de motores con pequeñas regulaciones;
- Operador de galvanoplastia con preparación de baños;
- Operador auxiliar de laboratorio físico o químico;
- Electricista de instalaciones y mantenimiento;
- Pintor de instalaciones y mantenimiento;
- Cerrajero de instalaciones y mantenimiento;
- Forjador de martinete con estampas;
- Forjador en forja libre;
- Reparador de motores de combustión interna;
- Forjador en forjadoras horizontales;

- Operador carrelista (manejo de equipos de transporte interno);
- Limador con máquina limadora de dispositivos, montajes, utillajes, estampas y matrices;
- Herrero de instalaciones y mantenimiento;
- Armador de brochas y fresas con diente postizos;
- Operador prensa de estampado (más de 300 toneladas);
- Operador central de aire comprimido con conocimientos de regulación;
- Operador talladoras de engranajes;
- Operador afeitadoras de engranajes;
- Operador en cabina de control dimensional de engranajes;
- Tapicero;
- Cortador múltiple (corte y desarrollo);
- Costurero múltiple;
- Repujador (con preparación de dispositivos y modelos);
- Rectificador con preparación de máquina y equilibrado de piedra;
- Hornero dos hornos de sinterizado o pre-sinterizado o tratamiento vapor con interpretación de especificaciones;
- Preparador de embalajes especiales para grupos mecánicos de exportación;
- Carpintero de instalaciones y mantenimiento.

OPERARIO ESPECIALIZADO MÚLTIPLE *(esta categoría cuenta con 48 puestos de trabajo)*

- Operador máquina Drag o similar, con preparación de máquina;
- Operador balanceadora de embrague con preparación de máquina;
- Calibrador plaquetas del distribuidor;
- Armador y terminador de elásticos;
- Control final del regulador de voltaje;
- Calibrador mecánico en banco de prueba de disyuntores;
- Calibrador de tensión de los disyuntores;
- Probador de bobinas y tensión de los disyuntores;

- Probador de caudal en banco de pruebas de carburadores;
- Operador torno doble mecanizado de forma;
- Calibrador conjuntos rotantes y levas del distribuidor;
- Revisor porosidad y pérdidas de los carburadores;
- Calibrador del disyuntor; Bobinador de núcleos;
- Probador de alternadores o dinamos o motores de arranque;
- Soldador de estator en la tapa y/o partes de alternadores, dinamos y arranques;
- Armador completo bomba de nafta;
- Rectificador de producción, con preparación de máquina, sin equilibrado de piedra;
- Regulador del conjunto de embrague;
- Armador del distribuidor completo;
- Armador del conjunto rotor y estator en alternadores o dinamos;
- Pañolero de herramientas y/o matrices;
- Prueba eléctrica de control final de bobina ignición;
- Ensamble final y verificación de mecanismos o subgrupos;
- Operador de prensa inyectora de plástico, con molde;
- Tratamientos térmicos hojas de elásticos;
- Operador hornos de normalizado o de bonificado;
- Operador máquina inyectora de presión;
- Operador de rectificadoras para exteriores (de producción);
- Operador de rectificadoras para interiores (de producción);
- Operador de rectificadora sin centro (de producción);
- Operador máquina electroforjadora;
- Operador rectificadoras planetarias (de producción);
- Operador rectificadoras para frentear (de producción);
- Operador tornos copiadores (de producción);
- Operador tornos a revolver;
- Operador tornos semi-automáticos (de producción);
- Operador tornos paralelos (de producción);
- Operador tornos automáticos (de producción);
- Operador tornos verticales (de producción);
- Operador de balancines con cambio de matriz;

- Operador puente grúa;
- Plegador con preparación de máquina chica;
- Operador de prensas con colocación de matriz;
- Operador horno de fusión;
- Bobinador con enrollado múltiple en máquina combinada con su preparación;
- Operador de banco, máquina inyectora con boquilla hidráulica;
- Operador de banco, máquina inyectora con boquilla manual;
- Operador máquina conformadora de noyos;
- Operador cizallas para corte en caliente o en frío;
- Operador prensa a fricción con comando manual;
- Montador de partes en banco con dispositivos o en línea;
- Operador máquina de pintura con velo de agua;
- Operador grúa a puente; Operador en pañol de materiales auxiliares;
- Operador tornos especiales (de producción);
- Operador fresadoras horizontales (de producción);
- Operador fresadoras verticales (de producción);
- Operador roscadoras con herramientas (de producción);
- Operador terminadoras para interiores (de producción);
- Operador prensa para enderezado y planchado;
- Operador hermanadora de engranajes;
- Operador talladoras de engranajes y roscado por presión;
- Operador de los engranófonos o similares;
- Operador instalaciones de arenado o metalizado tipo Hetco o similares;
- Operador montador de partes en línea de montaje de motores;
- Operador desbastadoras de barras;
- Probador de rectificadores y puente a masa en alternadores o dinamos;
- Probador de aislación, montaje de espaciadores y cojinetes en rotor;
- Guillotinero con preparación de máquina;
- Operador arenadora manual;

- Bobinador arrollamientos primario y secundario bobina;
- Recalcado de barras de torsión con preparación de máquina;
- Reparador de refractarios;
- Operador galadora hojas de elásticos, con preparación máquina;
- Operador de moldeadora por proyección de arena o tierra;
- Operador rectificadoras alternativas;
- Moldeado en piso, o en banco, o en máquina;
- Operador hornos eléctricos de fusión;
- Noyero en piso o en banco;
- Operador repujadora sin preparación de máquina ni dispositivos; Ensamblador de cajas de moldeo;
- Lubricador de instalaciones y mantenimiento;
- Operador de inventario rotativo;
- Lubricador de maquinarias de producción y especiales;
- Cambiador de placas y modelos, con control de alineación;
- Operador de cubilote (único);
- Operador brochadora vertical y horizontal (de producción);
- Operador tractores de limpieza o desinfección;
- Control de calidad en etapas intermedias a la producción, mediante calibres pasa, no pasa, instrumentos o dispositivos similares;
- Soldador de dispositivos electrónicos;
- Operador de equilibradores dinámicos;
- Soplete de pintura con cabina, sin preparación de pintura;
- Montadores de dispositivos anti-robo de vehículos;
- Volante de línea de producción de equipos mecánicos, hidráulicos o neumáticos;
- Volante de línea de producción de sub.-grupos mecánicos, hidráulicos, o neumáticos;
- Operador de una máquina automática o semi-automática de producción de un equipo o línea, en lo que se incluye la preparación y puesta a punto de la misma.

OPERARIO ESPECIALIZADO: *(esta categoría cuenta con 113 puestos de trabajo)*

- Operador máquina Drag o similar, sin preparación máquina;
- Operador balanceadora embrague, sin preparación máquina;
- Armado conjunto rotante y levas distribuidor;
- Armado de los sistemas de avance del distribuidor;
- Operadores de máquinas de fabricación de resortes;
- Armado de rotantes en el cuerpo del distribuidor;
- Montador del piñón de mando del distribuidor;
- Colocador de plaquetas del distribuidor;
- Montador de los sistemas de avance del distribuidor;
- Colocador de placas y aceiteras del distribuidor;
- Calibrador luz de platinos;
- Calibrador flotante del carburador;
- Armado de los ejes del carburador;
- Armado total de la garganta del carburador;
- Revisor visual del carburador;
- Montador de la bobina de tensión del disyuntor;
- Armado del núcleo con aislante (alternadores, dinamos-arranques);
- Montar contactos fijos disyuntores y reguladores de voltaje;
- Soldador completo de reguladores, disyuntores o reíais;
- Armado de tapas (alternadores, dinamos o arranques);
- Rebabado soportes porta-escobillas (alternadores o dinamos);
- Colocador de diodos (alternadores);
- Colocador de puente a masa (alternadores o dinamos);
- Granallador;
- Herrero cortador de materiales;
- Soldar primario y secundario de bobina;
- Montaje en tapa de bornes, escobillas resortes y soldadura;
- Armado del conjunto rotor (dinamos, alternadores o arranques);
- Armado del conjunto estator (dinamos, alternadores o arranques);
- Terminación secundaria bobina;
- Montar a base bobina, regulador de voltaje o disyuntor;
- Colocador cabezal bobina;

- Pintado de la bobina;
- Preparador cable coaxil de antena;
- Encapsulado con colocación de molde (antena);
- Armado telescópico de antena;
- Operador máquina Shoot Peening (resortes o elásticos);
- Cortador a disco;
- Montaje de chavetas, ventilador, polea, arandelas y tuercas (alternadores o dinamos);
- Balancinero sin colocación de matriz;
- Preparador rolling acanalado-maquinista;
- Armado de rueda para acanalado;
- Preparado y terminado aros de llanta;
- Terminación llantas;
- Doblador de llantas;
- Reparador de llantas (fuera de línea de producción);
- Soldador a tope o punto con preparación de máquina;
- Agujereadora de propulsión, con preparación de máquina;
- Rebabador;
- Guillotinerio sin preparación de máquina;
- Pintor a soplete sin preparación de pintura, ni combinación de colores;
- Acanalador de ruedas;
- Operador sierra sin-fin (de producción);
- Operador torno paralelo para corte de colada;
- Operador banco de prueba hidráulica o neumática;
- Operador hornos para calentamiento de piezas;
- Operador curvadoras a rodillos;
- Operador prensa de rebabado;
- Operador de reductora a rodillos;
- Operador sierras circulares o disco;
- Operador prensa a fricción con mando a pulsante;
- Operador instalación de fosfatado (de producción);
- Operador instalación nitrurado;
- Operador para hornos carbonitruradores;
- Operador hornos de igualación de temperatura;

- Operador para horno de temple por inducción;
- Operador hornos para normalizado;
- Operador máquinas roladoras;
- Operador prensa para enderezado o planchado o armado de partes;
- Verificador existencia de materiales;
- Operador en recepción de materiales;
- Operador en expedición de materiales;
- Operador en almacenes de materiales de producción;
- Operador en almacén de materiales auxiliares;
- Operador en almacén de materiales varios;
- Operador en almacén de combustibles y/o lubricantes;
- Operador en almacén materiales de instalaciones y mantenimiento;
- Operador en almacén montajes y dispositivos;
- Abastecedor de materiales a las líneas de producción;
- Operador acuñadoras;
- Saca copias;
- Operador de hornos de bonificado (de producción);
- Operador hornos de revenido (de producción);
- Operador perforadoras sensitivas (de producción);
- Operador perforadoras a columna (de producción);
- Operador perforadoras radiales (de producción);
- Operador perforadoras múltiples (de producción);
- Operador centradoras (de producción);
- Operador roscadoras radiales (de producción);
- Operador roscadoras verticales (de producción);
- Operador roscadoras múltiples (de producción);
- Operador roscadoras horizontales (de producción);
- Operador máquina Super Finisch o similar (de producción);
- Operador despuntadora de engranajes (de producción);
- Operador equilibradoras automáticas (de producción);
- Amolador;
- Holateador;
- Operador banco de rebabado;

- Lavador de autos y/o vehículos;
- Operador rolling;
- Operador esmerilador de cinta para rebabado;
- Operador en guinches para movimientos de grupos (polipasto);
- Operador pestañadora, sin preparación de máquina;
- Operador instalación para temple;
- Costurero (una operación);
- Operador banco de dispositivos;
- Operador chaflanadora de engranajes;
- Operador repasadora de centros con preparación de máquinas;
- Operador en heliografía o adrema;
- Operario volante en líneas de producción;
- Operario volante montaje de sub.-grupos;
- Operario de balancines o prensas, sin colocación de matrices;
- Operador de una máquina automática o semi-automática de un equipo o línea de producción, sin preparación ni puesta a punto de la misma;
- Guardias de vestuario.

OPERARIO CALIFICADO: *(esta categoría cuenta con 40 puestos de trabajo)*

- Colocación de eslabones con chavetas en el varillaje carburador; Montar flotante carburador;
- Lavado flotante y piezas del carburador;
- Montar mariposas del carburador;
- Preparación blindaje bobina; Armador manual de bujías;
- Cierre de la bobina; Ranurar (antenas);
- Expandir (antenas);
- Pulir (antenas);
- Sellado, identificación y embalaje de elementos;
- Sopleteado y desengrase de elementos;
- Cortes de vainas y tramos de antena;
- Preparación cápsula alta tensión bobina;
- Preparación núcleo externo bobina y aislación;

- Pintor por inmersión;
- Llenado aceite bobina;
- Colocación núcleo o contacto alta tensión bobina;
- Pavonador por inmersión, sin preparación baño;
- Fabricación tubos de cartón para bobina;
- Contador de piezas;
- Operador lavadoras automáticas;
- Operador piletas de lavados;
- Operador en apertura de cajones o embalajes;
- Operador tronadoras rápidas;
- Operador cepillos circulares;
- Operador banco para desterronado de noyos;
- Operador pileta de pintura por inmersión;
- Desengrasador sin preparación del baño;
- Corte de tubos de cartón para bobina;
- Ensamble primario y secundario y colocación del aislante;
- Operador máquinas pestañadoras (chicas);
- Preparación tubo secundario de bobina;
- Terminación del primario y corte bastón del secundario;
- Colocación de anillos para bobina;
- Colocador a tope o punto, sin preparación de máquina;
- Retocador a piedra portátil;
- Comprimido del acanalado;
- Comprimido de llantas;
- Operador máquinas dobladoras aros para llantas;
- Operador relaminadoras de flejes (cojinetes);
- Control visual de etapas de la producción seriada;
- Operarios pulidores a cinta simple.

Para los *establecimientos Fabricantes de Tableros. Centro de Volante. Consolas y otros:*

OFICIAL: (*esta categoría cuenta con 2 puestos de trabajo*)

- Corte y desarrollo;
- Tapicero.

OPERARIO ESPECIALIZADO MÚLTIPLE: *(esta categoría cuenta con 6 puestos de trabajo)*

- Conformación por vacío, calefactores, termoformado;
- Espumado;
- Re-espumado;
- Operador máquinas mezcladoras, dosificadoras de poliuretano;
- Operador de recuperación;
- Operador de preparación de chapas o inclusiones metálicas.

OPERARIO ESPECIALIZADO: *(esta categoría cuenta con 6 puestos de trabajo)*

- Operador de limpieza final gruesa y fina;
- Recorte perimetral.

OPERARIO CALIFICADO: *(esta categoría cuenta con 6 puestos de trabajo)*

- Operario de embalaje o movimiento interno.

Para establecimientos Fabricantes de Motocicletas:

OFICIAL MÚLTIPLE: *(esta categoría cuenta con 3 puestos de trabajo)*

- Inspector de calidad final;
- Modelista;
- Preparadores de máquinas de línea de producción;

OFICIAL: *(esta categoría cuenta con 17 puestos de trabajo)*

- Moldeado a tramo;
- Chapista (planchado de guardabarros y tanques manualmente);
- Soldador autógena de cuadros de motocicletas sobre dispositivos;
- Soldador eléctrico de cuadros de motocicletas sobre dispositivos;
- Inspector de pintura;

- Preparador de pintura y combinación de colores;
- Preparador de baños de galvanoplastia;
- Pulidor a paño;
- Operador de tratamientos térmicos completos (cementado-revenido-recocido-temple- normalizado);
- Probador en pista;
- Reparador de motores fuera del banco de prueba;
- Carpintero;
- Albañil;
- Tapicero;
- Cortador;
- Costurero;
- Inspector de calidad de los procesos de fabricación.

OPERARIO ESPECIALIZADO MÚLTIPLE: *(esta categoría cuenta con 34 puestos de trabajo)*

- Operador de máquina de moldeo (moldes y noyos);
- Hornero de cubilote;
- Hornero de horno rotativo de aleaciones de aluminio;
- Operador de prensa de fundición a inyección de aluminio;
- Operador martinete neumático (forja);
- Operador martillo neumático (forja);
- Colocador de matrices;
- Operador de prensa a fricción (estampado en forja);
- Hornero de horno para calentamiento;
- Operador de máquina electro-recalcadora;
- Probador de motores en banco de prueba;
- Pañolero de herramientas o dispositivos;
- Operador de tratamientos térmicos;
- Operador de máquina electroforjada;
- Operador máquina conformadora de llanta (con preparación de la máquina);
- Guillotinerero (con preparación de máquina;
- Operador máquinas moldeadoras (de guardabarros, pestañado y corte);

- Escuadrado manual de cuadro de motocicletas sobre dispositivos;
- Sopleteador en cabina (pintura);
- Operador fresadora 1/2 carter con preparación de máquina;
- Operador perforadora múltiple con preparación de máquina;
- Operador taladro radial con preparación de máquina;
- Operador fresadora de producción;
- Operador torno mecánico de producción;
- Operador fresadora vertical de producción,
- Operador torno automático de producción,
- Operador torno copiador de producción;
- Operador semi-automático de producción (torno),
- Operador torno revolver de producción;
- Operador máquina automática de fabricación de rayos;
- Operador creadora de engranajes (de producción);
- Operador rectificadora sin centros (de producción);
- Operador rectificadora plana (de producción);
- Operador rectificadora de interiores (de producción).

OPERARIO ESPECIALIZADO: *(esta categoría cuenta con 38 puestos de trabajo)*

- Operador molino mezclador;
- Operador moldeadora vibratoria;
- Operador molino recuperación escoria da aluminio,
- Operador sierra a cinta;
- Balancinero recorte sobrante de forja, doblado de pieza forjadora;
- Balancinero;
- Operador sierra horizontal sin-fin (corte de materiales),
- Guillotinerio sin preparación de máquina,
- Operador sierra circular (corte palanquillas);
- Operador máquina conformadora de llantas (sin preparación de la máquina);
- Operador sierra corte de llantas;
- Operador soldador llantas;

- Operador de balancín;
- Operador centradora de llantas;
- Operador de tubos en máquinas con dispositivos;
- Operador prensa neumática de aplastado y remachado (cuadros);
- Operador extremos o interior tubo de dirección, cuadro y transversal horquilla trasera;
- Operador arenadora automática;
- Arenador de cuadros en cabina;
- Masillado y lijado tanque de nafta y guardabarros;
- Operador de galvanoplastia (sin preparación del baño);
- Operador fresadora 1/2 carter (sin preparación de máquina);
- Operador Perforadora múltiple (sin preparación de máquina);
- Operador agujereadora/roscadora;
- Operador agujereadora combinada;
- Operador agujereadora de bastidor;
- Operador agujereadora de cabezal múltiple;
- Operador máquina transfer horizontal;
- Operador máquina transfer horizontal y vertical;
- Operador manual;
- Operador agujereadora-fresadora de bastidor;
- Operador remachadora-cortadora de niples;
- Operador roscadora de producción;
- Operador máquina transfer terminadora de niples;
- Montaje del motor en la línea puesto por puesto;
- Montaje de la motocicleta en línea o fuera de ella (puesto por puesto);
- Pañolero de piezas y partes Ayudante pañolero de herramientas y dispositivos Embalador (elementos simples);
- Operador serrucho mecánico.

OPERADOR CALIFICADO: *(esta categoría cuenta con 7 puestos de trabajo)*

- Operador separador magnético recuperación del aluminio;
- Rebabador manual;

- Fresado extremo tubos y ranurado (cuadro);
- Operador remachadora a percusión;
- Operador pulidora a cinta;
- Ayudante moldeador;
- Ayudante pañolero y partes.

Para las *Fábricas Terminales de Automotores*:

OFICIAL MÚLTIPLE: (*esta categoría cuenta con 37 puestos de trabajo*)

- Afilador de herramientas;
- Ajustador de dispositivos de métodos;
- Ajustador;
- Alesador;
- Carpintero modelista;
- Constructor de dispositivos;
- Electricista de alta tensión;
- Inspector control de calidad de recepción;
- Electricista con conocimientos de electrónica;
- Electricista de automotores;
- Electricista telefónico;
- Cepillador (mantenimiento);
- Foguista;
- Fresador;
- Matricero;
- Mecánico de experiencias;
- Mecánico de mantenimiento;
- Mecánico de equipos hidráulicos o neumáticos;
- Mecánico reparaciones móviles;
- Motorista de usina;
- Operario de metrología;
- Operario de resinas (modelista);
- Operario de tapizados;
- Rectificador;
- Soldador de matriceria;
- Probador de autos, o camiones, o tractores, o equipos agrícolas;

- Inspector de motores en cabina de pruebas especiales;
- Punteador (preparador ensamble de carrocerías);
- Tornero;
- Trazador,
- Trazador chapista de experiencias;
- Herramentista;
- Operador de tratamientos térmicos propios de la fábrica;
- Cañista de mantenimiento, instalaciones, máquinas herramientas;
- Calderista de conducción y mantenimiento de calderas y equipo de aire acondicionado;
- Motorista de usina y compresores.

OFICIAL: *(esta categoría cuenta con 23 puestos de trabajo)*

- Albañil;
- Limador;
- Cerrajero;
- Pintor;
- Chapista;
- Chofer;
- Colocador de matrices;
- Mecánico control funcional;
- Plomero cloaquista;
- Operario, auxiliar laboratorio de física o química;
- Soldador eléctrico de producción;
- Soldador oxiacetilénico de producción;
- Soldador con equipo por arco sumergido (argonista);
- Topadorista o tractorista;
- Carpintero de instalaciones o mantenimiento;
- Herrero de instalaciones o mantenimiento;
- Electricista de instalaciones o mantenimiento;
- Armador de containers;
- Inspector control de calidad fabricación chapistería;
- Inspector control de calidad fabricación estampado;
- Inspector control de calidad fabricación pintura;

- Inspector control de calidad fabricación montaje .

OPERARIO ESPECIALIZADO MÚLTIPLE: *(esta categoría cuenta con 23 puestos de trabajo)*

- Distribuidor de materiales (sectorista);
- Gruista;
- Operario control de producción;
- Operario de atención soldaduras;
- Operario de inventario rotativo;
- Operario de puente grúa;
- Operario de refilado estampado;
- Operario colocador topes en guillotina;
- Operario colocador puertas, chapistería;
- Pañolero;
- Operario control de calidad material de descarte;
- Operario preparación pintura, sin combinar colores;
- Operario reparación material descarte;
- Operario de sobreelevada montaje;
- Operario de sobreelevada y mascarón chapistería;
- Revisionista de montaje;
- Sopletista de cabina de pintura;
- Lubricador de maquinaria de producción y especiales;
- Operario volante en línea de producción, montaje;
- Operario volante en línea de producción, pintura;
- Operario volante en línea de producción sub.-grupo-chapa;
- Operario de convergencia;
- Estañador de carrocerías.

OPERARIO ESPECIALIZADO: *(esta categoría cuenta con 16 puestos de trabajo)*

- Operario de almacén de producción;
- Operario almacén de expedición;
- Operario lingador;
- Guardias de vestuario;
- Operario pinza móvil línea de chapistería;

- Operario almacén de recepción;
- Operario línea de chapistería;
- Operario línea de pintura;
- Operario de estampado;
- Operario de carrozado;
- Operario desengrasador y desoxidado (de línea de pintura);
- Verificador existencia de materiales;
- Operario almacén combustibles y/o lubricantes;
- Operario almacén montajes y dispositivos;
- **Operario almacén materiales instalaciones y mantenimiento.**

Talleres Mecánicos de Reparaciones y Concesionarias: Especialidad Mecánica:

OFICIAL MÚLTIPLE: (*esta categoría cuenta con 12 puestos de trabajo*)

- Recibidor presupuestista;
- Mecánico de automotores (motor-embrague-caja-diferencial y frenos);
- Mecánico reparador de maquinaria agrícola;
- Mecánico de servicio (reclamista);
- Mecánico reparador y calibrador de la bomba de inyección;
- Mecánico de motores (comprende tareas propias del semi-ajuste y reparación de elementos integrantes del sistema de refrigeración, lubricación y otros que hacen al funcionamiento del motor);
- Afinador de motores (carburación, válvulas y encendido);
- Mecánico reparador de sistemas hidráulicos y/o neumáticos (dirección hidráulica-caja automática-servo mecanismos);
- Mecánico reparador sistema diesel (bomba-inyector-regulador-bombin);
- Mecánico montador de motores y mecanismos sobre el vehículo (con su calibración y ajuste para la puesta en marcha).
- Carburista;
- Ajustador de motores;

- Mecánico montador de motores sobre el vehículo (con su calibración y ajuste para la puesta en marcha);
- Mecánico del tren delantero y amortiguación;
- Calibrista de bomba de inyección e inyectores;
- Mecánico elastiquero (conformado del elástico y su reemplazo en el vehículo);
- Mecánico de bomba de inyección;
- Balanceador y alineador de direcciones;
- Probador de motores en el banco;
- Mecánico de frenos y/o embrague,
- Mecánico montador sobre el motor del sistema de inyección (con su puesta a punto);
- Mecánico de transmisiones (eje propulsor-diferencial);
- Radiadorista Mecánico de caja de velocidad (mecánicas y/o hidráulicas).

OPERARIO ESPECIALIZADO MÚLTIPLE: *(esta categoría cuenta con 2 puestos de trabajo)*

- Pañolero de herramientas y lubricantes;
- Engrasador y cambio de aceite y filtro (de motor-caja-diferencial-tren delantero y caja dirección) .

OPERARIO ESPECIALIZADO: *(esta categoría cuenta con 2 puestos de trabajo)*

- Embalador de repuestos;
- Lavador de automotores.

Especialidad Eléctrica:

OFICIAL MÚLTIPLE: *(esta categoría cuenta con 1 puesto de trabajo)*

- Electricista del automotor (instalaciones-dinamo-alternador-arranque-encendido)

OFICIAL: *(esta categoría cuenta con 2 puestos de trabajo)*

- Electricista dinamos, o alternador o arranque;
- Electricista de instalaciones Magnetista.

OFICIAL MÚLTIPLE: (*esta categoría cuenta con 1 puesto de trabajo*)

- Masillador-pulidor-pintor y lustrador

OFICIAL: (*esta categoría cuenta con 8 puestos de trabajo*)

- Pintor;
- Chapista;
- Soldador autógena;
- Soldador eléctrica;
- Soldador por arco sumergido;
- Reparador del chasis sobre el banco;
- Cerrajero del automotor;
- Colocador de colizas, burletes y vidrios.

OPERARIO ESPECIALIZADO MÚLTIPLE: (*esta categoría cuenta con 1 puesto de trabajo*)

- Colocador protección y underseal

OPERARIO CALIFICADO: (*esta categoría cuenta con 1 puesto de trabajo*)

- Gamuzador

Especialidad Talleres de Rectificación:

OFICIAL: (*esta categoría cuenta con 23 puestos de trabajo*)

- Tornero Fresador;
- Rectificador de cigueñales;
- Rectificador del árbol de levas y botadores;
- Rectificador de bielas;
- Rectificador de cilindros;
- Rectificador de bancadas;
- Rectificador de campanas de frenos;
- Rectificador de válvulas y sus asientos-tapas de cilindros-block;
- Alesador cojinetes de biela-bancada y árbol de levas;
- Bruñidor;

- Herramentista;
- Mecánico armador y ajustador de partes (enchavetador);
- Rectificador de pistones;
- Alineador de bielas y de balanceo;
- Operador;
- Magnaflux o similar;
- Operador de tratamientos temidos con preparación baños y/o galvanoplastia;
- Fundir cojinetes de biela y bancada;
- Fundidor (preparar y hacer aleaciones);
- Balanceador de cigüeñales-volantes y árboles de levas;
- Cañista de automotores (diesel y nafteros);
- Preparación de los hornos con distintos tipos de materiales;
- Rectificador de engranajes

OPERARIO ESPECIALIZADO: *(esta categoría cuenta con 1 puesto de trabajo)*

- Lavador de motores en soluciones detergentes (con preparación baño).

Varios:

OFICIAL:

- Gomero completo.

OPERARIO ESPECIALIZADO MÚLTIPLE:

- Colocador de caños de escape.

Formas de remuneración

Luego de esta detallada descripción sobre las categorías y las tareas que corresponden a cada una, el laudo en su artículo 3º, establece salarios básicos para el personal jornalizado que se encuadran dentro de este laudo (dependiendo de su categoría). Las mismas son: Oficial Múltiple, Oficial, Operario Especializado Múltiple, Operario Especializado, Medio Oficial, Operario Calificado, Operario, Peón.

Quedando de la siguiente manera¹:

a) Desde el 1° de junio de 1975 al 30 de septiembre de 1975, regirán los siguientes jornales-hora:

CATEGORIA	SALARIO
OFICIAL MULTIPLE	\$ 47,14
OFICIAL	\$ 45,14
OPERARIO ESPECIALIZADO MULTIPLE	\$ 43,00
OPERARIO ESPECIALIZADO	\$ 41,64
MEDIO OFICIAL	\$ 39,32
OPERARIO CALIFICADO	\$ 36,69
OPERARIO	\$ 33,90
PEON	\$ 31,05

b) Desde el 1° de octubre de 1975, regirán los siguientes jornales-horas

CATEGORIA	SALARIO
OFICIAL MULTIPLE	\$ 61,87
OFICIAL	\$ 59,24
OPERARIO ESPECIALIZADO MULTIPLE	\$ 56,43
OPERARIO ESPECIALIZADO	\$ 54,66
MEDIO OFICIAL	\$ 51,62
OPERARIO CALIFICADO	\$ 48,02

¹ <https://s3.amazonaws.com/uom.org.ar/site/wp-content/uploads/2016/11/15205157/RE-2022-133565325-APN-DTD23JGM-6-g-1-3.pdf>. Valores actualizados.

OPERARIO	\$ 44,50
PEON	\$ 41,10

c) Los incrementos resultantes de la aplicación de la escala indicada en el inciso b), serán considerados adelantados a cuenta de cualquier incremento que con carácter general pudiera disponer el Superior Gobierno de la Nación, el Instituto Nacional de las Remuneraciones o el organismo que lo sustituya.

En su artículo 4º, se detallan las categorías del personal mensualizado ocupados en los establecimientos comprendidos en esta rama (los mencionados en el artículo 1º).

Están divididos por grupos, quedado de la siguiente manera:

1. Grupo “A”: Personal Administrativo: va desde categoría 4º a categoría 1º
2. Grupo “B”: Personal Técnico: va desde categoría 5º a categoría 1º
3. Grupo “C”: Personal Auxiliar: va desde categoría 3º a categoría 1º

Luego de esto, se hace la discriminación de tareas de cada una de las categorías, en sus respectivos grupos, indicadas precedentemente.

Una vez que termina con esta descripción, en su artículo 5º, establece los sueldos básicos del personal mensualizado mencionado en el artículo 4º.

a) Desde el 1º de junio de 1975 al 30 de septiembre de 1975 registrarán los siguientes sueldos mensuales:

Grupo “A”: Personal Administrativo

CATEGORÍA	SALARIO
4 (cuarta)	\$ 9.380,00
3 (tercera)	\$ 8.400,00

2 (segunda)	\$ 7.200,00
1 (primera)	\$ 6.300,00

Grupo “B”: Personal Técnico:

CATEGORIA	SALARIO
5 (quinta)	\$ 9.950,00
4 (cuarta)	\$ 9.380,00
3 (tercera)	\$ 8.400,00
2 (segunda)	\$ 7.200,00
1 (primera)	\$ 6.300,00

Grupo “C”: Personal Auxiliar:

CATEGORIA	SALARIO
3 (tercera)	\$ 8.400,00
2 (segunda)	\$ 7.200,00
1 (primera)	\$ 6.300,00

b) Desde el 1° de octubre de 1975, regirán los siguientes sueldos mensuales:

Grupo “A”: Personal Administrativo:

CATEGORIA	SALARIO
4 (cuarta)	\$ 13.400,00
3 (tercera)	\$ 12.030,00
2 (segunda)	\$ 10.300,00
1 (primera)	\$ 9.000,00

Grupo “B”: Personal Técnico:

CATEGORÍA	SALARIO
5 (quinta)	\$ 14.250,00
4 (cuarta)	\$ 13.400,00
3 (tercera)	\$ 12.030,00
2 (segunda)	\$ 10.300,00
1 (primera)	\$ 9.000,00

Grupo “C”: Personal Auxiliar:

CATEGORÍA	SALARIO
3 (tercera)	\$ 12.030,00
2 (segunda)	\$ 10.300,00
1 (primera)	\$ 9.000,00

Grupo “A”: Personal Administrativo

CUARTA CATEGORIA *(esta categoría cuenta con 39 puestos de trabajo)*

- Analista y presupuestista de sueldos y jornales
- Analista y presupuestista de estados contables
- Control personal operativo
- Analista programación externa
- Analista programación de materiales auxiliares
- Control trámite de seguros
- Analista programación repuestos
- Analista de información
- Analista utilización mano de obra
- Control registro de tiempos de fabricación
- Control estadística utilización mano de obra

- Administración almacén mantenimiento
- Asistente de asesoría letrada
- Analista programación mercados internos
- Analista de control materiales críticos
- Activador de repuestos de máquina
- Auxiliar de aimacenes de repuestos electromecánicos
- Responsable del registro de precios de compra
- Practicante mayor (medicina del trabajo)
- Asistente social
- Auxiliar administrativo de Primera
- Catalogador y clasificador
- Analista do créditos bancarios
- Auxiliar situaciones financieras y control
- Auxiliar de entrada y salida
- Auxiliar de viajes y turismo
- Auxiliar jurídico administrativo
- Auxiliar de estudios y medios
- Auxiliar de imputaciones bancarias
- Maestra jardinera
- Control imputación contable
- Control presupuestario
- Control interno
- Responsable atención concesionarios
- Programador (repuestos)
- Analista investigación mercado y estadísticas
- Programación y análisis
- Auxiliar de contabilidad de producción
- Auxiliar de materiales auxiliares de primera

TERCERA CATEGORIA *(esta categoría cuenta con 38 puestos de trabajo)*

- Secretaria de departamento
- Auxiliar administrativo de segunda
- Auxiliar gestiones bancarias
- Auxiliar inversiones del personal

- Secretaria y control emisión de cheques
- Gestor bancario
- Auxiliar de seguros de segunda
- Auxiliar de personal de segunda
- Responsable de depósito publicidad
- Auxiliar de dirección
- Auxiliar pagarés a proveedores
- Auxiliar pagos a proveedores
- Auxiliar recaudación cuotas de autos
- Auxiliar conciliaciones bancarias
- Compaginador de recortes
- Gestor Administrativo
- Control situación mano de obra
- Control horas y movimiento de operarios
- Auxiliar de ingresos personal de tercera
- Auxilias beneficios al personal
- Control administración ingreso a proveedores
- Auxiliar despacho de unidades
- Auxiliar operador de cardex
- Auxiliar costos contables
- Auxiliar control de producción
- Análisis y asignación de faltantes
- Auxiliar activo fijo de tercera
- Activador de compras
- Auxiliar de ingeniería de procesos
- Control ficha de trabajo
- Auxiliar administrativo de control de calidad
- Auxiliar de expedición
- Auxiliar de almacenes materiales auxiliares
- Auxiliar administrativo de dispositivos y montaje
- Auxiliar administrativo de transportes
- Auxiliar de capacitación
- Auxiliar administrativo de laboratorio
- Auxiliar seguros y préstamos personales

SEGUNDA CATEGORIA (*esta categoría cuenta con 9 puestos de trabajo*)

- Tramitador compras y pasajes
- Archivista
- Copista y archivista
- Auxiliar de correos
- Adremista
- Anotador en registros
- Archivista de planos
- Archivista de servicios médicos
- Operador de imprenta

PRIMERA CATEGORIA (*esta categoría cuenta con 1 puesto de trabajo*)

- Cadete

Grupo “B”: Personal Técnico

QUINTA CATEGORIA (*esta categoría cuenta con 34 puestos de trabajo*)

- Repuestero facturista
- Inspector de obras
- Técnico en seguridad industrial
- Programador de estampados
- Metodista
- Analista de planos y modificaciones
- Analista técnico en control de producción
- Solicitador externo
- Analista técnico de materiales auxiliares
- Asistente técnico de proveedores
- Analista de costos técnicos
- Programador seguimiento herramienta
- Idóneo de laboratorio
- Analista de repuestos
- Técnico asistencia mecánica externa
- Técnico en comportamiento del producto

- Técnico en garantía
- Técnico en organización concesionarios
- Técnico en control de calidad
- Dibujante técnico
- Técnico de central telefónica
- Técnico radiólogo
- Kinesiólogo
- Parteras
- Auxiliar control técnico de inversión de máquinas y/o instalaciones
- Programador activador de importaciones
- Programador externo de proveedores
- Dibujante proyectista instalaciones telefónicas
- Dibujante de dispositivos o instalaciones
- Programador e instructor de capacitación
- Dibujante de instalaciones específicas
- Dibujante metodista de montajes
- Probador de materiales y/o equipos
- Auxiliar de asistente técnico a proveedores

CUARTA CATEGORIA *(esta categoría cuenta con 8 puestos de trabajo)*

- Auxiliar técnico
- Ayudante de asistente técnico de proveedores
- Ayudante de comprador técnico
- Técnico en herramientas
- Dibujante en perspectiva (división autos)
- Activador técnico
- Control archivo técnico de producción
- Coordinación y activación

TERCERA CATEGORIA *(esta categoría cuenta con 6 puestos de trabajo)*

- Auxiliar de mantenimiento preventivo
- Auxiliar de repuesto de producción

- Ayudante previsionista de materiales
- Auxiliar técnico de tercera
- Archivista técnico
- Ayudante de laboratorio de servicio médico

Grupo “C”: Personal Auxiliar

TERCERA CATEGORIA (*esta categoría cuenta con 3 puestos de trabajo*)

- Preparador de pedidos
- Auxiliar de enfermería
- Expendedor de combustible en surtidor
- Embalador y confeccionista de pedidos
- Mucama
- Estafeta
- Garagista y lavador
- Confeccionista
- Colocador de piezas o repuestos o dispositivos en estanterías

PRIMERA CATEGORIA (*esta categoría cuenta con 1 puesto de trabajo*)

- Lavador de coches

c) Los incrementos resultantes de la aplicación de la escala indicada en el inciso b), serán considerados adelantados a cuanta de cualquier incremento que con carácter general pudiera disponer el Superior Gobierno de la Nación, el Instituto Nacional de las Remuneraciones o el organismo que lo sustituya.

Para finalizar, el laudo 29 en su artículo 6º menciona que el personal de corredores, vendedores y viajeros aplican a esta rama las categorías, viáticos, remuneraciones establecidas en los artículos 90º y 91º del CCT N° 260/75, siempre que sean personal de los establecimientos mencionados dentro de este laudo.

Condiciones generales

Además, se menciona en su artículo 7° que para todo el personal encuadrado dentro de este laudo, “rama automotor” serán aplicadas las condiciones generales y beneficios sociales del CCT 260/75.

El artículo 8° declara comprendido el presente laudo, dentro de los alcances previstos en el capítulo IV, artículo 1° -rama automotor- de la convención colectiva de trabajo 260/75.

En el siguiente apartado vamos a mencionar las ramas de actividad que se encuadran en el convenio 260/75 de la industria metalúrgica.

Ramas de la actividad de la industria metalúrgica

En los capítulos siguientes, el convenio comienza a realizar un detalle más específico de cada rama de actividad que aglomera, a continuación, las enumeraremos y mencionaremos brevemente a quienes aplica. Respecto a las categorías, en todas las ramas se aplican las categorías generales mencionadas al principio con las definiciones y alcances ya establecidos.

Capítulo 1: Rama “aluminio”

Se encuentran comprendidos en esta rama los establecimientos y su personal que se dedican a la fabricación de aluminio en lingotes, placas, barra u otras formas, o aluminio en fusión a partir de las materias primas; a la fundición, laminación, extrusión y/o trefilación de aluminio; y a la recuperación de aluminio a partir de la chatarra del mismo y obtienen lingotes, placas o barras (artículo 1°).

Capítulo 2: Rama “armas y armamentos”

Se encuentran comprendidos en esta rama los establecimientos y su personal que se dedican a la fabricación, reparación y/o montaje de armas, armamento de todo tipo; a la fabricación de sus partes y/o sus repuestos; al montaje o puesta a su punto; y/o completen y/o intervengan en el proceso de fabricación de armas, de armamentos de

cualquier tipo ya sean de uso de guerra por las fuerzas de seguridad, o de uso civil.

Capítulo 3: Rama “ascensores:

Se encuentran comprendidos en esta rama todos los establecimientos que se dedican a la fabricación, armado y producción de partes y repuestos, montajes, instalación, reparación y mantenimiento de ascensores. Las empresas deberán estar legalmente constituidas y tener personal con relación de dependencia (artículo 1°).

Capítulo 4: Rama: “automotores”

Las conclusiones a que se arriben en la presente rama, y que tramitan por expediente MTN 586.605/75, serán incorporadas a la presente convención colectiva de trabajo, con todos los alcances legales, en la forma, condiciones y modalidades que surjan de dichas actuaciones.

Capítulo 5: Rama: “bronceiros, orfebreros y afines” y Rama “industrias metalúrgicas manufactureras livianas”

Se encuentran comprendidos en esta rama todos los establecimientos metalúrgicos y su personal que se dedican a orfebrería de metales no ferrosos bañados o no, cubiertos de metal blanco bañados o no, menaje de acero inoxidable, menaje enlozado, menaje de aluminio, cubiertos de acero inoxidable, cuchillería especializada, accesorios para baños de acero inoxidable y metales no- ferroso, herrajes de todo tipo, candados y cerrajería en general (excluida cerrajería de automóviles), artefactos de iluminación en general, grifería y válvulas en general, arte funerario y religioso en metales no - ferroso, equipamiento complementario de consultorios médicos y odontológicos, fabricación de elementos ornamentales o no (tales como: alhajeros, estuches, etc.), pulimento, galvanoplastista, fabricación de soldadura de plata y laminados de plata, cerámicos sanitarios, elásticos de cama (artículo 1°).

La rama se registrá por las tareas propias de los oficios siguientes, sin perjuicio de los establecidos en el artículo 6 de las condiciones generales: cincelador, pantografista, cepillador mecánico,

galvanoplastista, fundidor, laminador, matricero, trefilador, montador de broncearía, pulidor, cobrero, tornero repujador, montador de orfebrero, grabador, mecánico, electricista, modelista en madera, en yeso y metal, montador de herrajes, montador de artefactos eléctricos, pintor, soldador, fresador, limador en máquinas herramientas (artículo 3°).

Capítulo 6: Rama “construcción, montaje, armado y reparación de maquinarias viales y neumáticas”

Se encuentran comprendidos en esta rama los establecimientos y su personal, que se dedican a la construcción, montaje, armado, reparación de máquinas viales, neumáticas, mecánicas u otros sistemas: pisón-vibrador, manual o a explosión; motoniveladoras; palas; palas frontales; aplanadoras; grúas y excavadoras; moto elevadores; tractores varios; patas de cabras; palas de arrastre; maquinas hincapilotes; rodillos vibradores; compactadores de suelos; maquinas zanjadoras y todo otro tipo de maquinarias de uso vial y/o sus accesorios o repuestos (artículo 1°).

Capítulo 7: Rama “cromo hojaleterías mecánicas, fabricación de envases e impresión litográfica sobre metales”

Se encuentran comprendidos todos los establecimientos y su personal que se dedican, habitual y primordialmente, a la fabricación de envases y/o a la impresión litográfica sobre metales. (Artículo 1°)

Capítulo 8: Rama “electrónica” (radio telecomunicaciones, comunicaciones y afines)

Se encuentran comprendidos a los establecimientos y su personal que, como actividad de la Industria Metalúrgica, fabrican, montan y/o reparan, equipos electrónicos de cualquier tipo, sus partes componentes, accesorios y/o repuestos, equipos de iluminación de cualquier tipo, sus partes componentes, accesorios y/o repuestos (artículo 1°).

Capítulo 9: Rama “empleados de la industria metalúrgica”

De aplicación obligatoria a todo el personal empleado (mensualizado), dependiente de empleadores que desarrollen actividades comprendidas en la Industria Metalúrgica. Específicamente al personal administrativo, personal técnico y personal auxiliar (artículo 1º y 2º).

Capítulo 10: Rama “fabricación, reparación, armado y montaje de carrocerías”

Están comprendidos establecimientos metalúrgicos y su personal que se dedica a la fabricación, reparación, armado y montaje de carrocerías destinadas al transporte público de pasajeros en general, y de mercaderías varias, cualquiera sea su tipo (carga liviana, mediana y pesada) (artículo 1º).

Capítulo 11: Rama “fabricación y reparación de material ferroviario”

Se encuentran comprendidos los establecimientos y su personal que se dedican a la fabricación y/o reparación de locomotoras Diesel, eléctricas o hidráulicas, coches motores Diesel y eléctricos, coches para transporte de pasajeros; vagones de carga de todo tipo; furgones, boogies de chapa soldada para vehículos ferroviarios; zorras de vías, equipos eléctricos para uso ferroviario; elementos de comunicación, señalización y protección ferroviaria; fabricación de componentes, piezas o repuestos de todo tipo para el material rodante o red de vías, etc.; **excluidas las plantas industriales que se dedican solamente a producir piezas fundidas** (artículo 1º).

Capítulo 12: Rama “fabricación de relojes y afines”

Según lo establece su artículo 1, dicho apartado aplica y comprende la totalidad de los Establecimientos y su personal que, como actividad de la Industria Metalúrgica, se dedican a la fabricación de relojes de todo tipo, mecánicos, eléctricos y/o electrónicos, sus partes, piezas y aparatos de relojería destinados a medir el tiempo o a efectuar una operación en función del mismo. Dentro de esta Rama se encuentran también comprendidos los Servicios y Reparaciones que realizan estos establecimientos.

Capítulo 13: Rama “fundición”

Se encuentran comprendidos los Establecimientos y su personal que se dedican a la fundición, colada y moldeo de metales ferrosos y no ferrosos por cualquier sistema; fundición y moldeo de acero y de hierro por cualquier sistema o procedimiento (fundición gris, maleable, nodular, etc.); fundición y moldeo de metales no-ferrosos por cualquier sistema o procedimiento (fundición a presión e inyección), de aluminio, zamac, cobre, bronce, etc., siempre que se obtengan piezas o elementos de forma definida y que sometiéndolos a proceso no modifiquen sustancialmente su forma original (artículo 1°).

Capítulo 14: Rama “fundición, laminación y extrusión de materiales no ferrosos”

Se encuentran incluidos los establecimientos y su personal cuya actividad principal comprendida en la industria metalúrgica es la transformación de los metales **no ferrosos** (cobre, aluminio, etc. y sus aleaciones) por fusión, extrusión, laminación, prensado, estampado, trefilado, soldado, maquinado y cualquier otro proceso que produzca elementos metálicos **no ferrosos** y/o mixtos elaborados y/o semielaborados y finales, como así también los tendidos, montaje, empalme, armado de piezas, partes y repuestos. **Los productos fabricados son: barras, cintas, flejes, chapas, tubos y planchuelas, alambres, cuerdas y cables para energía y/o comunicaciones como sus coberturas y su preparación** (artículo 1°).

Capítulo 15: Rama “fundición y manufactura de cinc, plomo, plata y afines”

Se encuentran comprendidos todos los establecimientos y su personal que se dedican a la obtención o elaboración de cinc, plata, plomo y afines metálicos a partir de las materias primas o no y su posterior manufactura. Esta rama se subdivide en dos “sectores” totalmente independientes: “Sector Cinc” y “Sector Plomo, Plata y Afines” (artículo 1°).

Capítulo 16: Rama “herryerías de obra y carpintería metálica”

Se encuentran comprendidos establecimientos y su personal que se dedican a la fabricación y/o reparación de aberturas metálicas de chapa doblada o de perfiles de hierro y/o de aluminio y/o bronce y/o acero inoxidable, etc.; en sus diversos tipos y variantes de aplicación a la construcción de obra y/o edificios: Quedan también incluidos los establecimientos y su personal dedicados al cortado, doblado, estampado y perfilado de chapas, afines a esta rama (artículo 1°).

Capítulo 17: Rama “mecánica, electromecánica, manufacturera de la industria metalúrgica y sus actividades complementarias”

Se encuentran comprendidos los establecimientos y su personal que se dedican a:

1) Cierre de cremallera; 2) Fabricación de herramientas y máquinas-herramienta; 3) Refrigeración, calefacción y aire acondicionado; 4) Electromecánica y afines; 5) Fabricación, reparación y service de máquinas de coser, tejer (familiares e industriales) y del calzado; 6) Caldería y construcciones metálicas. 7) Herramientas de precisión, compases, calibres, mechas, calisuares, instrumentos de medición y control; 8) tubos con costura, y tubos de super-gas y garrafas; 9) Trefilación de caños sin costura; 10) Fabricación de tejidos de alambre; 11) Enlozados; 12) Fabricación de hojas y máquinas de afeitar; 13) Fabricación de maquinarias y/o implementos agrícolas; 14) Fabricación de artículos del hogar: heladeras, calefones, cocinas, lavarropas, estufas y faroles, aparatos de cafetería familiares e industriales, etc.; 15) Fabricación de rodamientos a partir de la transformación de las materias primas básicas. Rulemanes; 16) Fabricación de muebles, sillas, gabinetes, cajas y cajas fuertes; 17) Fabricación de todo instrumento destinado a pesar, medir, controlar y calcular; 18) Fabricación de herramientas; Matrices; Electrodo para soldaduras; Piedras abrasivas; Medidores; Válvulas; Reguladores de presión; 19) Fabricación de máquinas para todo tipo de industria; 20) Fabricación y armado de acoplados, remolques, semirremolques y afines; 21) Fabricación de motores, generadores y transformadores, tableros y aparatos eléctricos,

de uso industrial y familiar. 22) Fabricación y/o reparación de motores a combustión interna o a explosión; 23) Fabricación de bicicletas, motocicletas, motociclos, triciclos, rodados y afines; 24) Fabricación de juguetes e instrumentos musicales metálicos; 25) Fabricación de artículos metálicos para ferretería ; para escritorio, librería, óptica, fotografía y cinematografía; instrumentos o elementos de escritura, lapiceras, lápices automáticos, bolígrafos; 26) Depósito de todo tipo de chatarra o desechos, ferrosos o no ferrosos; desguace de barcos, desarme de puentes, locomotoras, etc.; 27) Artículos metálicos de fantasía, botones, hebillas, etc.; 28) Fabricación de elementos de sanidad. (Artículo 1º)

Capítulo 18: Rama “de máquinas de escribir calcular, contabilidad, registradoras y afines- mecánicas, electromecánicas y electrónicas, fabricación y service”

Quedan comprendidos los establecimientos y su personal que se dedican a la fabricación de las partes y/o completo, con sus accesorios y reparaciones, y fabricación completa de máquinas de escribir, sumar y calcular, teleimpresores, máquinas de contabilidad, registradoras, grabadoras-impresoras de todo tipo, archivadores y ficheros, equipos o máquinas similares, mecánicas, electromecánicas y electrónicas (artículo 1º).

Capítulo 19: Rama “montajes industriales”

Las conclusiones a que se arribe en la presente Rama, serán incorporadas a la presente convención colectiva de trabajo, en la forma, condiciones y modalidades que se pactaren, conforme a lo señalado en el artículo 82.

Capítulo 20: Rama “pulvimetalurgia”

Se encuentran comprendidos los establecimientos y su personal que se dedican habitual y primordialmente a la fabricación de polvos metálicos, puros o aleados, polvos de óxidos metálicos, etc. para la elaboración de piezas y la elaboración de piezas a partir de polvos metálicos puros o aleados, óxidos metálicos y otros, etc., tales como

bujes autolubricados, piezas componentes de máquinas y mecanismos, filtros metálicos, materiales magnéticos, elementos de “metal duro” (carburo de tungsteno), herramientas diamantadas u otras no comprendidas en estas especialidades (artículo 1°).

Capítulo 21: Rama “siderúrgica”

Se encuentran comprendidos los establecimientos y su personal que, como ciclo Industrial Siderúrgico, se dedican a la elaboración de arrabio, hierro esponja, pellets prerreducidos, o ferroaleaciones; a la elaboración de acero por cualquier sistema o método, su laminación, forjado o fundición (moldeo) y a la trefilación, cuando es continuación del mencionado ciclo siderúrgico y se desarrolla dentro del área de la misma planta. Quedan comprendidos también los servicios auxiliares o subsidiarios afectados a dicho ciclo industrial y las secciones o sectores que, para iniciar la producción de cualquiera de los elementos antes indicados, tienen como complemento la extracción de minerales; la explotación forestal para la elaboración de carbón vegetal y los subproductos propios de su destilación; la elaboración de coque y de sus subproductos (artículo 1°).

Convenio Colectivo de Trabajo 27/88

Partes intervinientes

El convenio colectivo de trabajo 27/88 fue suscripto entre la Federación Argentina de Asociaciones de Talleres de Reparación Automotores (FAATRA) y el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (SMATA).

SMATA es el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor, reúne a trabajadores de la industria automotriz (terminales y empresas autopartistas), talleres mecánicos de reparación de automóviles, y trabajadores del Automóvil Club Argentino. Se fundó el 1º de junio de 1945, impulsado por la secretaria de Trabajo y Previsión de la Nación.

En esta sección se sintetizan las principales disposiciones de los convenios colectivos de trabajo firmados por SMATA con varias empresas, tanto autopartistas como la automotriz Toyota. Su análisis permite efectuar comparaciones para ver similitudes y diferencias con los firmados por UOM analizados en la Sección precedente.

Alcance del convenio

En relación al alcance del convenio, SMATA comprende a nivel nacional y será de aplicación obligatoria -de acuerdo a su artículo 2º- en todos los establecimientos que se dediquen a: talleres mecánicos, chapa, pintura, desarmaderos de automotores, rectificación de motores, fábrica y reparación de carrocerías, talleres de electricidad, instalación eléctrica del automóvil, instrumental del automotor, sus repuestos y accesorios, talleres electromecánicos, de reparación de automotores, motor, motonetas, ciclomotores, camiones, tractores, motores, máquinas agrícolas y viales, equipos de caminos, reparación de equipos hidráulicos, fabricación y colocación de limpia parabrisas, venta y reparación de automotores usados, reparación y colocación de aire acondicionado, fabricación, reparación y colocación de amortiguadores, fabricación, reparación y colocación de radiadores,

fabricación armado y reparación de acumuladores, reparación y colocación de vidrios y burletes, de tapicería del automotor, de alineación de ruedas, balanceo, venta y reparación de cubiertas, reparación de tren delantero, fabricación y/o colocación de defensas, de accesorios, colocación y reparación de cerraduras del automotor, fabricación, colocación y reparación de elásticos, reparación de bombas inyectoras, fabricación colocación y reparación de caños de escape, venta de repuestos y accesorios, fabricación y reparación de elementos componentes del sistema de frenos, fabricación, ventas, colocación y reparación de sistemas de has, eléctrico y solar, estaciones de servicio, y toda otra actividad afin complementaria de talleres si forma una unidad jurídica económica. Respecto del personal excluido - artículo 5º-, el CCT 27/88 contempla a: Gerente o subgerente; Secretaria/o de Dirección y/o Gerencia; Contador; Apoderado; Jefe de Taller y/o Encargado y/o Capataz; Habilitado. El personal excluido del presente Convenio no podrá superar el 20 % del total del personal en aquellos establecimientos en los que se desempeñen más de veinticinco (25) trabajadores.

Categorías

Referido a las categorías incluidas -artículos 6º al 11º-, se detallan a continuación:

- Personal obrero división por rama (*comprende 18 ramas de trabajo*):
 - Mecánica: comprende a todos los obreros que realicen tareas de montaje y reparaciones de unidades automotrices (automóviles, camiones, tractores, motocicletas, motores de combustión interna, diesel, máquinas agrícolas, equipos de caminos, etcétera).
 - Tornería: comprenderá los trabajos específicos de tornería, control alienación sobre torno de tuberías, cañoneras, puentes, ejes, brazos, extremos. La

fabricación de cualquier tipo de piezas o repuestos, fabricación o corrección de herramientas, etc.

- Rectificación: comprenderá los trabajos específicos de rectificador de automotores, cigüeñales, bielas, árbol de levas, válvulas, campana de frenos, colocación de casquillos y el encamisado de block cuando se realicen en máquinas rectificadoras.
- Electricidad: comprenderá todos los obreros que realicen tareas de: bobinadores, magnetistas, instaladores, instrumentistas, encendido, dinamos, arranques y alternadores, acumuladores, bocinas y torneros.
- Soldadores autógenos y/o eléctricos: Solamente se reconocerá esta rama cuando exista el volumen de trabajo en esta especialidad que justifique la existencia de operarios soldadores que desarrollen únicamente este trabajo. *Queda expresamente aclarado que cuando en algunos momentos no hubiere trabajo de soldadura, el soldador está obligado a trabajar en otras secciones del taller. Queda también aclarado que, existan o no operarios soldadores, es parte de las tareas de los herreros y chapistas efectuar todas las soldaduras que el desempeño de su trabajo demande, como ha sucedido hasta el presente.*
- Herreros y/o elastiqueros: serán comprendidos en esta rama todos los obreros que realicen las tareas inherentes a esta especialidad.
- Chapistas: serán comprendidos en esta rama todos los obreros que realicen las tareas inherentes a esta especialidad.

- Pintores: serán comprendidos en esta rama todos los obreros que realicen las tareas inherentes a esta especialidad.
- Tapiceros: serán comprendidos en esta rama todos los obreros que realicen las tareas inherentes a esta especialidad.
- Carroceros y/o carpinteros: Solamente se reconocerá esta rama cuando el volumen del trabajo en esta especialidad justifique la existencia de obreros que desarrollen únicamente este trabajo. *Queda expresamente aclarado que cuando no hubiere trabajo de carrocería y/o carpintería, el operario estará obligado a trabajar en otras secciones del taller. Cuando el volumen de los trabajos de carrocerías y/o carpintería sea escaso, los pequeños trabajos que se produzcan serán efectuados por el personal más competente para realizarlos. Los armadores y desarmadores de unidades desmontables de carrocerías si los hubiere, deberán ser clasificados en cualquiera de las ramas de mecánicos, chapistas, carroceros y/o carpinteros.*
- Radiadoristas: Solamente se reconocerá esta rama cuando el volumen de trabajo en esta especialidad justifique la existencia de obreros que desarrollen únicamente este trabajo. *Queda expresamente aclarado que cuando no hubiere trabajo de radiadores, el operario estará obligado a trabajar en otra sección del taller. Cuando el volumen de los trabajos de radiadores sea escaso, los pequeños trabajos que se produzcan serán efectuados por el personal más competente para realizarlo.*
- Gomeros: En los casos en que en los talleres del establecimiento exista una sección gomería, se reconocerá la existencia de esta rama; quedando

expresamente establecido, que la sección gomería deberá comprender la existencia de las siguientes máquinas y accesorios: recauchutadoras de cubiertas y cámaras, vulcanizadora de cubiertas y cámaras, pulidoras, etc.*En los casos que no exista la sección gomería y hubiera en el establecimiento personal ocupado en esas tareas con carácter permanente se considerará al mismo como gomero, revistando en la categoría que en sus tareas automáticamente le definan. Cuando no exista personal permanente ocupado en las tareas de gomero y éstas sean de carácter ordinario y comunes, serán realizadas por el personal que designe la Dirección, como hasta la presente.*

- Engrasadores, operarios ayudantes, lavadores, gamuzadores, limpiadores y expendedores de combustibles: Serán considerados en esta rama todos los obreros que realicen las tareas inherentes a esta especialidad.
- Instaladores de aire acondicionado: Serán considerados en esta rama, todos los obreros que realicen las tareas relacionadas con esta especialidad.
- Cerrajeros: Se considerarán en esta especialidad a todos aquellos obreros que trabajen en la colocación y reparación de cerraduras, incluyendo la fabricación de llaves.
- Alineadores: Se considerarán en esta especialidad a todos aquellos obreros que trabajen en la alineación de direcciones, sea en forma manual, mecánica o electrónica.
- Bombistas: Serán considerados en esta rama a todos los obreros que realicen la reparación y/o colocación de bombas inyectoras.

- Desarmadores de motores: Serán considerados en esta rama todos aquellos obreros que realicen las tareas inherentes a la rama.
- Categorías generales del personal obrero
 - Oficial inspector: Será considerado en esta categoría el oficial que tuviera capacidad para efectuar eficientemente todo trabajo inherente a su rama y sea utilizado en la práctica además de sus tareas habituales, para asesorar personal de su sector, recepción y prueba de vehículos y responsabilidad del trabajo efectuado cuando la dirección de la empresa así lo disponga.
 - Oficial de primera: Será considerado en esta categoría el oficial que tuviera capacidad para efectuar eficientemente todo trabajo inherente a su rama, aunque habitualmente también desempeñe tareas de otras ramas, sin necesidad de que en estas últimas tengan semejante eficiencia.
 - Oficial: Será considerado en esta categoría, el obrero que no reúna las condiciones y capacidad de oficial de primera, y se incluirán en la misma los operarios que sean especialistas dentro de la rama.
 - Medio Oficial: Se entiende por medio oficial a aquel operario que efectúe sus trabajos bajo el asesoramiento y responsabilidad de: jefe de taller, capataces, subcapataces, encargado, oficial inspector, oficial de primera y/u oficial.
 - Aprendiz ayudante: Esta categoría comprenderá a los operarios mayores o menores de edad, que desarrollen tareas en el terreno del aprendizaje, siendo orientados por oficiales.

- Personal administrativo de oficinas, de ventas de repuestos y accesorios:
 - Auxiliar de primera (comprende 17 puestos de trabajo): Esta categoría agrupa a:
 - Auxiliares principales de contaduría que distribuyan el trabajo a los auxiliares y/o apropien comprobantes contables no regidos permanentemente por normas o tablas.
 - Dibujantes técnicos especializados con título habilitante.
 - Auxiliar principal de sección repuestos que se desempeñe al mismo tiempo como empleado técnico a cargo de venta de repuestos y accesorios, y que en ausencia del jefe de repuestos reemplace a éste con las funciones del mismo.
 - Auxiliares principales a cargo de cajas, cobros y pagos, y que tenga la responsabilidad de la vigilancia de los créditos y cobranzas.
 - Vendedores de unidades automotrices, tractores, maquinarias agrícolas, equipos de camino, nuevos o usados.
 - Auxiliares a cargo de oficinas de personal (donde no haya jefe de personal)
 - Operador principal de máquinas de contabilidad National, IBM y/o similares, de mayor, cajas de bancos y que realicen tareas de imputación.
 - Liquidadores de impuestos en general.
 - Empleados a cargo de libros de stock (property).
 - Auxiliares a cargo de licitaciones y/o documentos públicos con poder temporario.
 - Intérpretes y traductores de idiomas.

- Auxiliares principales a cargo de asuntos legales y/o judiciales, gestoría, patentamiento, transferencia y/o inscripciones prendarias.
 - Ayudante de jefe de taller que habitualmente elabora efectivamente los presupuestos, atiende las compañías de seguros por venta de servicio y que en ausencia del jefe de taller reemplaza a éste en las funciones del mismo (excluida su parte técnica).
 - Auxiliar principal a cargo de la sección reclamos por garantía a fábrica.
 - Recepcionista a cargo de atención de clientes donde no haya inspector de servicios.
 - Auxiliar principal de la sección cuentas corrientes o cuenta correntista único que tenga a cargo y bajo su responsabilidad la vigilancia de los créditos y de la cobranza.
 - Y todo otro empleado que ejecute tareas semejantes a las enunciadas precedentemente.
- Auxiliar de segunda (comprende 15 puestos de trabajo). Esta categoría agrupa a:
 - Empleados a cargo de compra en plaza de automotores, de repuestos y accesorios.
 - Probadores de unidades reparadas.
 - Presupuestistas que calculan y elaboran efectivamente el presupuesto.
 - Dibujantes prácticos.
 - Taquidactilógrafos.
 - Auxiliares principales de oficinas administrativas y/o generales (secciones: venta, contaduría, crédito, repuestos, talleres

de servicio, de reparaciones, depósitos, expedición y propaganda).

- Encargados de secciones, departamentos y pisos, no considerados como jefes ni segundos jefes corresponsales.
 - Taquidactilógrafos con idioma extranjero.
 - Auxiliares calculistas de precios de costo por compra o importación de mercaderías.
 - Empleados que atienden compañías de seguro por venta de servicios.
 - Ayudante de jefe de taller.
 - Empleados técnicos a cargo de ventas a mostrador de repuestos y accesorios.
 - Auxiliares a cargo de libros rubricados principales que mayorizan y sacan balances.
 - Facturistas y operadores de máquinas National, Comptometer, Bourroughs y/o similares.
 - Y todo otro empleado que ejecute tareas semejantes a las enunciadas precedentemente.
- Auxiliar de tercera (comprende 17 puestos de trabajo).
Esta categoría agrupa a:
 - Auxiliares de cuentas corrientes.
 - Auxiliares de contaduría, oficinas administrativas y generales, no clasificados en otras tareas.
 - Empleados de entrega de materiales a los talleres.

- Empleados de repuestos y almacenes y ventas al mostrador. Empleados a cargo de playas.
- Empleados de estaciones de servicio.
- Empleados de fijación de precios a pedidos.
- Cobradores.
- Empleados de control de mano de obra de talleres.
- Operadores de Rotaprint.
- Empleados a cargo de recepción de mercaderías y materiales.
- Auxiliares de caja, fondo fijo y caja chica (cobranzas solamente).
- Empleados a cargo de libros auxiliares, rubricados o no.
- Empleados de ventas de unidades nuevas y usadas.
- Empleados de ficheros o libros de stock con promedios de costos.
- Liquidadores de órdenes de reparaciones de taller.
- Telefonista a cargo del conmutador.
- Y todo otro empleado que ejecute tareas semejantes a las enunciadas precedentemente.
- Auxiliar de cuarta (comprende 20 puestos de trabajo).
Esta categoría agrupa a:
 - Apartadores de repuestos.
 - Herramentistas.

- Empleados de oficina de depósito.
 - Empleados de oficina de expedición.
 - Empleados ayudantes de almacenes.
 - Empleados ayudantes de oficina de estaciones de servicio o talleres de servicio.
 - Empleados ayudantes de ventas al mostrador.
 - Empleados ayudantes de liquidación de órdenes de reparación de taller.
 - Empleados de suministros.
 - Empleados de ficheros de existencia de mercaderías, sin promedio costos.
 - Empleados de ficheros de clientes.
 - Archivista.
 - Enfermeras.
 - Dactilógrafos.
 - Dactilógrafos facturistas.
 - Empleados ayudantes de repuestos.
 - Preparadores de pedidos.
 - Empleados ayudantes de oficina en general (trabajos simples).
 - Embaladores.
 - Y todo otro empleado que ejecute tareas semejantes a las enunciadas precedentemente.
- Cadetes: Esta categoría comprende al personal que tenga menor de 18 años de edad.

- Personal de maestranza: (esta categoría comprende 4 puestos de trabajo)
 - Peones de limpieza de oficinas
 - Ascensoristas de oficinas
 - Repartidores en general
 - Ordenanzas

Características de la jornada de trabajo

En cuanto a las características de la jornada de trabajo, el convenio establece en su artículo 17° que el establecimiento se ajustará a las leyes pertinentes².

Antigüedad

Respecto de las especificidades vinculadas a la antigüedad, el personal jornalizado y mensualizado percibirá sobre los salarios y sueldos básicos de este convenio colectivo un adicional por cada año de antigüedad en la empresa, en forma no acumulativa, según el siguiente detalle (artículo 35°):

- 1 año de antigüedad 2,0%
- 2 años de antigüedad 4,0 %
- 3 años de antigüedad 5,0 %
- 4 años de antigüedad 6,0 %
- 5 años de antigüedad 7,0 %
- 6 años de antigüedad 8,0 %
- 7 años, de antigüedad 9,0 %

² Ver ley 11.544: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/63368/texact.htm>

- 8 años de antigüedad 10,0 %
- 9 años de antigüedad 11,0 %
- 10 años de antigüedad 12,0 %
- 11 años de antigüedad 13,0 %
- 12 años de antigüedad 14,0 %
- 13 años de antigüedad 15,0 %
- 14 años de antigüedad 15,5 %
- 15 años de antigüedad 16,0 %
- 16 años de antigüedad 16,5 %
- 17 años de antigüedad 17,0 %
- 18 años de antigüedad 17,5 %
- 19 años de antigüedad 18,0 %
- 20 años de antigüedad 18,5 %
- 21 años de antigüedad 19,0 %
- 22 años de antigüedad 19,5 %
- 23 años de antigüedad 20,0 %
- 24 años de antigüedad 20,5 %
- 25 años de antigüedad 21,0 %.

Salud

En relación a lo establecido por la normativa vinculada a la salud de sus trabajadores, SMATA determina en sus artículos 22° al 26° que los empleadores se ajustarán a las leyes vigentes en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, enfermedades y accidentes inculpables. Todo el personal que falte por enfermedad o accidente inculpable, comunicado y acreditado mediante certificado médico, percibirá la remuneración que le correspondería de hallarse en

actividad, debiendo hacerse efectiva la misma en la fecha legal de pago de haberes. El trabajador que faltare a sus tareas por causa de enfermedad, deberá comunicarlo a la empresa el primer día de inasistencia, hasta la mitad de su jornada laboral. El establecimiento pondrá sus instalaciones de trabajo y edificios en condiciones de perfecta higiene, salubridad, visibilidad, con la utilización racional de la luz natural y/o mediante iluminación artificial suficiente y adecuada a la naturaleza del trabajo y al medio ambiente; proveerá servicios sanitarios y duchas de agua caliente y fría en perfectas condiciones de higiene y conservación en número suficiente para las necesidades del personal, de acuerdo a su cantidad. El establecimiento tendrá la obligación de suministrar al personal, sin cargo alguno, los medios de la medicina preventiva de acuerdo con lo que establezcan las leyes y reglamentaciones en la materia. A esos fines dispondrá también que en los lugares de trabajo se habiliten botiquines y elementos de primeros auxilios. Asimismo, se deberá entregar la ropa de trabajo (artículo 27°), útiles de labor (artículo 28°) y elementos de protección (artículo 29°).

Licencias especiales

Referido a los tipos de licencias especiales que abarca, son de aplicación al personal comprendido las siguientes:

- Licencia por maternidad conforme ley 18.338
- Las empresas darán asueto pago, de acuerdo a lo establecido en el artículo 18° del CCT, además de los feriados nacionales: el 24 de Febrero (Día del Trabajador del Automotor), también concederán asueto pago el 24 y 31 de diciembre a partir de las doce (12) hs
- Según el artículo 19°, las vacaciones anuales pagas se registrarán por las correspondientes leyes y reglamentaciones vigentes. Además, todo el personal con una antigüedad mínima de un (1) año en el establecimiento que no registre más de siete (7) inasistencias dentro del año inmediato anterior al momento de salir de vacaciones, gozará de siete (7) días de licencia

extraordinaria por asiduidad, con goce de haberes, la que será agregada a los días que por vacaciones anuales correspondiere. No se considerarán como ausencias, a los efectos de la licencia extraordinaria por asiduidad, las inasistencias que tengan como causa cualquiera de los siguientes motivos:

1. Licencia por fallecimiento de familiares directos;
2. Licencia por nacimiento de hijos;
3. Licencia para rendir examen;
4. Inasistencias motivadas como integrantes de la Comisión Paritaria designada por S.M.A.T.A, para la discusión y/o renovación y/o interpretación del Convenio Colectivo de Trabajo;
5. Por casamiento del trabajador;
6. Cuando el personal concurra a dar sangre;
7. Por mudanza, con excepción de cuando vivan en pensiones u hoteles;
8. Por examen prenupcial del trabajador;
9. Día del Trabajador Automotor;
10. Accidente de trabajo;
11. Enfermedad profesional;
12. Congreso Ordinario y Extraordinario citados por el S.M.A.T.A, (con notificación previa);
13. Por intervención quirúrgica de familiares hasta seis (6) días al año;
14. Por citaciones previstas en el presente Convenio, Al personal que falte media jornada, su falta se computará como media inasistencia.

En su artículo 37°, el presente convenio hace mención de las licencias con goce de haberes, las mismas son:

- Licencia por matrimonio: 10 días corridos
- Por paternidad: 3 días corridos.
- Por maternidad: un total de 90 días corridos.

- Por fallecimiento de cónyuge/ hijo/a y padres: 3 días corridos.
- Por fallecimiento de hermanos/as, padres políticos: 3 días corridos.
- Examen: hasta 12 días al año.
- Por donación de sangre
- Por examen prenupcial: 1 día.
- Por mudanza: 1 día.
- Por revisión médica para servicio militar: hasta 3 días.

Formas de pago

En cuanto al eje formas de pago, podemos dividirlos en:

- Jornalizados:
 - Oficial Inspector
 - Oficial de Primera
 - Oficial
 - Medio Oficial
 - Peón
 - Aprendices ayudantes
 - Engrasadores
 - Operario ayudante
 - lavadores
 - limpiadores y expendedores de combustible
- Mensualizados:
 - Auxiliar de Primera

- Auxiliar de Segunda
- Auxiliar de Tercera
- Auxiliar de Cuarta
- Choferes
- Maestranza
- Cadetes
- Asignación remuneratoria vacacional (artículo 20°)
- Viáticos por traslado (artículo 31°)

Salarios, cargas sociales y beneficios sociales, sueldos y jornales:

Según el artículo 32° del convenio, se considera remuneración a los efectos del presente Convenio y a partir de su homologación, todo ingreso que percibiera el trabajador en dinero o en especie u otra forma susceptible de apreciación pecuniaria como retribución por su actividad personal en concepto de:

- sueldos o salarios
- sueldo anual complementario
- asignación remuneratoria vacacional
- comisiones
- gratificaciones habituales y suplementos adicionales
- viáticos y gastos de representación sin rendición de cuentas
- premios
- bonos y toda otra retribución cualquiera fuera la denominación que se le asigne, percibida por servicios ordinarios o extraordinarios, prestados en relación de dependencia.

En cuanto a los salarios convenidos, en el artículo 33° se establece que se utilizará la siguiente metodología para determinar los incrementos salariales:

Las partes convienen en aplicar el índice de inflación pronosticada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, siendo el Director Nacional de Relaciones del Trabajo quien lo elabora, utilizando como indicadores el índice de precios al consumidor u otras pautas referenciales.

Las partes convienen que la resolución fundada por el Director Nacional por la cual se determine el índice de inflación pronosticada, será irrecurrible.

Además, se acordó, un acta complementaria, donde se establece como norma para los incrementos salariales de diciembre de 1988, enero de 1989, febrero de 1989 que se aplicará el índice de inflación pronosticada, más un 4% de recomposición salarial.

A continuación, veremos cómo quedaron establecidos los sueldos y salarios para el mes de noviembre de 1988 para el personal comprendido en este convenio:

Jornalizados:

Categoría	valor hora
Oficial Inspector	\$ 20,45
Oficial de Primera	\$ 18,69
Oficial	\$ 17,81
Medio Oficial	\$ 16,69
Peón	\$ 13,79
Aprendices ayudantes a los 16 y 17 años	\$ 12,31
Aprendices ayudantes a los 18 y 19 años	\$ 13,21
Engrasadores operario, ayudante lavadores limpiadores y expendedores de combustible.	\$ 16,45

Mensualizados:

Categoría	valor en australes ³ por mes
-----------	---

³ Austral. Mediante el Decreto PEN 1096 del 14 de junio de 1985, se establece como unidad monetaria argentina el AUSTRAL (A), vigente a partir del 15 de junio de

Auxiliar de primera	\$ 3.686,00
Auxiliar de Segunda	\$ 3.304,00
Auxiliar de tercera	\$ 3.082,00
Auxiliar de Cuarta	\$ 2.980,00
Choferes	\$ 3.125,00
Maestranza	\$ 2.743,00
Cadetes	Sin información
Menores hasta 16 años	\$ 2.348,00
Menores de 17 años a 18 años	\$ 2.462
Personal a sueldos comisión y/ o bonificación	\$ 2.980

Luego de esto, el convenio habla de los subsidios que hay: (Artículo 36°):

- Por casamiento
- Por salario familiar
- Por nacimiento
- Por Servicio Militar
- Por fallecimiento de Cónyuge e Hijos
- Por fallecimiento de padres
- Por fallecimiento de hermanos y padres políticos
- Internación de familiares
- Personal que utilice idiomas extranjeros
- El personal que tenga título habilitante por el CONET.

Todo el personal clasificado que pase a reemplazar a otro, en tareas especialmente determinadas en una categoría superior, percibirá el jornal inicial que corresponda a dicha categoría, a partir de la primera jornada normal de trabajo de efectuado el relevo y solamente por el tiempo que dure el mismo. Si dicho relevo cumpliera noventa (90) días, continuos o alternados durante la vigencia del presente

1985. La relación entre esta línea y su predecesora, la línea PESO Ley, fue de 1 A = 1000 \$a.

Convenio, automáticamente queda incorporado a la categoría de dicho relevo. Este período se eleva a ciento veinte (120) días en el caso de aprendices ayudantes y cadetes (Artículo 14°).

Los establecimientos según lo establecido en el artículo 39° deberán proveer de lugares destinados para usar como comedor, donde beberán poder instalarse cocinas y heladeras que puedan ser utilizadas por el personal, además quienes tengan horario de corrido dispondrán que su personal goce de 20 minutos como mínimo de descanso de refrigerio.

Representación gremial. Sistema de reclamaciones

Régimen disciplinario (artículo 40°): las medidas disciplinarias serán, apercibimientos, amonestación, suspensión sin goce de sueldo y despido. Las mismas deben ser progresivas y por causas debidamente justificadas.

Se deberán notificar al trabajador expresando los motivos por duplicado. También podrá ser notificado mediante telegrama u otro medio fehaciente.

Los delegados podrán intervenir pidiendo la reconsideración de la sanción (a pedido del interesado). Las sanciones a delegados o subdelegados la empresa deberá comunicar al Sindicato dicha situación para que el mismo efectúe los descargos respectivos.

Derechos y obligaciones: los trabajadores gozaran de los derechos y mejoras que se establecen en este convenio, pero también se deberán comprometer por su parte con el cumplimiento de sus obligaciones específicas, prestando ayuda y colaboración con su mayor voluntad. Cooperando en la solución integral del trascendental problema de la producción, por lo cual deberán realizar los trabajos que se les encomiende.

La representación gremial: tal como lo establece su artículo 42°, la representación gremial será en cada establecimiento por intermedio de la comisión interna de reclamos, integrada por 3 miembros, delegados y/o subdelegados elegidos por el personal. En los establecimientos que

no haya comisión interna de reclamos administrativa, los problemas serán atendidos por la comisión de la rama obrera.

Los delegados, subdelegados, miembros de comisiones de reclamos y demás trabajadores que ocupen cargos electivos o representativos, tendrán estabilidad durante su mandato y por un año más luego de terminados los mandatos (artículo 43°)

Cada sección, de mínimo 5 trabajadores, contará con 1 delegado. Y en las secciones que no se llegue a ese número, se juntará con los trabajadores de otras secciones y compartirán delegado. No podrán haber más de 2 delegados por sección (artículo 44°).

Habrà una comisión interna de reclamos y cuerpo de delegados con las siguientes funciones: (artículo 45°)

- Velar por el cumplimiento del presente convenio,
- Velar por el cumplimiento de las leyes vigentes,
- Velar que se cumplan las condiciones de Higiene y Seguridad en el trabajo,
- No tomar decisiones de carácter individual,
- No tomar decisiones de carácter coercitivos, sin haber agotado las otras instancias.
- Elevar los reclamos a la autoridad designada por la empresa.
- La empresa deberá facilitar un espacio adecuado para que los delegados cumplan las funciones gremiales.

Los actos de representación gremial se ajustarán a las siguientes normas y procedimientos (artículo 46°):

- Las actividades de la representación gremial se desarrollarán en forma de no constituir una perturbación en la marcha del establecimiento, ni interferir en el ejercicio de las facultades propias de la dirección del mismo.

- Las reuniones con la representación gremial se realizarán en los horarios de trabajo que en cada establecimiento convengan las partes.
- Plantearán las cuestiones a la dirección, solicitando su intervención por intermedio del jefe inmediato superior a la persona que la dirección haya indicado a esos efectos, mencionando en todos los casos el motivo de la gestión iniciada, la que deberá ser presentada por escrito.
- La dirección estudiará las cuestiones planteadas y dará una contestación definitiva a las mismas en un plazo no mayor de tres días (3) días hábiles, excluido el día de la presentación. Cuando por la índole del asunto formulado, la dirección no pudiera contestar dentro del plazo señalado precedentemente, deberá informar y contestar indefectiblemente dentro de los tres (3) días hábiles subsiguientes.
- En los asuntos de curso normal, tales como accidentes de trabajo, ausencia por enfermedad, cambios, horarios, pagos, condiciones y normas de trabajo, etc., la reclamación sólo podrá ser sometida a la dirección por la representación gremial, cuando los interesados no hayan podido solucionarlos directa y satisfactoriamente con las autoridades del establecimiento.
- Todas las presentaciones, cuestiones planteadas y contestaciones y actuaciones entre la representación gremial y la dirección, serán efectuadas por escrito, debiendo firmarse mutuamente el correspondiente recibo de recepción.
- Los representantes gremiales podrán plantear excepcionalmente en forma verbal asuntos a la dirección del establecimiento, solicitando audiencia previa con exposición de los motivos, cuando la urgencia de los mismos así lo requiera.

- Deberán comunicar a su inmediato superior el abandono de sus tareas para cumplir con sus funciones a que está supeditado por mandato de sus compañeros.

Cuando la relación laboral culmine, la empresa deberá entregarle en un plazo de 10 días hábiles el certificado de trabajo y de aportes y contribuciones del artículo 80 de la ley de contrato de trabajo, al trabajador (artículo 47°).

Cualquiera de las partes podrá solicitar la conformación de una comisión paritaria, y ésta en los casos que lo crea conveniente, podrá designar una junta asesora de clasificación, que estará integrada por 1 representante de SMATA y otro de FAATRA (artículo 48° - 49°).

Los días que haya cierre por voluntad de los establecimientos, que no sean días feriados, el personal deberá percibir el sueldo o jornal correspondiente. Las mejoras estipuladas en el presente convenio, no significa que dejará sin efecto a los beneficios superiores que podría tener actualmente el personal. Los establecimientos deben garantizar una vitrina o pizarra para las comunicaciones sindicales. Deberán ponerse en un lugar visible las categorías y los salarios estipulados en el presente convenio. Toda vez que haya una vacante, la empresa deberá buscar primero llenarlas primero con el personal que ya se desempeña en el establecimiento. En caso de no conseguir alguien con dicha capacidad para ocupar la posición, el Sindicato podrá proveer una lista de inscriptos en su bolsa de trabajo con el fin de ser considerados para el puesto. El sector empresario, dentro de sus posibilidades, deberá colaborar con la formación profesional y técnica de los trabajadores comprendidos dentro de este convenio, con el fin de propender a la capacitación técnica y a la evolución de la actividad, coordinándose con los planes nacionales de desarrollo económico y social (artículos 55° a 56°).

Disposiciones especiales

En su artículo 56° se establece que los empleadores mensualmente deberán retener a todo el personal encuadrado dentro de este convenio

colectivo los aportes correspondientes a la cuota sindical establecida por SMATA.

Además, se obliga a dar estricto cumplimiento a las disposiciones de la Ley de Obras Sociales.

Todos los ingresos y egresos que se encuadran dentro de este convenio, deberán ser notificados al sindicato dentro de los 15 días de producida la novedad (artículo 57°).

La empresa le otorgará a quienes tengan cargos gremiales, los permisos gremiales para que puedan desempeñar sus tareas gremiales fuera del establecimiento (artículo 58°).

Para los trabajadores que se desempeñen en la Patagonia, habrá condiciones especiales, según lo establece el artículo 59°, los trabajadores que realicen tareas en forma permanente o transitorias en las provincias del Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz y el Territorio Nacional de la Tierra del Fuego, Antártida Argentina e Islas del Atlántico Sur, percibirán un veinte por ciento (20%) adicional sobre las remuneraciones establecidas en el presente Convenio.

En los casos que se mensualice al personal jornalizado, se deberá tomar como salario mensual lo equivalente a 200hs del jornal correspondiente a su categoría. Además, el empleador deberá garantizarle al trabajador que el proceso de tareas generales va a estar distribuido de manera armónica a lo largo del año (artículos 60° y 61°).

Por último, en su artículo 62° se habla de una contribución extraordinaria. Las empresas se obligan a efectuar por esta única vez, a la firma de este convenio colectivo de trabajo, una contribución extraordinaria equivalente a cinco (5) horas del jornal por cada trabajador beneficiario del mismo. El empleador que no tenga personal en relación de dependencia, aportará el equivalente a cinco (5) horas de la categoría superior de este convenio.

Esta contribución extraordinaria de los empleadores estará destinada principalmente, a solventar los gastos permanentes o transitorios que demande la constitución y el funcionamiento de la comisión

negociadora para la renovación del convenio, de la comisión paritaria de interpretación prevista en el artículo 48, del comité de higiene, salubridad y seguridad en el trabajo, previsto en el artículo 26º, de la comisión de encuadramiento de tareas contemplada en el artículo 13º.

Convenio Colectivo de Trabajo 1341/2013 E

Resolución 1480/2013 - CCT N° 1341/2013 “E”

Partes intervinientes

El presente convenio se celebra entre el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (SMATA) y la Empresa Faurecia Argentina S.A.

Las partes entienden que la negociación colectiva es la forma más adecuada para mancomunar esfuerzos y establecer condiciones de trabajo que favorezcan el desarrollo y expansión de la industria y el bienestar de los trabajadores. Con este propósito, las partes reconocen la necesidad de:

- Mantener una operación del negocio rentable;
- Asegurar a cada empleado la oportunidad de desarrollar sus habilidades;
- Desarrollar las tareas dentro de un ambiente de trabajo que cumpla con las normas de seguridad e higiene;
- Comprometer la búsqueda constante de mejores prácticas de calidad, eficiencia y un buen ambiente de trabajo;
- Adherir a las normas de comportamiento establecidas, promoviendo un trato justo e igualitario a todos los empleados;
- Promover el diálogo y la negociación como bases para la resolución de cualquier conflicto, resaltando la necesidad de alcanzar acuerdos por consenso y no por confrontación; a tal efecto se comprometen a intentar la búsqueda de soluciones por métodos alternativos que permitan evitar situaciones conflictivas entre las partes.

Características básicas del convenio

Las partes reconocen y aceptan que trabajar en conjunto es indispensable para implantar las innovaciones de este convenio, incorporando de buena fe, la experiencia, conocimientos y medios que poseen para alcanzar niveles de satisfacción, de los empleados y los clientes de la Empresa, comparables a los mejores del mundo.

Las partes entienden y aceptan los siguientes compromisos mutuos:

- **Compromiso de la empresa:** Los empleados son claves para el éxito de la empresa y ésta reconoce su obligación de tratarlos con dignidad, respeto y consideración, darles seguridad completa que recibirán total y oportunamente los salarios convencionales, brindarles oportunidad de crecimiento como personas e individuos participantes de la sociedad, posibilitar que mantengan o aumenten su autoestima y sean respetados por la comunidad donde viven.
- SMATA acepta: que el objetivo de la empresa es crecer y prosperar económica, organizacional y tecnológicamente a través de la fabricación y comercialización de asientos, paneles instrumentales, paneles de puertas y consolas centrales para vehículos, de alta calidad a precios competitivos.
- **Compromiso mutuo:** la competitividad de la empresa es clave para una sobrevivencia saludable y próspera. Así, se establece el mutuo compromiso de:
 - Mejorar de manera continua la productividad, la calidad, la entrega, el costo y el servicio a los clientes;
 - Promover la más amplia comunicación de las políticas y procedimientos establecidos y basados en este convenio;
 - Actuar cooperativamente, cumplir con las normas de orden, aseo, higiene y seguridad en el trabajo, resolver

dudas y preocupaciones a través de reuniones que busquen el consenso;

- Reconocer los derechos y responsabilidades de cada una de las partes.
- La empresa tiene la responsabilidad exclusiva de determinar cuáles son los productos que deben ser fabricados, dirigir y controlar las operaciones de Faurecia, determinar los productos y materias primas que deben ser comprados, establecer reglas de conducta, contratar, determinar la cantidad, ubicación, horario y tareas del personal, promover, capacitar y ejercer las facultades de organización y dirección determinadas por la ley.
- SMATA tiene la responsabilidad exclusiva de representar a los empleados amparados en este convenio y asegurar que sus representados reciban tratamiento, capacitación, salarios y beneficios de acuerdo a lo pactado en el mismo. El sindicato acepta la responsabilidad de promover los objetivos comunes y cooperar con la empresa para resolver problemas existentes o potenciales, establecer normas disciplinarias y contribuir a las buenas relaciones con entidades gubernamentales o comunitarias.

Reconocimiento representativo mutuo

Son partes contratantes el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor y Faurecia Argentina S.A.

Las partes de acuerdo con las respectivas personerías de que se hallan investidas se reconocen recíprocamente como únicas entidades representativas de los trabajadores y de la empleadora perteneciente a las actividades que se detallan en esta convención colectiva de trabajo, y según lo establecido en la legislación en vigencia.

El presente convenio tendrá dos secciones:

- la primera le será aplicable al personal (no excluido) de Faurecia que se desempeñe en la planta industrial ubicada en Malvinas Argentinas, que fabrica paneles instrumentales, paneles de puertas y consolas centrales, en adelante denominado Interiores;
- y la segunda le será aplicable al personal (no excluido) de Faurecia que se desempeñe en la planta industrial ubicada en Escobar, que fabrica asientos bajo un sistema de producción a tiempo, en adelante denominado Asientos, ambas radicadas en la provincia de Buenos Aires, en la República Argentina.

Exclusión de disposiciones de otros convenios

Quedan expresamente excluidas de esta convención todas las disposiciones emergentes de cualquier otro convenio que no se encuentren expresamente incluidas en el presente, inclusive aquellas que tenga celebrado o que celebre en el futuro SMATA para otro tipo de actividades o con otras cámaras empresarias o empresas del Grupo Faurecia o grupos de empresas del Grupo Faurecia, que no sean partes signatarias del presente CCT. Asimismo, la firma del presente acuerdo tornará inaplicable —por parte de Faurecia— cualquier disposición contenida en todo otro convenio colectivo de trabajo que se refiera, directa o indirectamente, ya sea en forma general o específica, a alguna o algunas de las actividades y establecimientos indicados en el presente convenio.

Unidad de negocios Interiores

Remisión a las leyes generales

Las condiciones de trabajo y las relaciones entre Faurecia y su personal o con sus representantes que no se encuentren contempladas en el presente convenio o en los acuerdos que en el futuro celebren SMATA y Faurecia, serán regidas por las leyes, decretos y otras disposiciones oficiales vigentes sobre la materia en forma supletoria.

Personal excluido

Estarán excluidos del presente convenio colectivo de trabajo los empleados de empresas proveedoras especializadas, que no correspondan a las actividades normales y específicas de Interiores, por ejemplo:

- Transporte
- Jardinería
- Construcción, reparación y modificación de obras civiles;
- Vigilancia;
- Limpieza;
- Preparación, distribución y servicio de comidas;
- Comedor;
- Sistemas o servicios de informática;
- Mantenimiento general de sistemas informáticos no críticos;
- Servicios médicos y de enfermería;
- Ventas, que se realizan a través de servicios de concesionarios ajenos a Interiores.

También se encuentra excluido el personal jerárquico de Interiores que revista las categorías de gerentes, jefes, supervisores o encargados, coordinadores, analistas junior, analistas y analistas senior, ingenieros junior, ingenieros e ingenieros senior, cadistas, robotistas, auditores, metrólogos, planificadores logísticos, compradores, personal administrativo, secretarías de gerencia y todo el personal que maneje información confidencial.

Modalidades de contratación

- Ratificar la vigencia del contrato de trabajo por tiempo indeterminado como modalidad principal de contratación de trabajadores en el ámbito de la empresa.
- Sin perjuicio de lo expuesto en el anterior inciso, la empresa se encontrará facultada a contratar personal bajo las distintas modalidades de contratación previstas dentro del marco de la ley de contrato de trabajo, y demás normas reglamentarias, así como bajo cualquier otra modalidad de contratación que por ley o decreto o cualquier otra disposición oficial se establezca durante la vigencia del presente convenio. Esta facultad será ejercida por la empresa atendiendo a los requisitos legales que para cada caso establezca la normativa de aplicación, y siempre que las características de las tareas o actividad, apreciadas de conformidad con los parámetros legales, justifiquen debidamente tales modalidades de contratación.
- De generarse nuevas modalidades de contratación que no resulten automáticamente habilitadas, las partes acuerdan reunirse a fin de analizar la incorporación y/o habilitación de las mismas en el marco del presente CCT.
- Acuerdan asimismo las partes que la contratación de empleados a través de empresas de servicios eventuales, requerirá el cumplimiento de la normativa vigente y no podrá —salvo supuesto extraordinario que deberá acreditar la empresa— superar el término de 6 meses (contados para cada trabajador), debiendo la empresa reconocer a dichos trabajadores todos los extremos del presente CCT.
- Debiendo en todos los casos aplicar el presente convenio a quienes realicen las tareas incluidas en el presente, más allá de la modalidad de contratación elegida conforme la normativa vigente.

- Durante la vigencia del presente convenio, a los fines del “período de prueba”, las partes acuerdan aplicar lo que determine la normativa legal de aplicación.

Capacitación y formación profesional

Interiores se compromete a mantener los programas de formación profesional y cultural que ya tiene en vigencia, con el objeto de capacitar al personal en nuevas técnicas y procesos de trabajo y apoyarlos en su crecimiento como personas. A tales fines, Interiores dictará cursos, conferencias o seminarios, por sí o por terceros, de carácter gratuito para el personal.

Reingeniería: Ambas partes reconocen que la base de toda relación laboral con vocación de estabilidad, se basa en constantes cambios de metodología de trabajo, formas de organización y avances tecnológicos. A tal fin, se irán desarrollando procesos de reingeniería que mejoren los distintos procesos de producción. Como consecuencia de ello, será necesario para la empresa modificar, reestructurar o redimensionar los distintos puestos, funciones o tareas para adaptarlos al objetivo buscado en el proceso de reingeniería.

Modernización: Las partes coinciden en que la incorporación de nueva tecnología constituye un derecho y una condición para el mantenimiento y el crecimiento de la Empresa, y de los niveles de prestaciones a favor de los trabajadores.

Clasificación del personal

Interiores se dedica, en su planta Malvinas, a la inyección y armado de conjuntos de paneles de instrumentos y paneles de puertas para terminales automotrices. Las tareas a cargo del personal operativo estarán divididas por funciones, a cada una de las cuales corresponderán una escala de remuneración.

El personal se clasificará en las siguientes nueve funciones:

- Categoría 1: el personal incluido en esta categoría será el ingresante y lo hará por un período de 6 meses para su integración y adaptación a las normas organizativas y de calidad de la empresa, y a su capacitación profesional. Luego de dicho período el trabajador pasará a revistar automáticamente la categoría siguiente (categoría 2). Esta categoría excluye al personal que ingrese específicamente para cubrir una categoría de nivel superior, cuando habiéndose evaluado internamente la movilidad del personal existente en planta no se encontraran posibilidades para hacerlo. El empleado que detente esta categoría deberá llevar y completar la documentación relacionada con su categoría laboral y cumplir con los estándares de calidad propias de esa función.
- Categoría 2: se aplica esta categoría a las siguientes tareas de producción y logística:
 - Carga de materia prima en máquinas inyectoras, incluido el manejo de puente grúa para manipuleo de la misma.
 - Operador de máquinas hasta 1000 (mil) toneladas incluyendo las tareas de etiquetado, revisión de la pieza, colocación en caja plástica y embalado.
 - Abastecimiento de materiales a líneas de producción.
 - Recepción y despacho de materiales.
 - El empleado que detente esta categoría deberá llevar y completar la documentación relacionada con su categoría laboral y cumplir con los estándares de calidad propias de esa función.
- Categoría 3: se aplica esta categoría a tareas de Producción y Logística:
 - Aplicación de primer y adhesivo a soplete en paneles de tapizado

- Armado y soldado de paneles por termo-formado, ultra sonido o vibración
 - Operador de troqueladoras de paneles
 - Armado manual de paneles
 - Conductor de auto-elevador, carga y descarga
 - Preparador en logística de órdenes de piezas para envíos de repuestos
 - Recepción de Piezas en Mesa Inyectora, incluyendo las tareas de etiquetado, revisión de la pieza y colocación en percha
 - El empleado que detente esta categoría deberá llevar y completar la documentación relacionada con su categoría laboral y cumplir con los estándares de calidad propias de esa función.
- Categoría 4: corresponde aplicar esta categoría a las tareas de cambio de moldes en máquinas inyectoras y su puesta a punto para producción (vale para Bielomatik y Bransson), como la de conductor de autoelevador con recepción y despacho de material con aval de lo controlado. Se incluyen también las siguientes tareas:
 - Operaciones de terminado manual de laterales y puntas de tapizados, autocontrol y embalaje.
 - Montaje de clips y antirruidos.
 - Fragilizado de paneles en zona air-bag, carga, descarga e inspección
 - Carga de rollos en instalación continua de pre-formado de piel.
 - El empleado que detente esta categoría deberá llevar y completar la documentación relacionada con su

categoría laboral y cumplir con los estándares de calidad propias de esa función.

- Categoría 5: se incluyen en esta categoría las tareas de:
 - Operación de soldado por ultra-sonido, carga y descarga e inspección final.
 - Montaje de placas de air-bag, flameado y proceso de espumado.
 - Corte de perímetro en sistemas de *water-jet*, carga, descarga e inspección de paneles.
 - Proceso de fabricación en máquina de SLUSH y cabina de pintura.
 - El empleado que detente esta categoría deberá llevar y completar la documentación relacionada con su categoría laboral y cumplir con los estándares de calidad propias de esa función.
- Categoría 6: en esta categoría se incluye la posición de “Operario Polivalente - Nivel 4”, entendiéndose por éste a quien dentro del GAP (grupo autónomo de producción) se encuentre capacitado para cubrir cualquier puesto de producción o de reparación, y quien ejerza la tarea de responsable de cambio de moldes en máquinas inyectoras (miembro de grupo SMED). Para operadores del área quedarán incluidos aquellos con conocimientos básicos de neumática, hidráulica, electrónica y PLC. Documentación del puesto y aseguramiento de la calidad.
- Categoría 7: esta categoría corresponde al control/auditoría de calidad de piezas ya sea en planta o como residente en clientes; o como la de Residente (antena) logístico en clientes. Para operadores del área de mantenimiento quedarán incluidos en esta categoría aquellos que efectúen tareas de mantenimiento preventivo y correctivo en equipos: robots ABB/Fanuc,

Flameado, Water Jet, línea de tapizado y líneas de montaje. El empleado que detente esta categoría deberá llevar y completar la documentación relacionada con su categoría laboral y cumplir con los estándares de calidad propias de esa función.

- Categoría 8: categoría asignada al GAP Leader, cuyas principales funciones se ajustan a rol de Gap líder definido por Interiores y son las siguientes:
 - Distribución de la mano de obra en los puestos de trabajo.
 - Asegurar la cantidad de la mano de obra necesaria para la producción programada.
 - Abastecer el herramental y elementos de seguridad necesarios.
 - Asegurar que no haya faltantes de los materiales para la producción en los puestos de trabajo.
 - Capacitar a los operarios para asegurar la calidad requerida.
 - Cumplir con las normativas de la empresa según las indicaciones de su superior.
- Categoría 9: esta categoría es específica para todas las tareas de modificaciones de moldes o matrices y reparaciones mecánicas, incluidos circuitos hidráulicos, neumáticos y el diseño croquis de elementos de ésta para su construcción además de servicios de mantenimiento preventivo y correctivo de todas las instalaciones y equipos de planta. Se incluye en esta categoría todas las reparaciones por mantenimiento de edificios, maquinarias y dispositivos. Corresponde aplicar esta categoría a los Gap leader del sector Mantenimiento, quienes percibirán un adicional del 20% sobre el valor definido para la categoría 9, bajo el concepto “Adicional Gap Leader Mantenimiento”. El empleado que detente esta categoría

deberá llevar y completar la documentación relacionada con su categoría laboral y cumplir con los estándares de calidad propias de esa función.

Licencias y otros beneficios no remuneratorios

- **Asignación remuneratoria vacacional:** se establece para la licencia anual por vacaciones, que la empresa abonará, conjuntamente con la remuneración de vacaciones, al personal que se hubiere hecho acreedor al período íntegro de vacaciones anuales, una asignación remuneratoria vacacional que representará el importe correspondiente a 250 horas de la categoría laboral que corresponda. Las que se abonarán el 50% conjuntamente con el anticipo de vacaciones, y el 50% restante con la remuneración del mes que le corresponde percibir a su reintegro de las vacaciones, no pudiendo nunca cobrar el total de la asignación en un mismo mes de pago. El cálculo del monto a pagar en cada caso se efectuará sobre el salario básico vigente a la fecha de inicio de la licencia vacacional. En el caso de que el trabajador no se hubiera hecho acreedor al período íntegro de vacaciones y tenga derecho a gozarlas en forma proporcional la empresa abonará dicha asignación también en forma proporcional y en la cantidad de cuotas acordadas en el primer párrafo de este artículo. A los efectos del cálculo y liquidación del Sueldo Anual Complementario (art. 121 L.C.T.), se considerará la doceava parte de la presente asignación.
- **Antigüedad:** todo el personal comprendido en el presente convenio percibirá mensualmente a partir de su mes aniversario, en concepto de adicional por antigüedad, el porcentaje que surge de la siguiente escala:
 - 1 Año de antigüedad 2,0%
 - 2 Años de antigüedad 4,0%
 - 3 Años de antigüedad 5,0%

- 4 Años de antigüedad 6,0%
- 5 Años de antigüedad 7,0%
- 6 Años de antigüedad 8,0%
- 7 Años de antigüedad 9,0%
- 8 Años de antigüedad 10,0%
- 9 Años de antigüedad 11,0%
- 10 Años de antigüedad 12,0%
- 11 Años de antigüedad 13,0%
- 12 Años de antigüedad 14,0%
- 13 Años de antigüedad 15,0%
- 14 Años de antigüedad 15,5%
- 15 Años de antigüedad 16,0%
- 16 Años de antigüedad 16,5%
- 17 Años de antigüedad 17,0%
- 18 Años de antigüedad 17,5%
- 19 Años de antigüedad 18,0%
- 20 Años de antigüedad 18,5%
- 21 Años de antigüedad 19,0%
- 22 Años de antigüedad 19,5%
- 23 Años de antigüedad 20,0%
- 24 Años de antigüedad 20,5%
- 25 Años de antigüedad 21,0%

Este adicional será liquidado por separado independientemente de todo 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 a partir del día 1º de ese mes. El que complete años de antigüedad en la categoría entre los días 16 y 31, los cobrará a partir del primero del mes siguiente.

- **Día del trabajador mecánico:** el día 24 de febrero de cada año se celebra el Día del Trabajador Mecánico. A los fines de su pago, el mismo será considerado como feriado. En caso de que quedare comprendido en el período legal de vacaciones éstas se extenderán un día más.
- **Feriatos nacionales y días no laborables:** los días feriados nacionales y no laborables son aquellos que la legislación vigente determine. En caso de que la empresa determine trabajarlos, se abonará la remuneración que corresponda. Los empleados tendrán que trabajar los días 24 y 31 de diciembre de cada año y los que así lo hagan percibirán un adicional “Feriado 24 diciembre” o “Feriado 31 de diciembre”, equivalente a un 100% más del valor de cada hora trabajada, sin que ello signifique que este tiempo es extra y que su pago son el pago de horas adicionales.
- **Vacaciones/Licencia anual ordinaria:** las vacaciones anuales del personal comprendido en el presente convenio se liquidarán conforme a las modalidades previstas en las disposiciones legales. El período vacacional y su extensión se determinarán según la ley vigente en la materia. A los efectos del cómputo de la antigüedad para las vacaciones, la misma se contará al día 31 de diciembre de cada año. Interiores comunicará individualmente por escrito al personal el período vacacional, con la antelación de 45 días.
- **Interrupción de vacaciones anuales:** aquel personal que estando en uso de vacaciones anuales, contrajera enfermedad o sufriera accidente en forma inculpable, deberá comunicar el hecho inmediatamente por medio fehaciente, informando, asimismo,

su domicilio accidental en caso de encontrarse ausente del habitual. Interiores podrá constatar la causal invocada en el área de Gran Buenos Aires y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Fuera de la misma, el personal deberá presentar certificaciones médicas otorgadas por organismos oficiales. El personal que estando en uso de vacaciones anuales sufriera el fallecimiento de cónyuge, hijo o padre, podrá prolongar sus vacaciones por el plazo establecido como de licencia por el acaecimiento de dichos hechos.

- **Licencias especiales con goce de haberes:** las partes acuerdan adherir a la LCT con referencia al capítulo de licencias especiales. En forma complementaria, Interiores otorgará las siguientes licencias extraordinarias remuneradas que a continuación se detallan, y por los términos que se estipulan en cada caso, a saber:
 - Por nacimiento/adopción de hijo (para el personal masculino): Interiores otorgará una licencia de tres (3) días corridos pagos. Para obtener el pago mencionado el personal deberá probar fehacientemente, con documentos públicos, el hecho invocado. En caso de parto por cesárea se brindarán cinco (5) días abonados.
 - Por matrimonio: Interiores otorgará una licencia de diez (10) días corridos. El personal deberá solicitar esta licencia con quince (15) días de anticipación como mínimo. Para obtener el pago mencionado el personal deberá probar fehacientemente, con documentos públicos, el hecho invocado.
 - Fallecimiento: Interiores otorgará los siguientes,
 - ✓ Cónyuge o hijos/as: tres (3) días corridos; superando los 100 Km desde el último domicilio declarado por el empleado, un (1) día más.

- ✓ Padres: tres (3) días corridos; superando los 100 Km desde el último domicilio declarado por el empleado, un (1) día más.
- ✓ Hermanos y padres políticos: tres (3) días corridos; superando los 100 Km desde el último domicilio declarado por el empleado, un (1) día más.
- Cuando el personal concurra a dar sangre, ya sea como dador voluntario o inscripto como tal, gozará de licencia extraordinaria paga el día de su cometido, debiendo presentar la correspondiente certificación.
- Cuando el personal concurra a sacar o renovar su licencia de conducir por pedido explícito de la empresa a los fines de cumplir con alguna tarea específica laboral (manejo de Elevadores, Clark, etc.) el día de su cometido será abonado.
- El personal masculino o femenino que deba concurrir a efectuar el examen prenupcial gozará de un (1) día de licencia paga.
- La empresa otorgará un (1) día de permiso pago al personal que deba mudarse de vivienda, con excepción de aquellos que vivan en hotel o pensión, con un límite de dos (2) días por año.
- La empresa abonará al personal los salarios cuando deba concurrir al Ministerio de Trabajo, o a los ministerios u organismo provinciales de trabajo. Regirá también esta disposición para las citaciones judiciales hasta un máximo de cinco (5) días hábiles por año, siempre que hubiera sido comunicado a la Empresa con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación. Para obtener el pago mencionado el

personal deberá probar fehacientemente, con documentos públicos, el hecho invocado.

- Examen: El personal que curse estudios secundarios, escuela industrial o equivalente, o universitarios en establecimientos oficiales o incorporados, gozará de licencia para rendir exámenes finales, a razón de dos (2) días corridos por materia, y hasta un máximo de doce (12) días por año calendario. Para obtener esta licencia deberá solicitarla hasta cinco (5) días antes de su iniciación y para obtener el pago deberá probar fehacientemente con certificaciones oficiales, el haber rendido el examen.
- Cuando el establecimiento donde funciona Interiores llegare a estar en la situación prevista por la ley 10.227 de la provincia de Buenos Aires, se deberá cumplir con lo allí reglamentado en cuanto a guardería.
- Personal que tenga título habilitante por el CONET (Consejo Nacional de Educación Técnica) o equivalente: 10% del salario habitual.
- **Comedor:** la empresa brindará un servicio de comedor diario que contemple un (1) almuerzo/cena por jornada de trabajo para todo el personal de Interiores, y en el caso de sábados, domingos y feriados se otorgará desayuno o merienda según corresponda. El almuerzo o cena tendrá un valor de \$ 2 (pesos dos) y el desayuno o merienda de \$ 1 (pesos uno), que se descontarán con la liquidación de haberes de cada quincena. El valor del mismo será ajustado proporcionalmente al incremento salarial acordado en paritarias.
- **Cartelera gremial:** la empresa colocará a disposición de la representación gremial una cartelera en la que se informaran los temas gremiales.

- **Transporte:** la empresa Interiores se hará cargo del transporte de cada turno. Para el personal en los tres (3) turnos, recorrido de ida y vuelta.
- **Presente de fin de año:** la empresa otorgará una caja navideña, con diversos productos navideños habituales.
- **Útiles escolares:** en el mes de marzo la empresa otorgará útiles escolares en todos los niveles, contra entrega de constancia de alumno regular: preescolar, primario de niños de cinco (5) a doce (12) años. A detallar: mochila, carpeta, hojas de carpetas, cuaderno anillado, cuaderno tapa dura, cartuchera, lapicera de tinta, goma de borrar, lápiz negro, lápices de colores, regla, escuadra, transportador, sacapuntas, compás.

Jornada de trabajo

- **Jornada:** se establecen los siguientes turnos de trabajo que se irán rotando semana a semana:
 - a. turno mañana: lunes a viernes: 6 a 14 horas y sábados de 6 a 13 horas;
 - b. turno tarde: lunes a viernes: 14 a 22 horas; y
 - c. turno noche: lunes a viernes: 22 a 06 horas.

Los trabajadores gozarán dentro de la jornada de trabajo de dos (2) pausas individuales pagas, una de quince (15) minutos y otra de treinta (30) minutos que podrán destinar para almuerzo, cena, reposo o cualquier otra actividad que ellos decidan.

- **Banco de horas:** con el fin de preservar el nivel de empleo las partes disponen la creación de un banco de horas para todo el personal comprometido en el CCT, el que está sujeto al siguiente procedimiento: 1. Se creará solamente en caso de que la empresa deba disponer suspensiones por falta de trabajo originada por el cliente. 2. La empresa abonará en forma íntegra hasta cuarenta y cinco (45) hs. de trabajo suspendido a

devolver en tres (3) meses. 3. Por cada hora trabajada destinada a la devolución del banco de horas, se computará una hora y media de lunes a viernes y se computará como dos horas después de las 13 hs. 4. Dicha devolución de horas se hará únicamente durante la semana de lunes a viernes y hasta un máximo de dos jornadas, de dos horas por jornada. 5. La devolución de las horas en débito por parte de los trabajadores se computará de lunes a viernes, y el registro de horas en débito o crédito será comunicado a los empleados en forma mensual. 6. El crédito de horas que se fuera generando a favor de la empresa será compensado por los empleados en el plazo máximo de tres (3) meses, a contar del 1er. día del mes siguiente en que cada crédito se generó. En caso de ser necesario extender el banco de horas, el Sindicato y la Empresa se reunirán y analizarán el caso en particular y la forma de extensión del banco de horas.

- **Horario variable:** la empresa, de acuerdo a las necesidades de sus clientes, y para atender los objetivos determinados en los artículos anteriores, podrá variar los horarios comunicando con anticipación no menor a cuarenta y ocho (48) horas a sus empleados los nuevos programas y horarios, cuando las jornadas fueren diferentes de las habituales.
- **Horarios y cambio de turno:** el personal cumplirá tareas en el horario que le fije Interiores. En los casos que se disponga la transferencia de empleados a turnos distintos de trabajo, se comunicará a los interesados con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación, salvo aquellos casos en que el hecho que genere la necesidad del cambio haga imposible dicha anticipación. En ese caso nunca podrá abonarse una cifra inferior a la jornada completa. En todos los casos se respetará la pausa legal de doce (12) horas entre jornadas. En el caso que los empleados de la misma área en turnos diferentes, lleguen a un acuerdo consensual y así lo soliciten a la empresa podrá haber rotación de turnos siempre que las reglamentaciones de

la empresa sean respetadas, quedando la aprobación de la misma a discreción de la empresa y SMATA.

- **Pago de horas extraordinarias:** la empresa abonará las horas extras con los recargos legales establecidos por el artículo 201 de la LCT.

Organización del trabajo

El trabajo de la fábrica será organizado y basado en equipos multifuncionales (GAP) y/o en áreas de trabajo, cada una con atribuciones y misiones claramente definidas, teniendo Interiores ExcellenceSystem como sistema guía el trabajo estandarizado y los sistemas tecnológicos, de organización y administrativos de mejora continua.

A través de los equipos y áreas mencionadas deberá propiciarse la formación polivalente y polifuncional.

Las atribuciones y misiones de cada equipo y/o área serán comunicadas a todos los empleados, así como las modificaciones importantes que se incorporen debido a la utilización de los sistemas de mejora continua, seguridad, calidad, 5S, orden y limpieza, entrega, mantenimiento preventivo, etc.

Los sistemas de mejora continua deberán utilizar métodos de medición que permitan a los integrantes de los equipos o áreas, estar plenamente informados de los avances de los mismos.

Actividad gremial

- **Cuota de afiliación sindical:** la empresa actuará como agente de retención de cuotas sindicales y aportes de ley, que los trabajadores incluidos en el convenio colectivo de trabajo deban pagar al SMATA en los términos y condiciones establecidos por la legislación vigente, y otros descuentos establecidos por SMATA debidamente autorizados por el trabajador. A tal fin el SMATA se compromete a entregar (y

mantener actualizado) a la empresa, un listado con la nómina de personal al cual se le debe realizar los descuentos correspondientes a la cuota sindical, debiendo la Empresa comunicar en forma mensual, cualquier modificación del listado de personal bajo convenio colectivo de trabajo.

- **Contribución solidaria:** en los términos de lo normado en el artículo 9º, segundo párrafo, de la ley 14.250 (t.o. 2004), se establece una contribución solidaria a favor del SMATA y a cargo de cada uno de los empleados comprendidos en este convenio colectivo, consistente en el aporte mensual de un importe del tres por ciento (3%) de su remuneración, con vigencia desde el momento de la homologación de esta convención colectiva hasta diez (10) días hábiles antes de la finalización de la vigencia del presente convenio.
- **Local gremial:** a fin de posibilitar la labor gremial dentro de la planta, la empresa facilitará un lugar adecuado para que en él puedan tramitarse asuntos sindicales. La empresa se compromete a instalar en ese lugar el mobiliario necesario que facilite la tarea sindical. Dicho espacio se otorga en uso única y exclusivamente a la comisión interna del sindicato, y solamente única y exclusivamente con el objeto de que ellos desarrollen las tareas que les impone la ley 23.551 (ley de Asociaciones sindicales).
- **Actuación de delegados:** el delegado gozará de un crédito de 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 Empresa o reuniones que, previa comunicación por escrito, sean convocadas por la entidad gremial, en este último caso limitadas a veinticuatro (24) ausencias anuales por delegado.
- **Contribución empresarial para el cumplimiento y desarrollo de los fines culturales gremiales y otros del SMATA:** a partir de la firma del convenio la empresa efectuará en forma mensual

una contribución a SMATA, por trabajador comprendido en las disposiciones del presente convenio colectivo de trabajo, que realice en la empresa tareas comprendidas en el mismo, equivalente al 1% sobre la remuneración bruta, que percibiera cada uno de los trabajadores.

Prevención de riesgos:

- **Seguridad e Higiene:** las partes acuerdan que:
 - La empresa, en todas las secciones donde se efectúen trabajos que, por su naturaleza, requieran precauciones especiales, colocará avisos cuyas instrucciones deberá seguir el personal.
 - Será obligatorio el uso de todos aquellos elementos de protección que la empresa ponga a disposición del personal en salvaguarda de posibles accidentes y/o enfermedades, considerándose como incumplimiento el no uso de los mismos.
- **Provisión de elementos de trabajo** como ropa de trabajo
- **Disposiciones sobre enfermedades y accidentes**
 - Registro de ingreso y egreso a Interiores: las disposiciones de entrada y salida de la Empresa, como así también las indicaciones del personal de vigilancia deberán ser cumplidas por todo el personal y cualquier transgresión a las mismas, harán pasible al infractor de las sanciones correspondientes. Se establecen cinco (5) minutos diarios no acumulables de tolerancia para el ingreso del personal. El ingreso/egreso deberá registrarse mediante la tarjeta magnética provista por la empresa. En caso de extravío será descontado el valor de la misma en la quincena inmediata siguiente de ocurrido el hecho y se deberá solicitar la reposición de la misma al sector de RRHH.

- Comunicación de ausencia: toda ausencia debe comunicarse vía telefónica a la oficina de recursos humanos o vigilancia (disponible las 24 hs.) dentro de las primeras cuatro (4) horas de la jornada; de ser una ausencia por enfermedad deberá priorizarse el aviso en el servicio médico de planta. Se considerarán inasistencias injustificadas:
 - ✓ Cualquier inasistencia sin aviso, aunque ésta haya sido por fuerza mayor, mientras no se compruebe, en este último caso, fehacientemente la imposibilidad de avisar (ya sea por intermedio de un familiar).
 - ✓ Cualquier inasistencia con aviso, cuando no se justifique que la misma ha sido por razones de fuerza mayor o por causa meritoriamente justificada o bien se haya efectuado fuera de las cuatro (4) primeras horas de la jornada.
 - ✓ Aquellas que no cumplan con los requisitos del certificado que acredite/justifique la ausencia.
- Autorización de ausencias: toda autorización de ausencia debe ser otorgadas por el jefe/ gerente y Recursos Humanos, al igual que las solicitudes de permiso especificando la causa. Si no se cumplen dichos requisitos pueden ser pasibles de sanción y descuentos de haberes.
- Control médico: en caso de poder deambular, el enfermo deberá presentarse ante el servicio médico de la empresa, y en caso de no poder deambular deberá estar presente en el domicilio para control médico, de lo contrario se considerará ausencia injustificada.
- Enfermedades o accidentes ocurridos en planta/Accidentes *in itinere*: el personal que manifieste

una enfermedad o un accidente debe ser asistido por sus colegas y aportar la información necesaria a la empresa para que puedan realizar la investigación, con dicha información, la empresa debe confeccionar un informe. En caso de accidente *in itinere*, el empleado debe denunciarlo a RRHH, quienes le dirán los pasos a seguir. También tienen la opción de realizar autodenuncias a la ART.

Altas y bajas médicas

Si existiera disparidad en criterios de alta o baja médica, se realizará una junta médica a solicitud de cualquiera de sus partes con la participación de sus médicos.

Junta médica paritaria

Se crea para que actúe en los casos de discrepancia en lo referido a enfermedades y licencias médicas, es decir, cuando existan diferencias en los criterios de la empresa y el trabajador.

Casos especiales con término legal vencido

Cuando se cumplan los plazos legales pagos de licencia por enfermedad y no se pueden reincorporar a su labor, se aplicarán las normas videntes en la materia.

Domicilio

El trabajador debe notificar a la empresa su domicilio y en caso de mudarse debe notificarlo dentro de las 24hs hábiles. En caso de que el domicilio no reciba correspondencia, se debe denunciar otro que si lo haga.

Disposiciones complementarias

1. Reducción de personal: Suspensiones, en caso de que hayan más de 45hs de suspensión en el plazo de semestre calendario, se deberá abonar el 75% de la remuneración.
2. Certificado de trabajo y documentación laboral: Interiores, el empleador entregará las certificaciones de ley más un certificado en el que constará fecha de ingreso, egreso, último sueldo y tareas que realizaba.
3. Subsidios:
 - Casamiento: el previsto en la ley vigente.
 - Fallecimiento cónyuge e hijos: 50hs de jornal máximo.
 - Fallecimiento de padres: 50hs del jornal máximo.
 - Fallecimiento de hermanos y/o padres políticos: 30hs de jornal máximo.
 - Licencia de hasta 3 días corridos y 12 anuales por internación de familiares a cargo y conviviente.

Unidad de negocios Asientos

Personal excluido

Estarán excluidos del presente convenio colectivo de trabajo los empleados de empresas proveedoras especializadas, que no correspondan a las actividades normales y específicas de Asientos, por ejemplo:

- Transporte
- Jardinería
- Construcción, reparación y modificación de obras civiles;
- Vigilancia;
- Limpieza;
- Preparación, distribución y servicio de comidas;

- Comedor;
- Sistemas o servicios de informática;
- Servicios médicos y de enfermería;
- Ventas, que se realizan a través de servicios de concesionarios ajenos a Faurecia.

Modalidad de contratación

Por tiempo indeterminado como modalidad principal. De todos modos, se pueden celebrar otras modalidades establecidas en la ley en caso de ser necesario.

Formación profesional

Asientos se compromete a mantener los programas de formación profesional y cultural que ya tiene en vigencia, con el objeto de capacitar al personal en nuevas técnicas y procesos de trabajo. Por lo cual se dictarán cursos en su horario de trabajo y si son fuera, se abonarán hs extras. En cuanto a la reingeniería, se irán desarrollando procesos de reingeniería que mejoren los procesos de producción. Como consecuencia de ello, será necesario para la Empresa modificar, reestructurar o redimensionar los distintos puestos, funciones o tareas para adaptarlos al objetivo buscado en el proceso de reingeniería. En relación a la modernización, las partes coinciden en que la incorporación de nueva tecnología constituye un derecho y una condición para el mantenimiento y el crecimiento de la Empresa, y de los niveles de prestaciones a favor de los trabajadores.

Funciones y clasificaciones

Asientos se dedica en su planta de Escobar a la fabricación de asientos para la industria automotriz. Las tareas a cargo del personal operativo estarán divididas por funciones, a cada una de las cuales corresponderán una escala de remuneración. Las funciones se establecen para cada sector, pudiendo la empresa, con acuerdo del sindicato, ante futuras necesidades de sus clientes y/o razones

tendientes a mejorar los procesos de organización interna, crear nuevas o reemplazar y/o eliminar las existentes.

- Categoría 1, Inicial: el personal incluido en esta categoría será el ingresante y lo hará por un período total de seis (6) meses, correspondiendo tres (3) meses al período de prueba y tres (3) meses para su integración y adaptación a las normas organizativas y de calidad de la Empresa y a su capacitación profesional. Esta Categoría excluye al personal que ingrese específicamente para cubrir una Categoría de nivel superior, cuando habiéndose evaluado internamente la movilidad del personal existente en planta no se encontraran posibilidades para hacerlo.
- Categoría 2, Medio Oficial: considera los puestos de trabajo en donde después de una práctica laboral significativa, se adquiere buen conocimiento del proceso productivo a desarrollar y se cumple con las normas legales de seguridad e higiene.
 1. Carga y descarga de materiales
 2. Abastecimientos de líneas de producción
 3. Operador de tren o zorras eléctricas
 4. Operador ingresante de carga y descarga de remitos/recepción de despacho de materiales
 5. Análisis de diferencias de stock
 6. Inspección de tela cortada y aprovisionarla para su despacho y costura
 7. Control de Picking
 8. Operador de línea de montaje
 9. Operador corte tela manual
 10. Preparador de tela en mesa de corte

- Categoría 3, Oficial: Considera los puestos de trabajo en donde se debe tener conocimientos técnicos suficientes para desarrollar la tarea con la calidad requerida y cumpliendo con las normas legales de seguridad e higiene.
 1. Armado de partes de celdas de soldaduras robotizadas, incluye el cambio de electrodos
 2. Costura en máquina de costura, de materiales sintéticos, incluye la revisión del equipo al comienzo del turno, el cual consiste en: cambios de agujas, revisión de tensión de hilo, nivel de aceite y presión de aire y realización de calibración de costuras
 3. Conductor de autoelevador
 4. Inspector final de costura en material sintético
 5. Operador especializado de carga y descarga de remitos, con la inicialización de los mismos
 6. Engrampado, enfundado y casamiento de asientos
 7. Armado de apoya-cabezas
- Categoría 4, Oficial de primera: son los puestos de trabajo en donde además de cumplir con los requisitos antes mencionados se debe tener un profundo conocimiento del proceso productivo del puesto y de las normas de calidad de la empresa.
 1. Corte de tela con máquina automática y su programación
 2. Costura en máquina de costuras en cuero, incluye la revisión del equipo al comienzo del turno, el cual consiste en cambios de agujas, revisión de presión de hilo, nivel de aceite y presión del aire y realización de calibración de costuras
 3. Prearmado de estructuras en dispositivo
 4. Inspector final de costuras en cuero

5. Armado de partes y soldado con equipo de CO₂ o similar, incluye el mantenimiento de primer nivel del equipo.
- Categoría 5, Oficial Inspector: A esta categoría corresponden los puestos considerados de alta complejidad. Por lo tanto requiere haber pasado por las anteriores categorías, lo que supone nivel de excelencia en desempeño y alta y cabal comprensión en lo que a seguridad e higiene se refiere.
 1. Inspección final de asientos, butacas y apoya-cabezas
 2. Reparación de asientos y butacas en líneas, incluye el planchado
 3. Inspección final de estructuras soldadura
 4. Armado de partes y soldado con equipo de CO₂ o similar, incluye el mantenimiento de primer nivel del equipo. Conociendo todos los puestos del sector (RPU + T7 + ROBOT + M5g)
 5. Antena de Calidad
 6. Antena de logística
 - Categoría 6, Oficial múltiple: a esta categoría corresponden los puestos considerados de alta complejidad. Por lo tanto, requiere haber pasado por las anteriores categorías, lo que supone nivel de excelencia en desempeño y alta y cabal comprensión en lo que a seguridad e higiene se refiere.

En las tareas de producción, trabaja con criterio propio y capacita a personal de menor categoría.

1. Confección de prototipos, fundas especiales, modificación de moldes
2. Capacitador de costura, armado de asientos y operaciones de soldadura

3. Inspector de ensayo destructivo, con preparación de informe
 4. Inspector de ensayos micrográficos de soldadura, con preparación de informes
 5. Tareas básicas de mantenimiento incluyendo herrería y pañol
- Categoría 7, Oficial Inspector II: operarios técnicos de mantenimiento preventivo, correctivo, de emergencia y de edificios, con conocimientos de mecánica, electricidad, neumática o robótica, que interpreten croquis o planos, trabajen bajo supervisión y colabore con personal de mayor categoría
 - Categoría 8, Oficial Inspector III: es la Categoría asignada a:
 1. GAP Leader, cuyas principales funciones se ajustan a Rol de Gap Leader definido por Asientos y son las siguientes:
 - Distribución de la mano de obra en los puestos de trabajo
 - Asegurar la cantidad de la mano de obra necesaria para la producción programada
 - Abastecer el herramental y elementos de seguridad necesarios
 - Asegurar que no haya faltantes de los materiales para la producción en los puestos de trabajo
 - Capacitar a los operarios para asegurar la calidad requerida
 - Cumplir con las normativas de la Empresa según las indicaciones de su superior
 2. Operarios técnicos de mantenimiento que realicen todas las tareas de mantenimiento preventivo, correctivo, de emergencia y de edificios, con conocimientos de mecánica, electricidad, neumática,

hidráulica, programación de PLC y programación de brazos robóticos, interpreta croquis o planos, trabaja con criterio propio, asesora a personal de categoría inferior.

- Categoría 9, Oficial matricero y oficial de mantenimiento: Corresponde esta Categoría a operarios técnicos de mantenimiento que realicen todas las tareas de mantenimiento preventivo, correctivo, de emergencia y de edificios, con conocimientos de mecánica, electricidad, neumática, hidráulica, programación de PLC y programación de brazos robóticos, interpreta croquis o planos, trabaja con criterio propio, asesora a personal de categoría inferior con el agregado de las funciones de técnicos especializados de mantenimiento (ej. Costura).

Adicional soldadura: Los trabajadores que desempeñen la función de soldador percibirán mensualmente bajo el título “Adicional Soldadura” un 7% del salario básico mensual bruto de la categoría laboral a la que corresponden.

Relevos y vacantes

1. **Relevos en categorías superiores:** en caso de que un operario o empleado de Categoría inferior reemplace temporariamente a otro de Categoría superior, percibirá el salario básico que corresponda al titular luego de transcurrido el mes calendario o de las 200 (doscientas) horas alternadas o continuas de desempeño en la posición. Si el titular se reincorporase a su tarea antes de cumplidos el mes calendario o las 200 (doscientas) horas mencionadas, el reemplazante volverá a su puesto anterior con el mismo salario con que se desempeñaba antes de realizar el reemplazo.
2. **Vacantes en categorías superiores:** las vacantes de puestos que se produzcan en la Empresa serán cubiertas siempre que sea posible, por el personal de la Categoría inmediata inferior.

Siempre y cuando cumplan con los requisitos y procedimientos estipulados.

3. **Relevos en categorías inferiores y traslados:** ningún trabajador podrá ser destinado a realizar trabajos que signifiquen una disminución permanente de categoría e importen un menoscabo moral. Si, ocasionalmente o cuando no hubiera tareas asignables en su categoría, el trabajador tuviese que realizar tareas de una categoría inferior a la que pertenece, no sufrirá modificaciones en su categoría ni en su salario
4. **Evaluación para el paso a categorías superiores:** para efectivizar esta categorización, el trabajador deberá acreditar un grado de especialización en las tareas asignadas.

Licencias y otros beneficios no remuneratorios

1. **Asignación remuneratoria vacacional:** La empresa abonará junto con la remuneración de vacaciones, una asignación remuneratoria vacacional que representará el importe correspondiente a 250hs calculadas sobre el salario básico de la categoría laboral que corresponda, más el adicional por antigüedad. Se abonará el 50% con el anticipo de vacaciones, y el 50% restante con la remuneración del mes que le corresponde percibir a su reintegro de las vacaciones.

2. Antigüedad:

1 Año de antigüedad	2,0%
2 Años de antigüedad	4,0%
3 Años de antigüedad	5,0%
4 Años de antigüedad	6,0%
5 Años de antigüedad	7,0%
6 Años de antigüedad	8,0%
7 Años de antigüedad	9,0 %

8 Años de antigüedad	10,0%
9 Años de antigüedad	11,0%
10 Años de antigüedad	12,0%
11 Años de antigüedad	13,0%
12 Años de antigüedad	14,0%
13 Años de antigüedad	15,0%
14 Años de antigüedad	15,5%
15 Años de antigüedad	16,0%
16 Años de antigüedad	16,5%
17 Años de antigüedad	17,0%
18 Años de antigüedad	17,5%
19 Años de antigüedad	18,0%
20 Años de antigüedad	18,5%
21 Años de antigüedad	19,0%
22 Años de antigüedad	19,5%
23 Años de antigüedad	20,0%
24 Años de antigüedad	20,5
25 Años de antigüedad	21,0%

El dependiente que cumpla años de antigüedad en la categoría entre los días primero y quince del mes, comenzará a cobrar el adicional a partir del día iero. de ese mes. El que complete años de antigüedad en la categoría entre los días 16 y 31, los cobrará a partir del primero del mes siguiente.

3. **Día del trabajador mecánico:** el día 24/02 se considera como el día del trabajador mecánico, se toma como un feriado.

4. **Feriados nacionales y días no laborables:** Son aquellos que la legislación vigente determine. Los empleados tendrán que trabajar los días 24 y 31 de diciembre (hasta las 13 hs.) percibiendo un adicional “Feriado 24 de diciembre” o “Feriado 31 de diciembre”, equivalente a un 100% más del valor de cada hora trabajada, sin que ello signifique que este tiempo es extra y que su pago son el pago de las horas adicionales.
5. **Vacaciones / licencia anual ordinaria:** Se deberá comunicar al personal con una antelación de 45 días. Y se aplicará y liquidará acorde a la legislación vigente.
6. **Interrupción de vacaciones anuales:** Aquel personal que estando en uso de vacaciones anuales, contrajera enfermedad o sufriera accidente en forma inculpable, deberá comunicar el hecho inmediatamente por medio fehaciente, informando, asimismo, su domicilio accidental en caso de encontrarse ausente del habitual, a efectos de que se le suspendan sus vacaciones durante el plazo de la enfermedad en la forma dispuesta por el art. 208 de la LCT.

El personal que estando en uso de vacaciones anuales sufriera el fallecimiento de cónyuge, hijo o padre, podrá prolongar sus vacaciones por el plazo establecido como de licencia por el acaecimiento de dichos hechos.

7. **Licencias especiales con goce de haberes:** Asientos otorgará las siguientes licencias extraordinarias remuneradas que a continuación se detallan:
 - Por nacimiento/adopción de hijo: Asientos otorgará una licencia de tres (3) días corridos pagos. Para obtener el pago mencionado el personal deberá probar fehacientemente, con documentos públicos, el hecho invocado. En caso de parto por cesárea se brindarán cinco (5) días abonados.
 - Por matrimonio: Asientos otorgará una licencia de diez (10) días corridos. El personal deberá solicitar esta licencia

con quince (15) días de anticipación como mínimo. Para obtener el pago mencionado el personal deberá probar fehacientemente, con documentos públicos, el hecho invocado.

- Fallecimiento: Asientos otorgará los siguientes:
 - o Cónyuge o hijos/as: tres (3) días corridos; superando los 100 Km desde el último domicilio declarado por el empleado, un (1) día más.
 - o Padres: tres (3) días corridos; superando los 100 Km desde el último domicilio declarado por el empleado, un (1) día más.
 - o Hermanos y padres políticos: tres (3) días corridos; superando los 100 Km desde el último domicilio declarado por el empleado, un (1) día más.
- Cuando el personal concurra a dar sangre, ya sea como dador voluntario o inscripto como tal, gozará de licencia extraordinaria paga el día de su cometido, debiendo presentar la correspondiente certificación.
- Cuando el personal concurra a sacar o renovar su licencia de conducir por pedido explícito de la empresa a los fines de cumplir con alguna tarea específica laboral (manejo de Elevadores, Clark, etc.) el día de su cometido será abonado.
- El personal masculino o femenino que deba concurrir a efectuar el examen prenatal gozará de un (1) día de licencia paga.
- La empresa otorgará un (1) día de permiso pago al personal que deba mudarse de vivienda, con excepción de aquellos que vivan en hotel o pensión, con un límite de dos (2) días por año.
- Asientos abonará al personal los salarios cuando deba concurrir al Ministerio de Trabajo, o a los Ministerios u Organismo provinciales de trabajo. Regirá también esta

disposición para las citaciones judiciales hasta un máximo de cinco (5) días hábiles por año, siempre que hubiera sido comunicado a la Empresa con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación. Para obtener el pago mencionado el personal deberá probar fehacientemente, con documentos públicos, el hecho invocado.

- Examen: El personal que curse estudios secundarios, escuela industrial o equivalente, o universitarios en establecimientos oficiales o incorporados, gozará de licencia para rendir exámenes finales, a razón de dos (2) días corridos por materia, y hasta un máximo de doce (12) días por año calendario. Para obtener esta licencia deberá solicitarla hasta cinco (5) días antes de su iniciación y para obtener el pago deberá probar fehacientemente con certificaciones oficiales, el haber rendido el examen.
 - Cuando el establecimiento donde funciona Asientos llegare a estar en la situación prevista por la Ley 10.227 de la Provincia de Buenos Aires, se deberá cumplir con lo allí reglamentado en cuanto a guardería.
 - Asientos otorgará a las empleadas que sean madres con hijos de hasta cuatros (4) años de edad, en los términos del art. 103 bis inc. F), en concepto de guardería una suma equivalente de 5 (cinco) horas brutas correspondientes a la categoría 5 del presente convenio colectivo.
8. **Personal que tenga título habilitante por el CONET** (Consejo Nacional de Educación Técnica) o equivalente: 10% del salario habitual.
 9. **Comedor:** se brindará un servicio gratuito de comedor diario, almuerzo/ cena, desayuno y merienda.
 10. **Cartelera gremial:** la empresa pondrá una cartelera para uso de comunicaciones gremiales.

11. **Transporte:** la empresa Asientos deberá otorgar servicio de transporte para la ida y vuelta de todo el personal.
12. **Presente de fin de año:** la empresa otorgará una caja navideña, con diversos productos navideños habituales.
13. **Útiles escolares:** en el mes de marzo la empresa otorgará útiles escolares en todos los niveles, contra entrega de constancia de alumno regular.

Jornada de trabajo:

Se divide en turno mañana, de 06:00 a 15:00; turno tarde: lunes a viernes: 15 a 24 horas para todos los empleados, excepto para los que se desempeñan para la producción de Volkswagen que será de 15:00 a 23:00; y turno noche: lunes a viernes de 22:0 a 06:00.

Durante la jornada tendrán 2 pausas de 15 minutos y una de 30 minutos.

Además, se establece un plus por trabajo nocturno (luego de las 21:00).

Sumado a lo anteriormente expuesto, se establece un **banco de horas**, cuyo procedimiento es el siguiente:

1. Se creará solamente en caso de que la empresa deba disponer suspensiones por falta de trabajo originada por el cliente.
2. La empresa abonará en forma íntegra hasta cuarenta y cinco (45) hs. de trabajo suspendido a devolver en 90 días.
3. Por cada hora trabajada destinada a la devolución del banco de horas, se computará una hora y media de lunes a viernes.
4. Dicha devolución de horas se hará únicamente durante la semana de lunes a viernes y hasta un máximo de dos jornadas, dos horas por jornada.
5. El crédito de horas que se fuera generando a favor de la empresa será compensado por los empleados en el plazo máximo de tres (3) meses.

Si hay un cambio de horario/ turno, la empresa debe comunicarlo con 48 hs de anticipación.

Pago de horas extras: serán abonadas de la siguiente manera: (a) los días trabajados en sábados de 06.00 a 15.00 hs., se pagará con un 100% de recargo, y (b) los días trabajados en sábados después de las 13.00 hs., domingos y feriados, se abonará con un recargo del 150%.

Organización del trabajo

1. El trabajo será organizado y basado en equipos multifuncionales (GAP) y/o en áreas de trabajo, cada una con atribuciones y misiones claramente definidas, teniendo Asientos Excellence System como sistema guía el trabajo estandarizado y los sistemas tecnológicos, de organización y administrativos de mejora continua.
2. A través de los equipos deberá propiciarse la formación polivalente y polifuncional.
3. Las atribuciones de cada equipo y/o área serán comunicadas a todos los empleados.
4. Los sistemas de mejora continua deberán utilizar métodos de medición que permitan a los integrantes de los equipos o áreas, estar plenamente informados de los avances de los mismos.

Actividad gremial

- **Cuota de afiliación sindical:** la empresa actuará como agente de retención de cuotas sindicales y aportes de ley, que los trabajadores incluidos en el convenio colectivo de trabajo deban pagar al SMATA debidamente autorizados por el trabajador. SMATA se compromete a entregar a la Empresa, un listado con la nómina de personal al cual se le debe realizar los descuentos correspondientes a la cuota sindical, debiendo la Empresa comunicar en forma mensual, cualquier modificación del listado de personal bajo convenio colectivo de trabajo.

- **Contribución solidaria:** se establece una contribución solidaria a favor del SMATA y a cargo de cada uno de los empleados comprendidos en este convenio colectivo, consistente en el aporte mensual de un importe del tres por ciento (3%) de su remuneración, con vigencia desde el momento de la homologación de esta convención colectiva hasta diez (10) días hábiles antes de la finalización de la vigencia del presente convenio. Asientos actuará como agente de retención de la contribución que aquí se trata
- **Local gremial:** a fin de posibilitar la labor gremial dentro de la planta, la empresa facilitará un lugar adecuado para que en él puedan tramitarse asuntos sindicales. La empresa se compromete a instalar en ese lugar el mobiliario necesario que facilite la tarea sindical. Dicho espacio se otorga en uso única y exclusivamente a la comisión interna del sindicato.
- **Actuación de delegados:** el delegado gozará de un crédito de horas anuales remuneradas para realizar tareas sindicales dentro del establecimiento. 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 productivas y los objetivos de la productividad. No se consumirán horas de crédito cuando el delegado concurra a reuniones convocadas por la Empresa o reuniones que, previa comunicación por escrito, sean convocadas por la entidad gremial, en este último caso limitadas a veinticuatro (24) ausencias anuales por delegado.
- **Contribución empresarial para el cumplimiento y desarrollo de los fines culturales gremiales y otros del SMATA:** a partir de la firma del convenio la empresa efectuará en forma mensual una contribución a SMATA, por trabajador comprendido en las disposiciones del presente convenio colectivo de trabajo equivalente al 1% sobre la remuneración bruta, que percibiera cada uno de los trabajadores.

Prevención de riesgos

Las partes acuerdan que la empresa, en todas las secciones donde se efectúen trabajos que, por su naturaleza, requieran precauciones especiales, colocará avisos cuyas instrucciones deberá seguir el personal. Será obligatorio el uso de todos aquellos elementos de protección que la empresa ponga a disposición del personal en salvaguarda de posibles accidentes y/o enfermedades accidentes, considerándose como incumplimiento el no uso de los mismos.

Provisión de ropa de trabajo

Se deberá entregar 2 mudas de ropa por año; en caso de deterioro se entregará 1 más. A todo el personal que trabaje en la planta se le hará entrega cada dos años de chalecos o camperas según lo más conveniente, siendo la nueva entrega en el año 2013. En los días de lluvia será provista ropa de agua que será asignada al sector y que por lo tanto deberá permanecer en el mismo, aunque las tareas sean accidentales.

Al ingreso, el personal recibirá la ropa de trabajo correspondiente, así como un par de zapatos de seguridad.

El personal afectado a tareas de soldadura eléctrica será provisto de delantal y botas de goma. El personal afectado a tareas de soldaduras autógenas, será provisto de delantal con protección de cuero, caretas, guantes, polainas.

El personal que realice tareas de especialidad de acumuladores será provisto de delantal, polainas, guantes de goma para protegerse contra los ácidos. Al personal que realice tareas de soldaduras se le proveerá de campera ignífugo.

La ropa de trabajo es de uso obligatorio; la indumentaria provista por la empresa queda bajo la exclusiva responsabilidad y custodia de cada empleado, comprometiéndose este último a conservarla en óptimo estado.

Comité de higiene, seguridad, salubridad, ecología industrial y tecnología

Con el fin de obtener el mayor grado de protección de la vida, integridad psicofísica del trabajador y conservar su salud mediante la adecuada adaptación del medio ambiente de trabajo del hombre, las herramientas, maquinarias, procesos productivos o de servicios, evitando o anulando el efecto de los factores agresivos y riesgosos continuarán funcionando el comité de higiene, seguridad, salubridad, ecología industrial y tecnología.

Estará conformado por un representante de la empresa y uno de los trabajadores, su misión será tratar los problemas de higiene, seguridad industrial, salubridad, ecología industrial y tecnología, proponiendo el ordenamiento normativo, e inversiones y las operaciones necesarias que garanticen la prevención de accidentes y enfermedades profesionales que no hayan alcanzado la solución en la instancia correspondiente deberán ser canalizadas ante el comité.

Registro de ingreso y egreso de Asientos:

Se establecen 30 (treinta) minutos por quincena de tolerancia para el ingreso del personal. Este ítem no implica renuncia a la aplicación de sanciones o llamado de atención que pudiera corresponder por faltas reiteradas.

El ingreso/egreso deberá registrarse mediante la tarjeta magnética provista por la empresa. En caso de extravío será descontado el valor de la misma en la quincena inmediata siguiente de ocurrido el hecho y se deberá solicitar la reposición de la misma al sector de RR.HH.

Ausencias

Comunicación de ausencias: Deben comunicarse vía telefónica a RR.HH. En el caso de estar trabajando en el turno de 22 a 6 hs. la comunicación podrá realizarse al supervisor o a Vigilancia.

El certificado médico debe ser entregado a Recursos Humanos con un máximo de 48 hs. una vez que el Empleado/a se haya reincorporado a sus tareas.

Para que el certificado médico sea válido, el mismo deberá constar de nombre y apellido, documento, número de asociado a la obra social, diagnóstico, aptitud laboral, pronóstico, fecha, firma, número de matrícula del médico y sello del médico.

Se considerarán **inasistencias injustificadas** cualquier inasistencia sin aviso, aunque ésta haya sido por fuerza mayor, mientras no se compruebe en este último caso fehacientemente la imposibilidad de avisar (ya sea por intermedio de un familiar). Cualquier inasistencia con aviso, cuando no se justifique que la misma ha sido por razones de fuerza mayor o por causa meritoriamente justificada.

Autorización de ausencias: las autorizaciones de cualquier tipo de ausencias serán otorgadas por el jefe/gerente del sector y recursos humanos. Toda solicitud de permiso deberá efectuarse ante los sectores mencionados, especificándose las causadas detalladas por las cuales se lo solicita.

Control médico: en caso de poder deambular, el enfermo deberá presentarse ante el servicio médico de la empresa, y en caso de no poder deambular deberá estar presente en el domicilio para control médico, de lo contrario se considerará ausencia injustificada.

Enfermedades o Accidentes ocurridos en planta/accidentes in itinere

El personal que manifieste una enfermedad o un accidente debe ser asistido por sus colegas y aportar la información necesaria a la empresa para que puedan realizar la investigación, con dicha información, la empresa debe confeccionar un informe. En caso de accidente *in itinere*, el empleado debe denunciarlo a RR.HH, quienes le dirán los pasos a seguir. También tienen la opción de realizar autodenuncias a la ART.

En caso de que se requiera se puede auto denunciar a la ART, debiendo suministrar el número de siniestro.

Altas y bajas médicas

Si existiera disparidad en criterios de alta o baja médica, se realizará una junta médica a solicitud de cualquiera de sus partes con la participación de sus médicos.

Junta médica paritaria

Se crea para que actúe en los casos de discrepancia en lo referido a enfermedades y licencias médicas, es decir, cuando existan diferencias en los criterios de la empresa y el trabajador.

Casos especiales con término legal vencido

Cuando se cumplan los plazos legales pagos de licencia por enfermedad y no se pueden reincorporar a su labor, se aplicarán las normas videntes en la materia.

Domicilio

El trabajador debe notificar a la empresa su domicilio y en caso de mudarse debe notificarlo dentro de las 24hs hábiles. En caso de que el domicilio no reciba correspondencia, se debe denunciar otro que si lo haga.

Disposiciones complementarias

1. **Reducción de personal:** suspensiones, en caso de que haya más de 45hs de suspensión en el plazo de semestre calendario, se deberá abonar el 75% de la remuneración.
2. **Certificado de trabajo y documentación laboral:** Asientos entregará las certificaciones de ley más un certificado en el que constará fecha de ingreso, egreso, último sueldo y tareas que

realizaba, como así también el certificado que prevea la AFIP o la ANSeS o el organismo pertinente, dándose por cumplido el requisito de entregar certificados cuando estén a disposición del empleado en el domicilio de Asientos, dentro del plazo legal.

3. Subsidios:

- Casamiento: el previsto en la ley vigente.
- Fallecimiento cónyuge e hijos: 50 hs de jornal máximo.
- Fallecimiento de padres: 50 hs del jornal máximo.
- Fallecimiento de hermanos y/o padres políticos: 30hs de jornal máximo.
- Licencia de hasta 3 días corridos y 12 anuales por internación de familiares a cargo y conviviente.

4. 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.

Convenio Colectivo de Trabajo 730/05 E

Partes intervinientes

El presente convenio colectivo de trabajo es celebrado entre el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (SMATA) y la empresa Toyota Argentina Sociedad Anónima, conforme lo dispuesto en la ley de Negociación colectiva 14.250.

Dicho convenio es renovación del Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa 449/01 E, siendo las partes signatarias las mismas que suscribieron el convenio de marras.

El convenio precitado será aplicable al personal (no excluido) de Toyota Argentina Sociedad Anónima que se desempeñe en la planta industrial de Toyota en la localidad de Zárate, provincia de Buenos Aires.

Filosofía de trabajo (artículo 1)

Declaración inicial

En atención a la actividad de Toyota Argentina, la que se caracteriza por un concepto moderno de productividad, alta tecnología y calidad final de sus productos, mediante un sistema novedoso de producción, ambas partes manifiestan su total coincidencia, interés mutuo y buena voluntad en continuar un camino conjunto de negociación y relación estable y armónica entre ellas y fundada en la convicción de que la implementación de nuevas técnicas de producción y trabajo en el marco del respeto a los trabajadores confluirá en mejores niveles de productividad y el máximo desarrollo personal y profesional del mismo. Ambas partes coinciden en que, dadas las características de los productos y la tecnología de la que dispone Toyota Argentina, es indispensable una estructura de producción que privilegie la adaptabilidad laboral y la polivalencia en las funciones, para lograr el

mejor vehículo al más bajo costo para el mayor número de clientes. El objetivo de las partes no es sólo el éxito en el corto plazo, sino la prosperidad en el largo plazo, en el entendimiento y reconocimiento conjunto de la importancia de la satisfacción del cliente.

Compromisos y responsabilidades

El objetivo primario de Toyota Argentina es crecer y prosperar, propugnando relaciones laborales estables y duraderas. Las partes reconocen la necesidad de crecer y prosperar a través del incremento de la productividad como factor que contribuye al desarrollo de Toyota Argentina y de todos sus empleados. El objetivo primario del SMATA es mejorar el nivel de vida laboral de sus representados, asegurándoles un trato digno y equitativo, procurando que los empleados obtengan un salario justo y estable y oportunidades de progreso profesional. Con el propósito de alcanzar las metas descriptas, ambas partes reconocen la necesidad de:

- a. mantener una operación del negocio rentable
- b. asegurar a cada empleado la oportunidad de desarrollar sus habilidades .
- c. favorecer la polifuncionalidad y el trabajo en equipo, dentro de un ambiente de trabajo que cumpla con las normas de seguridad e higiene
- d. comprometer la búsqueda constante de mejoras en calidad, eficiencia y ambiente de trabajo
- e. adherir a las normas de comportamiento establecidas, promoviendo un trato justo e igualitario a todos los empleados
- f. promover el diálogo y la negociación como bases para la resolución de cualquier conflicto, resaltando la necesidad de alcanzar acuerdos por consenso y no por confrontación. Toyota Argentina y el SMATA comprenden la importancia de resolver los distintos

puntos de vista sobre aspectos relacionados al personal, a través de la consulta permanente y el consenso.

Responsabilidades de Toyota Argentina

Con el objetivo de cumplir en un todo los fines propuestos en el presente convenio, Toyota Argentina se compromete a:

- a. Impulsar el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores, por medio de la capacitación y entrenamiento que permita lograr el desarrollo mencionado.
- b. Mantener una cordial relación y comunicación permanente con sus empleados, así como con el SMATA, procurando resolver las situaciones por medio del diálogo continuo.
- c. Cumplir con la legislación vigente en todos sus aspectos, capacitando asimismo al personal para el cumplimiento de todas las normas, incluyendo las de seguridad e higiene, logrando de ese modo la prevención de accidentes y enfermedades.
- d. Orientar sus esfuerzos en mejorar la calidad de vida de sus empleados y grupo familiar.
- e. Alentar y propender al trabajo en equipo, elemento esencial que hace al Sistema de Producción Toyota (TPS).
- f. Proveer un ámbito de trabajo cuyo nivel de organización, seguridad e higiene respete la dignidad del empleado

Responsabilidades de SMATA

El SMATA tiene el derecho y la responsabilidad de representar a los trabajadores incluidos en el presente convenio, en relación con las leyes laborales vigentes, los términos de contratación y los procedimientos establecidos en el marco del CCT, ejerciendo la defensa de sus derechos e intereses y propendiendo a la elevación personal, social y profesional de los mismos. Como parte del derecho de sus representados, y propendiendo a un mayor nivel de salud del

personal, el SMATA se compromete a brindar en la zona del domicilio del personal comprendido en el presente Convenio una cobertura de salud (incluyendo consultas, internación, exámenes y medicamentos) de acuerdo a lo establecido por la normativa legal vigente, para todo el personal que se encontrara afiliado a su obra social y su grupo familiar.

Responsabilidades del personal comprendido en el presente convenio

Serán responsabilidades principales de los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo de Trabajo:

- a. realizar el máximo esfuerzo para lograr el mejor desempeño en la tarea asignada, en un todo de acuerdo con el TPS
- b. contribuir ampliamente en la obtención de los objetivos del grupo, colaborando con los demás miembros
- c. desempeñarse laboralmente cumpliendo todas las normas de higiene y seguridad, minimizando el riesgo de infortunios laborales.
- d. trabajar respetando las políticas y normativas de Toyota Argentina, además de las contenidas en este Convenio Colectivo de Trabajo y las leyes vigentes
- e. cumplir las normas de conducta y presentismo
- f. respetar los derechos individuales de otros empleados
- g. realizar todos los esfuerzos necesarios para que la empresa alcance los planes de producción programados, en un todo de acuerdo con el TPS
- h. acompañar enteramente el espíritu de este convenio, buscando constantemente distintas maneras de hacer a Toyota Argentina más eficiente y más exitosa, en un todo de acuerdo con el TPS.
- i. asistir a todas las actividades de capacitación, programadas por Toyota Argentina

- j. entregar su trabajo correctamente realizado; el tratar de hacer pasar un trabajo que sea inútil, impropio o defectuoso, o que ocasione la inutilización del mismo, podrá ser considerado falta del trabajador
 - k. comunicar inmediatamente al superior toda circunstancia anormal o peligrosa que observase, avisar de toda herramienta y/o material abandonado y/o fuera del lugar habitual
- I. realizar actividades de *kaizen*

Relaciones laborales duraderas

Toyota Argentina y el SMATA propugnan —en el marco de la legislación vigente— relaciones laborales estables y duraderas. Las partes tratarán de buscar por todos los medios la continuidad laboral en el largo plazo, estableciendo bases para una operación rentable. Las partes reconocen que una relación de trabajo duradera ayudará al crecimiento de la Empresa y que la prosperidad de ella incentivará los niveles de empleo y podrá brindar una mejor calidad de vida al personal ya empleado.

Desarrollo personal

El éxito de Toyota Argentina depende del óptimo aprovechamiento del talento de sus empleados y del desarrollo de su potencial. A estos fines y basado en los requerimientos del negocio, Toyota Argentina, en la medida de sus posibilidades, alentará a sus empleados a desarrollar todas sus habilidades y talentos, proveyéndolos del entrenamiento necesario y oportunidades de desarrollo.

Características básicas convenidas de la filosofía de trabajo en Toyota Argentina

El presente convenio responde a la necesidad de regular las relaciones de trabajo que se desarrollarán en el ámbito de la actividad de Toyota Argentina y en función de las particulares características de la empresa. Las partes reconocen que toda la actividad que despliegue la

empresa se regirá por la misma filosofía y principios que destacan a Toyota en el mundo entero. La filosofía Toyota tiene por principal objetivo el respaldar y acompañar el "Sistema de Producción Toyota" (TPS) que incluye entre sus principios esenciales:

- a. Utilización adecuada y responsable de los recursos humanos, en cuanto a su cantidad y calidad, de manera de lograr la máxima productividad con la máxima administración de sus recursos humanos
- b. Trabajo en célula o en equipo, sistema que permite la asignación de responsabilidades a cada uno de los integrantes, donde los miembros de cada célula cooperan para lograr los objetivos del equipo, relacionados con la producción, calidad, reducción continua de costos, seguridad y eficiencia, en cumplimiento con lo establecido en el punto 1.6. Relaciones laborales duraderas.
- c. Polivalencia funcional, por medio de la cual se podrá asignar al trabajador o a la célula a otras funciones y tareas, que permitirán el logro de una mejor y mayor productividad.
- d. Adopción del sistema *kaizen* de mejora continua.

Sistema de Producción Toyota (TPS):

La base del TPS es el respeto y la dignidad de los miembros de la célula o equipo, a través de la utilización efectiva de su tiempo y el desarrollo de canales de comunicación que permitan mantener a éstos informados del proceso productivo. Uno de los principios fundamentales del TPS es la eliminación de los tiempos o acciones improductivas y lograr la más alta productividad y calidad. Bajo el TPS cada movimiento realizado por un miembro de la célula, contribuye al proceso productivo y ayuda a incrementar la productividad general.

Este sistema de mejora constante busca eliminar la improductividad y optimizar las habilidades de los integrantes de las células. Para ello, los problemas se resuelven a través del esfuerzo del equipo. Cuando un miembro de la célula tiene un problema, se considera que es un

problema de la célula y a través del esfuerzo de ésta, se busca con empeño su solución. El trabajo en equipo es un componente esencial del TPS. La comunicación es fundamental para el éxito del TPS. Para formar parte de una célula de trabajo, los miembros de ésta deben entender o conocer el proceso de producción en forma integral, incluyendo la utilización de los instrumentos y herramientas, técnicas y metodologías de trabajo que a tal efecto la Empresa implemente.

Kaizen

Kaizen es una palabra japonesa que significa mejora continua, haciendo a la Empresa más eficiente y más exitosa. Es un proceso de encontrar y eliminar desperdicio o pérdidas en la maquinaria, en los materiales, en el trabajo o en métodos de producción o procedimientos administrativos. Este sistema parte del "principio de trabajo estandarizado", lo que implica que la Empresa establece procedimientos y normas para la realización de trabajos de sus equipos y los miembros del mismo los realizan en concordancia con esas directivas.

Trabajo en células o equipos:

El trabajo en equipo es esencial para Toyota Argentina y comprende:

- a. Trabajar juntos para alcanzar objetivos compartidos
- b. Compromiso con el trabajo
- c. Ser creativo, utilizando todos los recursos disponibles
- d. Compartir abiertamente puntos de vista y opiniones
- e. Capacitarse constantemente sobre el trabajo propio y el de los demás integrantes del equipo
- f. Apoyar a la empresa y los demás integrantes del equipo

Condiciones generales

Representación (artículo 2º)

De acuerdo a las personerías invocadas y acreditadas, las partes se reconocen recíprocamente como únicas entidades representativas de los trabajadores y de la empleadora perteneciente a las actividades que se detallan más adelante en esta convención colectiva de trabajo según lo establecido en la legislación vigente.

Ámbito territorial (artículo 3º)

El presente convenio será aplicable al personal (no excluido) de Toyota Argentina que se desempeñe en la planta industrial de Toyota en Zárate, provincia de Buenos Aires y en cualquier otro establecimiento que la empresa instale en cualquier lugar del territorio de la República Argentina.

Exclusión de disposiciones de otros convenios (artículo 4º)

Quedan expresamente excluidas de esta convención todas las disposiciones emergentes de cualquier otro convenio que no se encuentren expresamente incluidas en el presente e inclusive aquéllas que tenga celebrado o que celebre en el futuro SMATA para otro tipo de actividades o con otras cámaras empresarias.

Remisión a las leyes generales (artículo 5º)

Las condiciones de trabajo y las relaciones entre la empresa y su personal o con sus representantes que no se encuentren contempladas en el presente convenio o en los acuerdos que en el futuro celebren SMATA y Toyota Argentina, serán regidas por las leyes, decretos y otras disposiciones vigentes sobre la materia en forma supletoria.

Vigencia (artículo 6º)

Ambas partes se comprometen a reunirse con noventa (90) días de antelación al vencimiento del presente convenio, con el fin de analizar y acordar los cambios que las mismas pudieren proponer. Hasta tanto no se alcance dicho objetivo, seguirá rigiendo íntegramente la presente convención y los acuerdos que hubieren celebrado SMATA y Toyota Argentina durante su vigencia.

Personal excluido (artículo 7º)

Estarán excluidos los empleados de empresas proveedoras especializadas, que no correspondan a las actividades normales y específicas de Toyota Argentina, a saber:

- construcción, reparación, modificación y mantenimiento de obras civiles;
- sistemas de vigilancia y seguridad;
- servicio de limpieza y mantenimiento provisto por terceros;
- preparación, distribución y servicio de comidas;
- manejo, recepción y despacho de cargas y materiales; servicios médicos y enfermería; servicio de informática y de transporte.

Asimismo, se encuentran excluidos los empleados no incluidos en el Estatuto del SMATA.

Personal comprendido (artículo 8º)

Queda comprendido en este convenio el siguiente personal:

- Operarios polivalentes que realizaran tareas de producción, ensamblaje, pintura, montaje y armado, operación de máquinas, proceso de equipamiento, movimiento de materiales, mantenimiento de herramientas o elementos de trabajo, máquinas y otros elementos relativos a la actividad de la empresa.

- laboratorios de emisión de gases y metrología, procesos y actividades de estampado, así como aquellas actividades relacionadas directamente con las antes mencionadas y con el proceso de producción.
- Asimismo se encuentran incluidos aquellos operarios polivalentes que realizan tareas de inspección de unidades importadas, manejo y despacho de unidades terminadas y manejo y despacho de repuestos.
- También comprende a aquellos operarios polivalentes que se caracterizan, además, por su nivel de liderazgo y control dentro de cada célula, orientándola y guiándola en la forma de realizar las tareas tendiendo a que las mismas respondan a los principios del TPS.

Modalidades de contratación (artículo 9º)

En atención a los principios sustentados conjuntamente por las partes en los arts. anteriores, Toyota Argentina y SMATA estipulan:

- a. Ratificar la vigencia del contrato de trabajo por tiempo indeterminado como modalidad principal de contratación de trabajadores en el ámbito de la Empresa.
- b. Sin perjuicio de lo expuesto en el anterior inciso la Empresa se encontrará facultada a contratar personal bajo las distintas modalidades de contratación previstas dentro del marco de las leyes 20.744, 24.013, 24.465, 25.013 y 25.877, y demás normas reglamentarias vigentes, así como bajo cualquier otra modalidad de contratación que por ley o decreto se establezca durante la vigencia del presente convenio. Esta facultad será ejercida por la empresa atendiendo a los requisitos legales que para cada caso establezca la normativa vigente, y siempre que las características de las tareas o actividad, apreciadas de conformidad con los parámetros

legales, justifiquen debidamente tales modalidades de contratación.

Período de prueba (artículo 10º)

Durante la vigencia del presente convenio, a los fines del "período de prueba", las partes acuerdan, aplicar lo dispuesto por el art. 92 bis de la ley de Contrato de trabajo.

Comisión de seguimiento del convenio, interpretación y autorregulación (artículo 11º)

- 11.1. Las partes reafirman la importancia recíproca de mantener la mayor armonía en las relaciones laborales y en los lugares de trabajo, permitiendo así atender las exigencias de los clientes internos y externos, con el propósito de asegurar el progreso de Toyota Argentina, el mantenimiento de la fuente de trabajo y el mejoramiento de la calidad de vida laboral, la claridad de la normativa que las regula y la continuidad y mejora de los procesos productivos.
- 11.2. Con la finalidad de concretar el objetivo antes referido, se acuerda crear una comisión de seguimiento del convenio, interpretación y autorregulación, la que constituye el mayor nivel de diálogo entre Toyota y SMATA y estará conformada por dos (2) representantes de la empresa y dos (2) miembros representantes del sindicato, designados por su consejo directivo nacional.
- 11.3. Serán facultades y objetivos de esta comisión:
 - a. Aclarar el contenido del convenio colectivo, ante un eventual diferendo interpretativo, adquiriendo rango convencional el pronunciamiento que de la misma emane.
 - b. Considerar con carácter excepcional los diferendos que puedan suscitarse entre las partes, con motivo de la

convención colectiva o por cualquier otra causa inherente a las relaciones laborales colectivas, procurando componerlos adecuadamente en un marco de colaboración, buena fe y ayude mutua.

- c. Fomentar el respeto, cooperación y progreso, tanto de la Empresa como de los trabajadores que se desenvuelven en ella, así como examinar con espíritu constructivo temas relacionados con asuntos que involucren a la empresa, a su personal y al sindicato
 - d. Apoyar la introducción de métodos innovadores, incentivando el trabajo conjunto y coadyuvando en todo aquello que facilite satisfacer los objetivos pactados en esta convención.
 - e. Promocionar la adaptabilidad de la gestión de los factores de producción, en orden al logro de una mayor productividad y calidad.
 - f. Evaluar e incentivar el funcionamiento del Comité para la Salud, Seguridad e Higiene, Prevención de Accidentes y Ecología Industrial.
 - g. Colaborar con la empresa y sus empleados, en la introducción, implementación y desarrollo de los planes de capacitación, como así también impulsar las actividades de círculos de calidad y *kaizen*.
- 11.4. Información: en el marco del presente convenio colectivo de trabajo, las partes podrán requerirse información recíproca, vinculada a la satisfacción de los objetivos pactados en esta Convención.
- 11.5. Confidencialidad: 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.

Paz social (artículo 12º)

Las partes acuerdan, como mutuo objetivo, el mantener armoniosas y ordenadas relaciones, con el fin de preservar la paz social y de evitar que se susciten hechos que pudieren derivar en situaciones de conflictividad.

Producción para exportación (artículo 13º)

Toyota Argentina y SMATA reconocen en los mercados externos y en la exportación al Mercosur y/u otros mercados de los productos manufacturados, una de sus principales fuentes de trabajo, factores que aseguran la continuidad y éxito de Toyota Argentina.

Actividades de kaizen (artículo 14º)

Todos los operarios comprendidos en el presente convenio realizarán actividades de *kaizen*, en búsqueda de una mayor eficiencia, calidad y productividad, de acuerdo a lo expresado en la Introducción. En caso de ser programadas las reuniones de *kaizen* fuera del horario habitual de trabajo, la Empresa abonará las horas extras correspondientes, utilizando a tal efecto el crédito a favor de la Empresa que pudiera surgir de la aplicación del artículo 33º, incisos 1 a 6 inclusive.

Capacitación y formación profesional (artículo 15º)

Toyota reconoce como prioridad fundamental y esencial para el más eficiente desarrollo del TPS 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.

Funciones y clasificaciones

Categorías (artículo 16º)

1. Operario polivalente: operarios con conocimiento de técnicas del Sistema de Producción Toyota. Podrá desempeñarse indistintamente en cualquiera de las siguientes funciones, como ser: ensamble de vehículos (comprendiendo todas y cualquiera de las operaciones para tal fin), pintura, soldadura, tapicería, estampado, montaje y armado de conjuntos y subconjuntos y equipamientos de vehículos, mantenimiento de herramientas, maquinarias industriales y robótica, control de procesos productivos y de calidad de procesos, partes y vehículos, preparación de herramientas y maquinarias para el trabajo, manejo de materiales, orden y limpieza de lugares de trabajo y toda tarea relacionada específicamente con la fabricación de vehículos.
2. Operario polivalente líder de célula o *team leader*: será aquel operario que deberá conocer, desempeñar y/o asistir en cualquiera de las funciones antes mencionadas. También deberá ser apto para capacitar a los operarios de la categoría precedente en todas y cada una de las funciones y tareas de la célula. Coordinará los equipos de trabajo en donde se desempeñe. Asimismo reemplazará en todos los casos que sea necesario y cuando las necesidades operativas y de producción así lo requieran, a los operarios polivalentes en ausencia de éstos.

Funciones y clasificaciones (artículo 17º)

Las tareas a cargo del personal de Toyota Argentina estarán clasificadas y divididas por categorías (artículo 16 del presente convenio), cada una de las cuales tendrá una escala de remuneraciones básicas diferentes. La asignación específica de funciones y niveles a cada operario será establecida por la Empresa.

Asignación de tareas (artículo 18º)

Cuando por razones de eficiencia y operatividad y conforme a la filosofía del TPS, debieran adecuarse los roles de una célula o de un miembro de la célula o reasignarse, aún dentro de la misma jornada, las tareas de un sector o puesto de trabajo, el personal podrá ser transferido a otro sector y/ o asignarle otras tareas dentro del Sector en que revisten.

Polivalencia funcional y multioficios (artículo 19º)

A las tareas, funciones y categorías incluidas en el presente convenio se las considera polivalentes, de modo que el trabajador deberá realizar toda tarea, función o actividad que se le asigne —de conformidad con las pautas de la legislación vigente—, acorde a su capacitación y teniendo en cuenta para ello el "mapa de habilidades", que forma parte del TPS.

Cobertura de suplencias (artículo 20º)

La ausencia temporaria de uno o más operarios será cubierta por cualquiera de los miembros de las células, operario polivalente o líder de célula, dentro del marco polivalente, multifuncional y multiprofesional que tendrán los trabajadores de Toyota Argentina, de conformidad con las pautas de la legislación vigente y el horario normal y habitual de los mismos.

Evaluación de desempeño y habilidades (artículo 21º)

En conformidad con el Sistema de Producción Toyota, la empresa implementará un sistema de evaluación de desempeño y habilidades cuya finalidad será evaluar a cada trabajador en forma periódica, de modo de mejorar el desenvolvimiento objetivo del mismo y permitir evaluar sus posibilidades de promoción y desarrollo.

Licencias y otros beneficios

Licencia anual ordinaria (artículo 22º)

- 22.1. La extensión de las vacaciones anuales del personal comprendido en el presente convenio se regirá por la ley de Contrato de trabajo.
- 22.2. La época de otorgamiento de las vacaciones anuales se regirá por el siguiente criterio:
 - De 0 a 5 años de antigüedad: según ley de Contrato de trabajo
 - De 6 a 10 años de antigüedad: las vacaciones podrán ser fraccionadas por la empresa en dos períodos, el primero de 2 (dos) semanas y el segundo de 1 (una) semana. La empresa garantiza el goce del primer período de dos semanas durante el período comprendido del 9 de diciembre al 8 de marzo del año siguiente. El goce del 2º período de una semana será determinado por la Empresa, garantizando su goce en forma coincidente con el receso escolar de invierno.
- 22.3. El personal que en uso de vacaciones anuales, sufriera el fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o hermano, podrá prolongar sus vacaciones por el plazo de licencia establecido legalmente ante tales circunstancias.
- 22.4. Las vacaciones anuales comenzarán en día lunes o el día siguiente, si aquel fuese feriado. Durante las mismas el personal percibirá su salario de acuerdo con las disposiciones legales y convencionales en vigencia.
- 22.5. A los efectos del cómputo de la antigüedad para las vacaciones, la misma se contará al día 31 de diciembre de cada año.

Licencias especiales con goce de haberes (artículo 23º)

Las partes acuerdan adherir a la LCT con referencia al capítulo de licencias especiales. En forma complementaria, se incluye:

- 23.1. El goce de cinco (5) días de licencia pagos por año calendario, por enfermedad grave y/o internación y/o cirugía de familiar directo declarado a cargo del trabajador y que conviva con éste, siempre y cuando no hubiera quien pudiese atender al enfermo en la emergencia. En estos casos, el trabajador deberá presentar los certificados y constancias pertinentes y facilitar los medios para que la Empresa efectúe las verificaciones pertinentes que justifiquen el otorgamiento de la citada licencia.
- 23.2. El goce de dos (2) días de licencia pagos en total por año calendario, destinados indistintamente a los eventos enunciados a continuación:
 - Donación de sangre.
 - Examen de enseñanza media o universitaria.
 - Mudanza.
 - Examen prenupcial.
 - Trámites ante organismos oficiales nacionales o provinciales.
 - Fallecimiento de padres políticos.
 - Fallecimientos de abuelos.

Esta enunciación es taxativa y en todos los casos se reconocerá la validez de la licencia contra la presentación del comprobante respaldatorio. En ningún caso el empleado podrá gozar de ambos días en forma consecutiva, ni acumulados a ninguna otra licencia legal o convencional. En el caso de la licencia por examen de enseñanza media o universitaria, el establecimiento educativo deberá estar reconocido a nivel oficial.

Citaciones pagas (artículo 24º)

Cuando el personal se encuentre afectado por el cumplimiento de una citación de autoridad administrativa o judicial, a la que deba concurrir personalmente, la Empresa abonará la remuneración por el tiempo que requiera la citación, siempre que se den las siguientes circunstancias:

- a. Que el personal deba concurrir dentro de su horario habitual de trabajo.
- b. Que el personal citado acredite fehacientemente el hecho de la citación.
- c. En todos los casos, salvo causas de fuerza mayor o de urgencia debidamente acreditadas, el personal citado deberá comunicar el hecho de la citación a la oficina de personal o a su superior directo, con una anticipación no inferior a las 48 horas hábiles, a fin de que se tomen los recaudos para cubrir la posición de trabajo durante su ausencia.
- d. Asimismo dentro de las 48 horas hábiles de cumplida la citación, el personal deberá acreditar su concurrencia mediante presentación del comprobante respectivo emitido por la misma autoridad que lo hubiere citado.

Día del trabajador mecánico (artículo 25º)

El día 24 de febrero de cada año se celebra el Día del Trabajador Mecánico. A todos los fines, el mismo será considerado como feriado.

Feriatos nacionales y días no laborables (artículo 26º)

Los días feriados nacionales y no laborables son aquellos que la legislación vigente determina. En caso de que la empresa determine trabajarlos, se abonará la remuneración que corresponda. El día 31 de diciembre será considerado día no laborable y a los efectos de su pago, como un feriado nacional.

Ayuda social (artículo 27º)

- 27.1. **Casamiento:** La empresa obsequiará al personal que contraiga matrimonio una orden de compra para ser canjeada en distintos comercios designados por la Empresa. La entrega de la orden de compra se realizará contra la recepción del certificado de matrimonio.
- 27.2. **Nacimiento o adopción:** En caso de nacimiento o adopción la empresa obsequiará al personal una canasta de productos infantiles. La entrega se realizará contra la presentación del certificado de nacimiento o dictamen judicial de adopción.
- 27.3. **Escolaridad - Pre-escolar y E.G.B.:** La empresa obsequiará al personal con hijos cursando pre-escolar y Educación General Básica, al comienzo del ciclo lectivo, un juego de útiles escolares. La entrega se realizará contra la presentación del certificado de iniciación de clases, expedido por instituciones reconocidas oficialmente. La empresa a través del Departamento de Recursos Humanos efectuará un monitoreo periódico con el fin de mantener las condiciones de calidad en estos beneficios.

Servicio de comedor (artículo 28º)

La empresa proveerá servicio de comedor (almuerzo o cena) para el personal que así lo desee. El servicio de comedor que Toyota ponga a disposición de los trabajadores se brindará en un local adecuado a tal efecto y podrá ser utilizado por el personal durante la pausa de 40 minutos destinada a ese fin, establecida en el artículo 31º de este convenio. El personal deberá pagar por este servicio un precio diario que no será superior al equivalente del cero punto tres por ciento (0,3%) de la escala básica de ingreso del operario polivalente, por cada comida que se consuma. Asimismo la empresa proveerá al personal, con carácter de beneficio social no remunerativo, un servicio de máquinas expendedoras de golosinas y bebidas, con un consumo prepago que ascenderá a \$ 21 (veintiún pesos por mes).

Servicio de transporte (artículo 29º):

La empresa brindará un servicio único de transporte a todo el personal comprendido en el presente convenio, con el propósito exclusivo de transportar al personal hacia y desde el trabajo. Los recorridos, frecuencias, horarios, cantidad de servicios y demás condiciones inherentes a la organización del servicio serán establecidas por la empresa.

Subsidio familiar (artículo 30)

De manera mensual se entregarán los siguientes subsidios, cuando el empleado entregase la documentación legal requerida.

Subsidio por esposa \$15

Subsidio por hijo menos de 16 años \$15

Jornada de trabajo (artículos 31 al 34)

Jornada de trabajo

Todo trabajador que ingrese a Toyota, tendrá asignado un turno de trabajo, el cual podrá ser modificado por alguna causa que lo amerite y deberá ser notificado en tiempo y forma al trabajador (mínimo 48 hs de anticipación, cuando la necesidad lo permita).

Cuando la naturaleza del trabajo lo requiera, los turnos podrán ser rotativos.

Jornada específica de trabajo

Los turnos serán de lunes a viernes de la siguiente manera:

- Jornada con un turno, de 08:00 a 17:10
- Jornada con dos turnos, de 06:00hs a 15:10 o de 15:40 a 00:11 o de 15:40 a 00:50

Cuando la empresa opte por trabajar de 15:40 a 00:50, se deberá abonar un adicional por hora nocturna.

Además, los trabajadores gozaran de una pausa de 40 minutos que no forma parte de la jornada efectiva de trabajo y de dos descansos de 10 minutos.

Sumado a esto, Toyota podrá introducir un tercer turno.

Para asegurar la calidad de sus productos, Toyota establece que la línea se detendrá solo cuando se complete un ciclo de trabajo. Por lo cual los tiempos de pausa pueden verse extendidos o acotados en 5 minutos.

Modalidad programada de trabajo

Se menciona que anualmente tienen programadas por cada empleado 2.133 hs de trabajo, de las cuales se reducirán 42hs anuales por cada semana adicional de vacaciones.

La empresa debe comunicar con anticipación a sus empleados los programas y horarios establecidos, cuando las jornadas fueran diferentes de las habituales.

En el caso de las horas extras, Toyota, según el corte de novedades que tenga, deberá abonarlas en el mismo mes que fueron realizadas.

Los débitos de horas (compensaciones) deben priorizarse hacerse de lunes a viernes y en caso de ser necesario un sábado, debe tomarse por cada hora trabajada, 1,5 hs de débito.

Al 31 de marzo de cada año, se hace una revisión de horas débito, si surgiera un debito de parte de los trabajadores, deberá ser consumido en los 4 meses siguientes de la fecha de revisión.

Pago de horas extraordinarias

Las tareas efectuadas en horas extraordinarias serán abonadas con los recargos establecidos en la legislación vigente y de acuerdo a las

modalidades establecidas en este Convenio. La base de cálculo será la remuneración mensual efectivamente percibida dividida por ciento noventa y dos (192) horas.

Remuneraciones y beneficios (artículos 35 y 36)

Se establece que Toyota Argentina abonará a sus empleados exclusivamente los conceptos que se detallan en este convenio Colectivo de Trabajo, excluyéndose expresamente cualquier adicional que no surja del mismo, de obligaciones legales o de acuerdos entre Toyota Argentina y el SMATA.

Las remuneraciones y los complementos descriptos a continuación deberán abonarse conjuntamente.

Categoría Operario Polivalente o *team member*.

Nivel	Antigüedad mínima	Desde el 1/05/2004
Team Member de Ingreso	0 mes	\$ 810
Team Member 1	12 meses	\$ 1.089
Team Member 2	24 meses	\$ 1.277
Team Member 3	36 meses	\$ 1.344
Team Member 3 A	48 meses	\$ 1.418
Team Member 3 B	60 meses	\$ 1.478

Categoría Operario Polivalente Líder de Célula o *team leader*.

Nivel	Antigüedad mínima	Desde el 1/05/2004
Team Leader 1	0 mes	\$ 1.654

Team Leader 2	12 meses	\$ 1.718
Team Leader 3	24 meses	\$ 1.853
Team Leader 3 A	36 meses	\$ 1.939

Niveles – definiciones

- *Team member* de ingreso: en este nivel se incluye a todos los operarios polivalentes a partir de su ingreso efectivo a la Empresa
- *Team member* 1: califican para este nivel aquellos operarios polivalentes que han cumplido 12 meses de antigüedad y trabajo efectivo en la empresa. Se computará también para adquirir esta condición el tiempo de trabajo prestado en condición de eventual, u otro surgido de toda modalidad de contratación promovida o no, vigente en la legislación nacional o provincial que regule la materia, con la condición que dicho trabajador haya adquirido la condición de efectivo en Toyota.
- *Team member* 2: en este nivel se incluye a aquellos empleados polivalentes que han cumplido 24 meses en la empresa, y adicionalmente alcanzaron el nivel requerido por Toyota en temas de habilidades, seguridad, concepto general, círculos *kaizen*, sistema de sugerencias y capacitación en TWI, de acuerdo al sistema de evaluación de desempeño de Toyota.
- *Team member* 3: en este nivel se incluye a aquellos empleados polivalentes que han cumplido 36 meses en la empresa, y adicionalmente alcanzaron el nivel requerido por Toyota en temas de habilidades, seguridad, concepto general, círculos *kaizen*, sistema de sugerencias y capacitación en TWI, de acuerdo al sistema de evaluación de desempeño de Toyota.
- *Team member* 3 A: en este nivel se incluye a aquellos empleados polivalentes que han cumplido 48 meses en la

empresa, y adicionalmente alcanzaron el nivel requerido por Toyota en temas de habilidades, seguridad, concepto general, círculos *kaizen*, sistema de sugerencias y capacitación en TWI, de acuerdo al sistema de evaluación de desempeño de Toyota.

- *Team member 3 B*: en este nivel se incluye a aquellos empleados polivalentes que han cumplido 60 meses en la Empresa, y adicionalmente alcanzaron el nivel requerido por Toyota en temas de habilidades, seguridad, concepto general, círculos *kaizen*, sistema de sugerencias y capacitación en TWI, de acuerdo al sistema de evaluación de desempeño de Toyota.
- *Team leader 1*: en este nivel se incluye a todos los operarios polivalentes líderes de célula recién promovidos desde la categoría de *team member*
- *Team leader 2*: en este nivel se incluye a aquellos empleados polivalentes líderes de célula que han cumplido 12 meses en la categoría, y adicionalmente alcanzaron el nivel requerido por Toyota en temas de habilidades, seguridad, concepto general, círculos *kaizen*, sistema de sugerencias y capacitación en TWI, de acuerdo al sistema de evaluación de desempeño de Toyota.
- *Team leader 3*: en este nivel se incluye a aquellos empleados polivalentes líderes de célula que han cumplido 24 meses en la categoría, y adicionalmente alcanzaron el nivel requerido por Toyota en temas de habilidades, seguridad, concepto general, círculos *kaizen*, sistema de sugerencias y capacitación en TWI, de acuerdo al sistema de evaluación de desempeño de Toyota.
- *Team leader 3 A*: En este nivel se incluye a aquellos empleados polivalentes líderes de célula que han cumplido 36 meses en la categoría, y adicionalmente alcanzaron el nivel requerido por Toyota en temas de habilidades, seguridad, concepto general, círculos *kaizen*, sistema de sugerencias y capacitación en TWI, de acuerdo al sistema de evaluación de desempeño de Toyota.

Niveles - cupos para team member

En forma conjunta, los niveles de *team member* 3 A y *team member* 3 B tendrán un cupo máximo equivalente al 25% de la dotación total comprendida dentro de la categoría de *team member*.

Niveles - cupos para team leader

El nivel de *team leader* 3 A tendrá un cupo máximo equivalente al 20% de la dotación total comprendida dentro de la categoría de *team leader*.

En todos los casos los *team member* y *team leader* serán evaluados una vez al año, a tal efecto la Empresa realizará las evaluaciones en los meses de abril y octubre. En cada uno de estos momentos sólo serán evaluados los *team member* y *team leader* que hayan cumplido la condición mínima de antigüedad

Sistema de pagos por productividad y calidad. Remuneración variable

Este sistema tiene por finalidad reconocer los mayores esfuerzos de cada célula o sector, así como también el logro de los objetivos de productividad y calidad establecidos por la Empresa.

Cuando se logren estos objetivos, Toyota Argentina abonará mensualmente a sus empleados, un adicional equivalente al 13% de la remuneración básica de cada trabajador, siempre que se cumpla con el 100% del objetivo fijado. Dicho adicional estará sujeto a variabilidad en el supuesto de que el cumplimiento del objetivo fijado sea superior o inferior al 100%.

Adicional por trabajo en turnos por equipos – Mantenimiento

En el caso que la Empresa disponga el trabajo en turnos por equipos en las áreas de Mantenimiento, se abonará al personal involucrado un adicional del 20% (veinte por ciento) sobre la remuneración básica establecida en el presente Convenio.

Adicional por guardia pasiva de team leader – Mantenimiento:

En el caso que la empresa solicite a un *team leader* de las áreas de mantenimiento que realice guardias pasivas durante los días no laborables del fin de semana, y a lo largo de un mes completo, se abonará un adicional de pesos ciento cincuenta (\$ 150) mensuales.

Vales destinados a la canasta familiar: Se entregará mensualmente a cada uno de sus empleados comprendidos dentro de este convenio, vales destinados a la canasta familiar, de acuerdo al siguiente detalle:

Categoría Operario Polivalente o team member

Nivel	Antigüedad mínima	Desde el 1/05/2004
<i>Team Member</i> de Ingreso	0 meses	\$ 118
<i>Team Member</i> 1	12 meses	\$ 148
<i>Team Member</i> 2	24 meses	\$ 214
<i>Team Member</i> 3	36 meses	\$ 225
<i>Team Member</i> 3 A	48 meses	\$ 237
<i>Team Member</i> 3 B	60 meses	\$ 249

Categoría Operario Polivalente Líder de Célula o team leader

Nivel	Antigüedad mínima	Desde el 1/05/2004
<i>Team Leader</i> 1	0 meses	\$ 200
<i>Team Leader</i> 2	12 meses	\$ 215
<i>Team Leader</i> 3	24 meses	\$ 236
<i>Team Leader</i> 3 A	36 meses	\$ 247

Asignación remuneratoria vacacional

La empresa abonará al personal que se hubiere hecho acreedor al período íntegro de vacaciones, una asignación remuneratoria vacacional, la que se abonará conjuntamente con la remuneración de vacaciones. Esta asignación será equivalente a un (1) sueldo básico de

cada trabajador, vigente al momento de inicio de su período vacacional.

En el caso que el trabajador no se hubiera hecho acreedor al período íntegro de vacaciones y tenga derecho a gozarlas en forma proporcional, la empresa abonará dicha asignación también en forma proporcional.

Incorporaciones y movimientos del personal (artículos 37 y 38)

Cuando surja una vacante se deberán respetar los principios de capacidad, idoneidad y condiciones específicas del puesto, debiendo los postulantes cumplir y aprobar los tests que, a tales efectos, la Empresa requiera.

En caso de que se produzcan vacantes, las mismas serán anunciadas internamente a través de los medios que la Empresa disponga, con una (1) semana de anticipación como mínimo, a fin de que todos los interesados puedan postularse.

En caso de no aprobar el examen, el candidato volverá a su posición anterior.

En el caso que un candidato sea aprobado y confirmado en la nueva posición, el mismo sólo podrá postularse para una nueva vacante una vez transcurrido un plazo mínimo de doce (12) meses.

En cuanto a reingeniería y modernización, ambas partes concuerdan en que constantemente debe haber cambios en la metodología de trabajo, sus formas de organización y avances tecnológicos y que a tal fin se irán desarrollando procesos de reingeniería para mejorar la producción.

Ambas partes coinciden en que la incorporación de nuevas tecnologías constituye una condición para el mantenimiento y el crecimiento de la Empresa y de sus empleados.

Actividad gremial (artículos 39 al 45)

Toyota hará de agente de retención de la cuota sindical de los afiliados. S.M.A.T.A deberá enviar una lista del personal a quienes se les debe realizar dicha retención.

En cuanto a los delegados se establece lo siguiente:

- a. De diez (10) a cincuenta (50) trabajadores, un (1) delegado;
- b. de cincuenta y uno (51) a cien (100) trabajadores, dos (2) delegados;
- c. de ciento uno (101) en adelante, un (1) representante más cada cien (100) trabajadores, que excedan de cien (100), a los que deberán adicionarse los establecidos en el apartado b. Si se instrumentase más de un turno de trabajo, habrá un (1) delegado por turno, como mínimo.

Actuación de delegados

Los delegados, en el cumplimiento de sus funciones específicas, coordinarán en todos los casos con su líder de grupo la oportunidad para retirarse momentáneamente de sus tareas, cuando así lo requiera el cumplimiento de su mandato.

Se le otorgará al delegado gremial un crédito de veinte (20) horas mensuales retribuidas no acumulables. En aquellos casos en que la ausencia del delegado de su puesto de trabajo, comprenda un período superior a una (1) hora en una misma jornada, la autorización deberá ser refrendada por un responsable de Recursos Humanos.

Comisión Interna de Reclamos (CIR)

El cuerpo de delegados elegirá, de entre sus integrantes, una comisión interna de reclamos compuesta por cinco (5) miembros. La misma gozará de movilidad completa para dedicarse a las labores sindicales. Los miembros de la CIR tendrán bajo su responsabilidad el cumplir las actividades de coordinación para temas gremiales, asistenciales,

afiliaciones, turismo y cultura, ajustándose a lo dispuesto en el estatuto del SMATA.

Información en caso de despido sin causa o suspensión:

La empresa notificará al SMATA en los casos que se produzcan despidos sin causa y/o suspensiones por razones económicas.

Reuniones periódicas de Información

Con el objeto de mantener informada a la comisión interna de reclamos, en forma periódica se realizarán reuniones entre la CIR, la gerencia de Recursos Humanos, la gerencia de Producción, Seguridad e Higiene, Servicio Médico, y el área de Servicios al personal dependiente de la gerencia de Recursos Humanos, en forma individual o conjunta, con el propósito de intercambiar información respecto del programa de producción, nuevos métodos de trabajo que tiendan a incrementar la eficiencia como así también la incorporación de nuevas tecnologías.

Vitrinas o pizarras sindicales y local

La empresa deberá proporcionar vitrinas o pizarras para que se realicen las comunicaciones sindicales dentro del establecimiento y en un lugar visible, como así también proveer un espacio adecuado dentro del predio, con mobiliario materiales de librería, para que puedan desempeñar sus actividades gremiales.

Contribución solidaria

En los términos de lo normado en el artículo 9º, segundo párrafo, de la ley 14.250 (t.o. por decreto 108/88), se establece una contribución solidaria a favor de SMATA y a cargo de cada uno de los trabajadores comprendidos en este convenio colectivo, consistente en el aporte mensual de un importe de \$ 30.- (pesos treinta) monto fijo, durante la

vigencia del presente convenio. Esta suma se incrementará en la misma proporción en que se incrementen los salarios.

Contribución empresarial para el cumplimiento y desarrollo de los fines culturales, gremiales y otros del S.M.A.T.A

Toyota Argentina S.A. efectuará una contribución mensual al Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (SMATA) destinada al cumplimiento y desarrollo de los fines culturales, gremiales y otros, conforme lo establece el artículo 5º de su estatuto social. Dicha contribución consistirá en una suma mensual de pesos veinticuatro mil (\$ 24.000), la que se abonará del día 1º al 10º de cada mes.

Seguridad Industrial y medio ambiente (artículos 46 al 48)

Prevención de riesgos

La empresa colocará avisos con instrucciones que debe seguir el personal y será obligatorio el uso de todos los elementos de protección que la empresa ponga a disposición del personal en salvaguarda de posibles accidentes y/o enfermedades considerando como incumplimiento el no uso de los mismos.

Además, la empresa está obligada a proveer la ropa de trabajo (2 mudas por año), y equipos de seguridad, como ser los zapatos de seguridad y de todos los equipos y demás elementos de trabajo relativos a seguridad que serán de uso obligatorio y que se ajustarán a lo establecido por la normativa vigente en la materia. Al personal que realice sus tareas en forma permanente a la intemperie, aunque la misma no sea continua, le será provista ropa exterior de abrigo durante la estación invernal. Los días de lluvia será provisto de ropa de agua, aunque las tareas sean accidentales, debiendo permanecer estas prendas en el establecimiento una vez finalizada la jornada laboral.

Comité para la salud, seguridad e higiene. Prevención de accidentes y ecología industrial

Estará integrado por dos (2) representantes de Toyota y dos (2) representantes designados por el SMATA, con conocimientos en la materia. Si uno de los representantes es trabajador efectivo de Toyota, la empresa otorgará para el desarrollo de sus funciones una movilidad mensual de veinte (20) horas pagas.

Este comité realizará las siguientes actividades:

1. Tratar temas relativos a salud, seguridad e higiene, prevención de accidentes y ecología industrial y lo concerniente a las operaciones tendientes a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
2. Incentivar y fomentar el cumplimiento de las normas internas y legales sobre seguridad e higiene, capacitándose a tal efecto, como así también velar por el cumplimiento de las normas sobre protección del medio ambiente y que pudieren afectar a la comunidad.
3. La programación conjunta de encuentros de concienciación de empleados, a realizarse operativamente bajo la dirección de la empresa.
4. El seguimiento y análisis periódico de los accidentes de trabajo ocurridos y/o enfermedades profesionales y de las causas que los provocaron, con el propósito de individualizar y realizar las acciones preventivas y correctivas idóneas.
5. Dicho comité se reunirá en forma periódica para tratar los temas de su incumbencia y de considerarlo necesario elaborará un acta informativa con los puntos tratados en dicha reunión.

Disposiciones complementarias (artículos 49 y 53)

Domicilio

El personal debe notificar al empleador su domicilio en un formulario oficial de la empresa. Y cualquier cambio se debe notificar dentro de las 48hs de realizado el cambio.

Ausencias por enfermedad o accidentes inculpables

El trabajador siempre debe comunicar cualquier enfermedad o accidente inculparable a la empresa, además de ponerse a disposición por los controles que Toyota pueda hacer mediante su servicio médico. En caso de que el trabajador pueda deambular deberá presentarse donde la empresa lo requiera, caso contrario deberá aguardar y estar a disposición en su domicilio para los controles que Toyota considere necesario a través del servicio médico.

Cualquier incumplimiento de lo anteriormente expuesto, podrá considerarse como un acto de indisciplina.

Procedimiento de conciliación interna

Con carácter previo a todo reclamo judicial y/o administrativo de carácter individual o pluriindividual, las partes acuerdan el siguiente procedimiento: si uno o varios trabajadores y/o el delegado desean presentar un reclamo a la empresa vinculado a problemas de índole laboral y/o asuntos que se relacionen directa o indirectamente con ellos, deberán respetar los pasos del procedimiento que a continuación se detallan:

Paso 1º: El reclamo se efectuará directamente al *group leader* que se trate y/o a su superior inmediato, quien deberá brindar una respuesta dentro de un plazo razonable.

- Paso 2º: De no satisfacerle la respuesta o no ser la misma contestada en un plazo razonable, se deberá elevar la cuestión a consideración de Recursos Humanos de Toyota Argentina.
- Paso 3º: De continuar la inquietud, pese a la respuesta brindada por Recursos Humanos de Toyota Argentina, se labrará un acta que firmarán quien o quienes presenten el reclamo y quien haya intervenido por Recursos Humanos de Toyota Argentina, donde se dejará constancia de la situación planteada, la posición de los intervinientes y las propuestas surgidas con la que se deberá solicitar la intervención del gerente de Recursos Humanos, el cual en conjunto con el representante que designe el Consejo Directivo Nacional de SMATA, se abocarán a la búsqueda de soluciones a la cuestión planteada.
- Paso 4º: De no hallarse una justa y equitativa solución al reclamo planteado y agotada la instancia contemplada en el paso 3º, se labrará una nueva acta que firmarán las partes, donde se dejará constancia de lo actuado. A partir de allí, las partes quedarán en libertad de acción y podrán continuar con el sistema establecido por la legislación vigente en la materia

Viáticos

El personal que, por cualquier causa, debiera realizar tareas fuera de su lugar de trabajo habitual, percibirá, sin perjuicio de su remuneración habitual, el importe no remunerativo correspondiente a los gastos incurridos con motivo de dicho traslado, dentro de la política de viáticos aprobada por la empresa.

Las partes acuerdan que, dentro de este concepto, estarán incluidos los viáticos en que pudiera incurrir el personal, generados con motivo de capacitación, dentro y/o fuera del territorio de la República Argentina.

Impresión del convenio

La empresa se compromete a efectuar la impresión del presente convenio, una vez homologado distribuyendo sin cargo un (1) ejemplar del mismo a cada trabajador.

Anexos al presente convenio

Anexo "A" al artículo 35º punto del convenio colectivo de trabajo Toyota Argentina - SMATA

En función de las condiciones de transición que implica la preparación y lanzamiento de un nuevo modelo de vehículo, se acuerda entre las partes signatarias del presente convenio que el porcentaje adicional de productividad quedará fijo en el 13% del salario básico, en el período comprendido entre el 01 de mayo de 2004 al 31 de marzo de 2005, volviendo dicho adicional a su condición de variabilidad a partir del 01 de abril de 2005, quedando a partir de esa fecha como objetivo máximo a alcanzar un valor porcentual del trece por ciento (13%) calculado sobre el salario básico de acuerdo a la metodología detallada a continuación:

Sistema de pagos por productividad y calidad - Remuneración variable

El objetivo del nivel de producción y calidad a alcanzar y con el cual se evaluarán los resultados obtenidos por Toyota Argentina, será establecido y comunicado al personal por la Empresa la última semana de cada mes.

Este concepto se medirá y se retribuirá en forma mensual y por mes vencido.

La fórmula determinada para medir el cumplimiento de los objetivos de productividad y calidad, es la que a continuación se transcribe:

$$NP = \frac{(N^{\circ} TC \times (N^{\circ} DT + HE))}{N^{\circ} VT}$$

Ref.	Significado
NP	Nivel de productividad
VT	Vehículos terminados teóricos
TC	Trabajadores comprendidos en convenio
DT	Días a trabajar (expresado en horas)
HE	Horas extras a trabajar

A tal fin se establece que a los efectos del cálculo de la variabilidad del adicional por productividad (13%) se comparará el objetivo fijado (100%) con el objetivo efectivamente alcanzado. Cada valor porcentual que resulte superior o inferior al objetivo fijado (100%) será el resultado de la siguiente operación: a) Al adicional por productividad (13%) se le extraerá el porcentaje que resulte del comparativo antes mencionado, b) El resultado así obtenido será sumado o restado, según corresponda, al adicional por productividad, lo que arrojará el porcentual final a aplicar de remuneración variable.

Ejemplo 1 (calculado para un sector, superando el objetivo):

A. Momento 1: se fija el objetivo del mes

OBJETIVO: 68 horas por vehículo aprobado

B. Momento 2: se calcula el resultado real del mes

RESULTADO: 65 horas por vehículo aprobado

C. Cálculo del porcentaje alcanzado

OBJETIVO: 68 horas = 100%

RESULTADO: 65 horas = diferencia de 4.4%

CALCULO: 68 horas = 100%

3 horas = X, donde $X = \frac{100\% \times 3 \text{ horas}}{68 \text{ horas}} = 4.4\%$

$13\% \times 4.4\% = 0.57\%$ adicional de productividad

D. Cálculo del porcentaje de remuneración variable obtenido

OBJETIVO: si se obtiene el 100%, se paga el 13% de rem. variable

RESULTADO: al 0.57% adicional corresponde el 13.57 % de rem. variable

Ejemplo 2 (calculado para un sector, no alcanzando el objetivo):

A. Momento 1: se fija el objetivo del mes

OBJETIVO: 68 horas por vehículo aprobado

B. Momento 2: se calcula el resultado real del mes

RESULTADO: 73 horas por vehículo aprobado

C. Cálculo del porcentaje alcanzado

OBJETIVO: 68 horas = 100%

RESULTADO: 73 horas = diferencia de -7.4%

CALCULO: 68 horas = 100%

(-5) horas = X, donde $X = \frac{100\% \times (-5) \text{ horas}}{68 \text{ horas}} = -7.4\%$

$13\% \times (-7.4\%) = -0.96\%$ disminución de productividad

D. Cálculo del porcentaje de remuneración variable obtenido

OBJETIVO: si se obtiene el 100%, se paga el 13% de rem. variable.

RESULTADO: al -0.96% disminuido corresponde el 12.04% de rem. variable

A los efectos de la aplicación de la nueva fórmula en los distintos sectores, dada la incidencia de éstos en la productividad, y teniendo en cuenta las distintas posibilidades de medición de los mismos, se acuerda que en cada uno de los sectores de Soldadura, Pintura, Ensamble, Motores e Inspección se aplicará la fórmula establecida en este anexo en forma directa.

Los sectores de Mantenimiento, Movimiento de Materiales, SQA, Kaizen y Control de Producción, y otros sectores no productivos, serán

medidos tomando en cuenta el promedio aritmético de los cinco sectores nombrados en 1º término.

*Anexo "B" al artículo 35º del convenio colectivo de trabajo
Toyota Argentina - SMATA.*

Criterios para el traspaso de niveles - Factores considerados al momento de la evaluación

Team Member:

De nivel actual a nivel siguiente	Ant. Mínima en la posición	Habilidades	Seguridad	Concepto general	Círculos Kaizen	Sistema de Sugerencias	Capacitación en TWI	Cupo
De TM Ingreso a TM 1	12 meses	Traspaso automático						
De TM 1 a TM 2	24 meses	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO
De TM 2 a TM 3	36 meses	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO
De TM 3 a TM 3 A	48 meses	SI	SI	SI	SI	SI	1 curso	25%
De TM 3 A a TM 3 B	60 meses	SI	SI	SI	SI	SI	2 cursos	dotación (entre ambas)

Team Leader:

De nivel actual a nivel siguiente	Ant. Mínima en la posición	Habilidades	Seguridad	Concepto general	Círculos Kaizen	Sistema de Sugerencias	Capacitación en TWI	Cupo
De TL 1 a TL 2	12 meses	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO
De TL 2 a TL 3	24 meses	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO
De TL 3 a TL 3 A	36 meses	SI	SI	SI	SI	SI	SI	20% dotación

Estos criterios serán expresados como factores de la evaluación, debiendo el *team member* o *team leader* alcanzar los valores estipulados por la Empresa como límite mínimo del nivel siguiente.

Convenio Colectivo de Trabajo 1317/2013 E

Partes signatarias (artículo 1)

Son partes signatarias del presente convenio colectivo de trabajo para el personal de supervisión de la empresa Toyota Argentina S.A., la Asociación de Supervisores de la Industria Metalmeccánica de la República Argentina (ASIMRA), personería gremial N.º 329, (en adelante denominada ASIMRA y/o la representación gremial), y la empresa Toyota Argentina S.A. (en adelante, denominada Toyota y/o la empresa).

Filosofía de trabajo (artículo 2)

Declaración inicial

En atención a la actividad de Toyota Argentina S.A., la que se caracteriza por un concepto moderno de productividad, alta tecnología y calidad final de sus productos, mediante un sistema novedoso de producción, ambas partes manifiestan su total coincidencia, interés mutuo y buena voluntad en continuar un camino conjunto de negociación y relación estable y armónica entre ellas y fundada en la convicción de que la implementación de nuevas técnicas de producción y trabajo en el marco del respeto a los trabajadores confluirá en mejores niveles de productividad y el máximo desarrollo personal y profesional del mismo. Para lograr los objetivos antes expuestos ambas representaciones comprometen sus esfuerzos conjuntos, teniendo siempre como principio al diálogo constructivo y permanente que permita evitar la posibilidad de conflicto.

Compromisos y responsabilidades

El objetivo primario de Toyota Argentina es crecer y prosperar, propugnando relaciones laborales estables y duraderas. Las partes reconocen la necesidad de crecer y prosperar a través del incremento de la productividad como factor que contribuye al desarrollo de

Toyota Argentina y de todos sus empleados. Es importante entender que el bienestar de los trabajadores se alcanzará solo en la medida que Toyota Argentina crezca y sea exitosa en los negocios, en un marco de relaciones armoniosas. El objetivo primario de ASIMRA es mejorar el nivel de vida laboral de sus representados, asegurándoles un trato digno y equitativo, procurando que los empleados obtengan un salario justo y estable y oportunidades de progreso profesional. La ASIMRA coincide plenamente en que estos beneficios originados por trabajar en Toyota Argentina se deben fundar, principalmente, en el esfuerzo por alcanzar un incremento constante de la productividad y en una optimización permanente en la utilización de los recursos disponibles, por lo tanto, la ASIMRA acuerda alentar y apoyar a Toyota Argentina en el cumplimiento de estos objetivos.

Con el propósito de alcanzar las metas descriptas, ambas partes reconocen la necesidad de:

- a. mantener una operación del negocio rentable.
- b. asegurar a cada empleado la oportunidad de desarrollar sus habilidades.
- c. favorecer la polifuncionalidad y el trabajo en equipo, dentro de un ambiente de trabajo que cumpla con las normas de seguridad e higiene.
- d. comprometer la búsqueda constante de mejoras en calidad, eficiencia y ambiente de trabajo.
- e. adherir a las normas de comportamiento establecidas, promoviendo un trato justo e igualitario a todos los empleados.
- f. promover el diálogo y la negociación como bases para la resolución de cualquier conflicto, resaltando la necesidad de alcanzar acuerdos por consenso y no por confrontación; a tal efecto se comprometen a intentar la búsqueda de soluciones por métodos alternativos

que permitan evitar situaciones conflictivas entre las partes.

- g. Procurar un ámbito de trabajo libres de drogas y alcohol.

Responsabilidades de Toyota Argentina

- a. Impulsar el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores, por medio de la capacitación y entrenamiento que permita lograr el desarrollo mencionado.
- b. Impulsar la capacitación en el liderazgo de equipos de trabajo y en la formación de personal de mando, como los representados por ASIMRA
- c. mantener una cordial relación y comunicación permanente con sus empleados, así como con ASIMRA procurando resolver las situaciones por medio del diálogo continuo.
- d. cumplir con la legislación vigente en todos sus aspectos, capacitando asimismo al personal para el cumplimiento de todas las normas, incluyendo las de seguridad e higiene, y en particular para la supervisión y control de cumplimiento por parte del personal a cargo, para, de ese modo, lograr la prevención de accidentes y enfermedades.
- e. orientar sus esfuerzos en mejorar la calidad de vida de sus empleados y grupo familiar.
- f. alentar y propender al trabajo en equipo, elemento esencial que hace al Sistema de Producción Toyota (TPS).
- g. proveer un ámbito de trabajo cuyo nivel de organización, seguridad e higiene respete la dignidad del empleado.
- h. capacitar al personal de supervisión, para liderar grupos de trabajo, organizar las tareas diarias, y supervisar y dirigir las mismas, controlar el cumplimiento de normas y procedimientos internos, y de cualquier disposición de cumplimiento obligatorio para los empleados.

Responsabilidades de ASIMRA

- a. ASIMRA tiene el derecho y la responsabilidad de representar a los trabajadores incluidos en el presente convenio, en relación con las leyes laborales vigentes, los términos de contratación y los procedimientos establecidos en el marco del CCT, ejerciendo la defensa de sus derechos e intereses y propendiendo a la elevación personal, social y profesional de los mismos.
- b. ASIMRA, apoyará a Toyota Argentina, en pos de alcanzar los objetivos comunes de éxito comercial y bienestar de su personal; en particular apoyando las iniciativas que promuevan la mejora constante de la calidad y la productividad, en tanto ello redundará en la mejora de las condiciones, laborales del personal representado.
- c. ASIMRA acuerda cooperar con Toyota Argentina en la implementación de iniciativas de capacitación y entrenamiento para los empleados de Toyota Argentina comprendidos en el presente convenio.
- d. Como parte del derecho de sus representados, y propendiendo a un mayor nivel de salud del personal, ASIMRA se compromete a brindar en la zona del domicilio del personal comprendido en el presente Convenio una cobertura de salud (incluyendo consultas, internación, exámenes y medicamentos) de acuerdo a lo establecido por la normativa legal vigente, para todo el personal que se encontrara afiliado a su obra social y su grupo familiar.

Responsabilidades del personal comprendido en el presente convenio

- a. realizar el máximo esfuerzo para lograr el mejor desempeño en la tarea asignada, en un todo de acuerdo con el TPS.
- b. realizar el máximo esfuerzo para que el personal a su cargo, cumplan con la tarea asignada conforme los estándares y

tiempos de producción y con la mayor eficiencia y contracción al trabajo.

- c. controlar que el personal a su cargo respete las normas y procedimientos internos, como así cualquier disposición cuyo cumplimiento le sea obligatorio.
- d. contribuir ampliamente en la obtención de los objetivos del grupo, colaborando con los demás miembros.
- e. desempeñarse laboralmente cumpliendo todas las normas de higiene y seguridad, minimizando el riesgo de infortunios laborales, haciendo de ejemplo para el personal a su cargo, buscando que ellos cumplan con esta misma conducta.
- f. trabajar respetando las políticas y normativas de Toyota Argentina, además de las contenidas en este Convenio Colectivo de Trabajo y las leyes vigentes, haciendo de ejemplo para el personal a su cargo, buscando que ellos mismos cumplan con esta misma conducta.
- g. cumplir las normas de conducta y presentismo haciendo de ejemplo para el personal a su cargo, buscando que ellos mismos cumplan con esta misma conducta.
- h. respetar los derechos individuales de otros empleados, y en particular los del personal a su cargo.
- i. realizar todos los esfuerzos necesarios para que la empresa alcance los planes de producción programados, en un todo de acuerdo con el TPS.
- j. acompañar enteramente el espíritu de este convenio, buscando constantemente distintas maneras de hacer a Toyota Argentina más eficiente y más exitosa, en particular a través del personal a su cargo, en un todo de acuerdo con el TPS.
- k. asistir a todas las actividades de capacitación, programadas por Toyota Argentina.
- l. entregar su trabajo correctamente realizado; el tratar de hacer pasar un trabajo que sea inútil, impropio o defectuoso, o que ocasione la inutilización del mismo, podrá ser considerado falta del trabajador.

- m. comunicar inmediatamente al superior toda circunstancia anormal o peligrosa que observase, avisar de toda herramienta y/o material abandonado y/o fuera del lugar habitual.
- n. realizar actividades de *kaizen*.

Relaciones laborales duraderas:

Toyota Argentina y ASIMRA propugnan —en el marco de la legislación vigente— relaciones laborales estables y duraderas. Para lograr esto, cada empleado deberá demostrar un gran sentido de responsabilidad y adaptabilidad a las distintas circunstancias y cumplir de buena fe las obligaciones a su cargo, siendo que la adhesión del sindicato a los compromisos aquí asumidos, en especial los referentes a evitar enfrentamientos, a través de la búsqueda de soluciones por métodos alternativos de resolución de conflictos y el apoyo a las iniciativas que promuevan la mejora de la eficiencia y la productividad y del nivel de vida de los empleados, serán un paso significativo para alcanzar esta meta. Así, la empresa se compromete a analizar detalladamente las situaciones que puedan afectar el nivel de empleo. En casos de crisis prolongadas, Toyota Argentina y ASIMRA, estudiarán medios que permitan reducir su impacto sobre el empleo, a ejemplo del siguiente: Asignación de trabajos fuera del ámbito de fabricación de vehículos, incluida la capacitación necesaria por cuenta de Toyota Argentina.

Desarrollo personal

El éxito de Toyota Argentina depende del óptimo aprovechamiento del talento de sus empleados y del desarrollo de su potencial. A estos fines y basado en los requerimientos del negocio, Toyota Argentina, en la medida de sus posibilidades, alentará a sus empleados a desarrollar todas sus habilidades y talentos, proveyéndolos del entrenamiento necesario y oportunidades de desarrollo.

Características básicas convenidas de la filosofía de trabajo en Toyota Argentina

- a. Utilización adecuada y responsable de los recursos humanos, en cuanto a su cantidad y calidad, de manera de lograr la máxima productividad con la mejor administración de sus recursos humanos.
- b. Trabajo en célula o en equipo, sistema que permite la asignación de responsabilidades a cada uno de los integrantes, donde los miembros de cada célula cooperan para lograr los objetivos del equipo, relacionados con la producción, calidad, reducción continua de costos, seguridad y eficiencia, en cumplimiento con lo establecido en el punto 1.6.
- c. Polivalencia funcional, por medio de la cual se podrá asignar al trabajador o a la célula a otras funciones y tareas, que permitirán el logro de una mejor y mayor productividad.
- d. Adopción del sistema *kaizen* de mejora continua.

Sistema de Producción Toyota (TPS)

El Sistema de Producción Toyota (TPS) se distingue porque constituye una filosofía gerencial percibida desde el punto de vista de la producción. La base del TPS es el respeto y la dignidad de los miembros de la célula o equipo, a través de la utilización efectiva de su tiempo y el desarrollo de canales de comunicación que permitan mantener a éstos informados del proceso productivo. Uno de los principios fundamentales del TPS es la eliminación de los tiempos o acciones improductivas y lograr la más alta productividad y calidad. Bajo el TPS cada movimiento realizado por un miembro de la célula, contribuye al proceso productivo y ayuda a incrementar la productividad general.

Kaizen

Kaizen es una palabra japonesa que significa mejora continua, haciendo a la Empresa más eficiente y más exitosa. Es un proceso de

encontrar y eliminar desperdicio o pérdidas en la maquinaria, en los materiales, en el trabajo o en métodos de producción o procedimientos administrativos. Este sistema parte del “principio de trabajo estandarizado”, lo que implica que la empresa establece procedimientos y normas para la realización de trabajos de sus equipos y los miembros del mismo los realizan en concordancia con esas directivas, pudiendo revisar cada equipo de empleados los procedimientos y estándares de trabajo en forma continua para obtener mejoramientos en su eficiencia, calidad y condiciones de labor, determinando así, una vez aprobado, un nuevo estándar de trabajo.

Trabajo en células o equipos

- a. Trabajar juntos para alcanzar objetivos compartidos
- b. Compromiso con el trabajo
- c. Ser creativo, utilizando todos los recursos disponibles
- d. Compartir abiertamente puntos de vista y opiniones
- e. Capacitarse constantemente sobre el trabajo propio y el de los demás integrantes, del equipo
- f. Apoyar a la empresa y los demás integrantes del equipo.

Condiciones generales

Representación (artículo 3)

De acuerdo a las personerías invocadas y acreditadas, las partes se reconocen recíprocamente como únicas entidades representativas de los supervisores (*group leaders*) (según alcance establecido en la cláusula 8ª del presente convenio) y de la empleadora perteneciente a las actividades que se detallan más adelante en esta convención colectiva de trabajo según lo establecido en la legislación vigente.

Ámbito territorial (artículo 4)

El presente convenio será aplicable exclusivamente a los supervisores (*group leaders*) indicados en el artículo 8 de Toyota Argentina que se desempeñen en la planta industrial de Toyota en Zárate, provincia de Buenos Aires. Ante la instalación de nuevos establecimientos en la provincia de Buenos Aires la empresa reconocerá a ASIMRA como la entidad representativa de los Supervisores (*group leaders*) que se encuadren en el presente convenio colectivo de trabajo.

Exclusión de disposiciones de otros convenios (artículo 5)

Quedan expresamente excluidas de esta convención todas las disposiciones emergentes de cualquier otro convenio que no se encuentren expresamente incluidas en el presente e inclusive aquellas que tenga celebradas o que celebre en el futuro ASIMRA para otro tipo de actividades o con otras cámaras empresarias. Asimismo, la firma del presente acuerdo tornará inaplicable —por parte de Toyota Argentina— cualquier disposición contenida en todo otro convenio colectivo de trabajo que se refiera, directa o indirectamente, ya sea en forma general o específica, a alguna o algunas de las actividades y establecimientos indicados en el presente convenio.

Remisión a las leyes generales (artículo 6)

Las condiciones de trabajo y las relaciones entre la empresa y su personal o con sus representantes que no se encuentren contempladas en el presente convenio o en los acuerdos que en el futuro celebren ASIMRA y Toyota Argentina, serán regidas por las leyes, decretos y otras disposiciones vigentes sobre la materia en forma supletoria.

Vigencia (artículo 7)

Ambas partes se comprometen a reunirse con sesenta (60) días de antelación al vencimiento del plazo mencionado en el párrafo primero, con el fin de analizar y acordar los cambios que las mismas pudieren

proponer. Hasta tanto no se alcance dicho objetivo, seguirá rigiendo íntegramente la presente convención y los acuerdos que hubieran celebrado ASIMRA y Toyota Argentina durante su vigencia.

Personal excluido (artículo 8)

Estarán excluidos los empleados de empresas proveedoras especializadas, que no correspondan a las actividades normales y específicas de Toyota Argentina, a saber: construcción, reparación, modificación y mantenimiento de obras civiles; sistemas de vigilancia y seguridad; servicio de limpieza y mantenimiento de planta y de predio; preparación, distribución y servicio de comidas; manejo, recepción y despacho de cargas y materiales; servicios médicos y enfermería; servicio de informática y de transporte.

Este convenio colectivo de trabajo no rige respecto de personas que desempeñen cargos tales como: directores, gerentes, subgerentes, adscriptos, jefes de sección, jefes de turno y jefes en general y supervisores (*group leaders*) administrativos, comerciales, empleados administrativos y los comprendidos en el convenio del SMATA, apoderados, secretarios, profesionales universitarios y técnicos y todos aquellos cargos análogos o similares, siendo en consecuencia la presente nómina de carácter enunciativo.

Personal comprendido (artículo 9)

Queda comprendido en este convenio en forma exclusiva el siguiente personal: Supervisores (*group leaders*) polivalentes que tendrán a su cargo el liderazgo en forma directa de células de trabajo y el control de las siguientes actividades y procesos de la producción de vehículos: estampado de partes, inyección de partes plástica, soldadura de partes y vehículos, pintura de partes y vehículos, ensamblado de partes, motores y vehículos, movimiento de materiales, mantenimiento de herramientas, equipos, control de calidad de partes y vehículos. Asimismo, se encuentran comprendidos los supervisores (*group leaders*) que lideran en forma directa células de trabajo y contienen los

siguientes procesos operativos: control de emisiones de gases y laboratorio de metrología, inspección de unidades importadas, manejo y despacho de unidades terminadas, manejo y despacho de repuestos. La enumeración del personal comprendido, actividades y procesos es de carácter taxativo.

Modalidades de contratación (artículo 10)

- a. Ratificar la vigencia del contrato de trabajo por tiempo indeterminado como modalidad principal de contratación de trabajadores en el ámbito de la empresa.
- b. Sin perjuicio de lo expuesto en el anterior inciso la empresa se encontrará facultada a contratar personal bajo las distintas modalidades de contratación previstas dentro del marco de las leyes 20.744, 24.013, 25.013 y 25.877, y demás normas reglamentarias vigentes, así como bajo cualquier otra modalidad de contratación que por ley o decreto se establezca durante la vigencia del presente convenio.

Período de prueba (artículo 11)

Las partes acuerdan aplicar lo dispuesto por el art. 92 bis de la ley de Contrato de trabajo.

Paz social (artículo 12)

Las partes acuerdan, como mutuo objetivo, el mantener armoniosas y ordenadas relaciones, con el fin de preservar la paz social y de evitar que se susciten hechos que pudieren derivar en situaciones de conflictividad.

Producción para exportación (artículo 13)

Toyota Argentina y ASIMRA reconocen en los mercados externos y en la exportación al Mercosur y/u otros mercados de los productos manufacturados, una de sus principales fuentes de trabajo, factores

que aseguran la continuidad y éxito de Toyota Argentina. Dadas las especiales características que implican el abastecimiento de todos los mercados, es que la empresa en conjunto con el sindicato solicitarán a todo el personal comprendido en el presente convenio, los mayores esfuerzos para asegurar las entregas pactadas en tiempo y forma, manteniendo la más alta calidad. Del mismo modo, ASIMRA se compromete a prestar toda su colaboración en miras de facilitar el objetivo antes dispuesto, en caso de que se susciten conflictos con terceros, que hagan peligrar el normal abastecimiento de productos al exterior, intercediendo ante ellos a través de la utilización de sus recursos y buenos oficios de modo de poder lograr el cese de tales situaciones conflictivas y la normalización de la entrega o despacho de partes o productos terminados que de lo contrario podrían afectar a la producción o comercialización de dichos productos.

Actividades de kaizen (artículo 14)

Todos los empleados comprendidos en el presente convenio realizarán actividades de *kaizen*, en búsqueda de una mayor eficiencia, calidad y productividad.

Capacitación y formación profesional (artículo 15)

Toyota reconoce como prioridad fundamental y esencial para el más eficiente desarrollo del TPS 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 y asegurar el cumplimiento de los principios que informan al TPS. Asimismo, Toyota difundirá y alentará la participación de sus trabajadores en actividades de capacitación profesional que organice ASIMRA siempre

que las mismas no afecten ni interfieran en el normal desarrollo de la actividad laboral.

Funciones y organización del trabajo

Facultades de organización (artículo 16)

Toyota, en el ejercicio de su poder de dirección y organización, podrá distribuir las tareas de acuerdo a las necesidades operativas de la producción, toda vez que el establecimiento puede estar organizado en diferentes modalidades en función de los recursos tecnológicos que tenga implementado o se implementen en el futuro. La asignación específica de funciones y niveles a cada empleado será establecida por la empresa.

Funciones del supervisor (artículo 17)

El rol del supervisor (*group leader*) es el de llevar adelante personalmente la gestión integral de las células de trabajo en las actividades comprendidas en el artículo 8vo. del presente convenio, mediante la aplicación diaria del modelo PDCA (planificar, ejecutar, evaluar, implementar) y mediante el desarrollo de personal idóneo para desempeñarse en ese proceso. Esta gestión debe desarrollarse en conformidad con los métodos y filosofía de trabajo (*Toyota Way*) del Toyota Production System (TPS). Sus funciones son, entonces,

1. planificar las actividades de las células,
2. liderar la ejecución por parte del personal a su cargo,
3. evaluar detectando anormalidades y
4. asegurar la respuesta a estas anormalidades y la estandarización de las técnicas de trabajo para mantener su implementación, con las siguientes misiones:
 - a. seguridad y cuidado ambiental,
 - b. calidad,

- c. productividad y mantenimiento,
- d. minimización de costos,
- e. organización y desarrollo de personas, incluyendo la administración de disciplina, control del ausentismo y cumplimiento general de políticas internas de la compañía.

Polivalencia funcional y multioficios (artículo 18)

A las tareas y funciones incluidas en el presente convenio se las considera polivalentes, de modo que el supervisor (*group leader*) deberá realizar toda tarea, función o actividad que se le asigne —de conformidad con las pautas de la legislación vigente—, acorde a su capacitación y en los términos del artículo anterior.

Cobertura suplencias y de otros puestos (artículo 19)

1. Reemplazo de otro supervisor (*group leader*): la ausencia temporaria de uno o más supervisores (*group leaders*) será cubierta por cualquier supervisor (*group leader*), dentro del marco polivalente, multifuncional y multiprofesional que tienen los trabajadores de Toyota Argentina, de conformidad con las pautas de la legislación vigente y el horario normal y habitual de los mismos.
2. Reemplazo temporario en función superior: cuando un supervisor (*group leader*) reemplazase transitoriamente a un jefe de turno o en caso de generarse un puesto de jefe de turno para el que aún no se hubiera seleccionado un candidato definitivo, un supervisor (*group leader*) podrá asignarse temporariamente a la función superior. El reemplazante percibirá un adicional mensual durante todo el período correspondiente del 70% de la diferencia salarial sobre la remuneración mensual total que percibe como supervisor (*group leader*) la remuneración mensual total mínima de la función superior. Cuando el

reemplazo temporario superase los 6 meses, el adicional ascenderá al 100% de dicha diferencia. La gerencia solicitará la verificación y aprobación por parte del departamento de Recursos Humanos para la realización del reemplazo y se procederá a la selección del reemplazante. Una vez confirmada la aprobación de la misma por el supervisor (*group leader*) reemplazante se le entregará copia y el sector remitirá el original al departamento de Recursos Humanos, dejando constancia de la fecha de inicio, reemplazante, reemplazado y motivo de la cobertura transitoria. Este adicional solamente será aplicable para los reemplazos transitorios de personal por un período no inferior a 30 días corridos. En caso de realizarse un reemplazo por un período inferior bastará acuerdo simple entre el reemplazante y la empresa.

3. Rotación en tareas de soporte a la producción: los supervisores (*group leaders*) comprendidos en el presente convenio colectivo de trabajo podrán asumir por un plazo determinado de tiempo funciones de soporte a la producción, tales como diseños o rediseños de procesos, planificación de secuencias de trabajo y actividades de entrenamiento manteniendo las condiciones contractuales previstas en el presente. El plazo normal para participar en estructuras de soporte es de dos años, pudiendo extenderse hasta un máximo de tres (3) años. En casos en que un supervisor (*group leader*) se desempeñara en proyectos este tiempo podrá extenderse hasta cuatro (4) años, dependiendo del punto en que el proyecto sea completado. Cumplidos los plazos mencionados el supervisor (*group leader*) deberá retomar sus funciones originales o, en su defecto, ser re-categorizado en un puesto fuera del alcance del presente convenio.

Evaluación de desempeño y competencias (artículo 20)

En conformidad con el Sistema de Producción Toyota, la empresa ha implementado el sistema de evaluación de desempeño y de evaluación de competencias cuya finalidad es evaluar a cada trabajador en forma

periódica, para mejorar el desenvolvimiento del mismo, brindar reconocimiento a su contribución personal y analizar sus posibilidades de desarrollo y mejora de nivel salarial.

Anualmente, entre los meses de septiembre y diciembre se realiza el proceso de evaluación de competencias de supervisores (*group leaders*) que permite revisar el nivel salarial de cada uno de ellos. El avance y resultados de esta evaluación se monitorea en conjunto entre el *group leader* y su superior mediante el proceso de comunicación de dos vías, de acuerdo con la agenda anual y el formulario de evaluación que la empresa determine a estos fines. En los meses de abril y mayo de cada año se lleva adelante la evaluación de desempeño de supervisores (*group leaders*), en función del alcance de objetivos planteados para el año fiscal. De acuerdo con estos resultados se determinará el monto final del bono por desempeño, según consta en el artículo 33.4 del presente convenio.

Licencias y otros beneficios

Licencia anual ordinaria (artículo 21)

La extensión de las vacaciones anuales del personal comprendido en el presente convenio se registrará por la ley de Contrato de trabajo. La época de otorgamiento de las vacaciones anuales se registrará por el siguiente criterio:

- De 0 a 5 años de antigüedad: según ley de Contrato de trabajo
- De 6 a 10 años de antigüedad: las vacaciones podrán ser fraccionadas por la empresa en dos períodos, el primero de 2 (dos) semanas y el segundo de 1 (una) semana. La empresa garantiza el goce del primer período de dos semanas durante el período comprendido del 9 de diciembre al 8 de marzo del año siguiente. El goce del 2º período de una semana será determinado por la empresa, garantizando su goce en forma coincidente con el receso escolar de invierno.

- Mayor de 10 años de antigüedad: a partir de la cuarta semana, la asignación de las vacaciones Toyota Argentina podrá asignarlas en el resto del año calendario con acuerdo del supervisor (*group leader*).

El personal que, en uso de vacaciones anuales, sufriera el fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o hermano, podrá prolongar sus vacaciones por el plazo de licencia establecido legalmente ante tales circunstancias.

Las vacaciones anuales comenzarán en día lunes o el día siguiente, si aquél fuese feriado. Durante las mismas el personal percibirá su salario de acuerdo con las disposiciones legales y convencionales en vigencia. A los efectos del cómputo de la antigüedad para las vacaciones, la misma se contará al día 31 de diciembre de cada año.

Licencias especiales con goce de haberes (artículo 22)

Las partes acuerdan adherir a la LCT con referencia al capítulo de licencias especiales. En forma complementaria, se incluye: el goce de cinco (5) días de licencia pagos por año calendario, para cubrir necesidades extraordinarias como ser enfermedad grave y/o internación y/o cirugía de familiar directo declarado, a cargo del trabajador y que conviva con éste, donación de sangre, examen de enseñanza universitaria, mudanza, trámites administrativos, fallecimiento de padres políticos o abuelos, etc. La enumeración tiene carácter enunciativo. En todos los casos el empleado deberá consensuar con su jefe la oportunidad de su goce y en ningún caso podrá tomarse dichos días de licencia en forma consecutiva, ni acumulados a ninguna otra licencia legal o convencional.

Citaciones pagas (artículo 23)

Cuando el personal se encuentre afectado por el cumplimiento de una citación de autoridad administrativa o judicial, a la que deba concurrir personalmente, la empresa abonará la remuneración por el tiempo que requiera la citación, siempre que se den las siguientes circunstancias:

- Que el personal deba concurrir dentro de su horario habitual de trabajo.
- Que el personal citado acredite fehacientemente el hecho de la citación.
- En todos los casos, salvo causas de fuerza mayor o de urgencia debidamente acreditadas, el personal citado deberá comunicar el hecho de la citación a la oficina de personal o a su superior directo, con una anticipación no inferior a las 48 horas hábiles, a fin de que se tomen los recaudos para cubrir la posición de trabajo durante su ausencia.
- Asimismo, dentro de las 48 horas hábiles de cumplida la citación, el personal deberá acreditar su concurrencia mediante presentación del comprobante respectivo emitido por la misma autoridad que lo hubiere citado.

Día del trabajador mecánico (artículo 24)

El día 24 de febrero de cada año se celebra el Día del Supervisor (*group leader*) mecánico. A todos los fines, el mismo será considerado como feriado.

Feriatos Nacionales y días no laborables (artículo 25)

Los días feriados nacionales y no laborables son aquellos que la legislación vigente determina. En caso de que la empresa determine trabajarlos, se abonará la remuneración que corresponda. El día 31 de diciembre será considerado día no laborable y a los efectos de su pago, como un feriado nacional.

Ayuda social (artículo 26)

1. **Casamiento:** La empresa obsequiará al personal que contraiga matrimonio una orden de compra por la suma \$ 500 (IVA incluido) de carácter no remunerativo, para ser canjeada en

distintos comercios designados por la Empresa. La entrega de la orden de compra se realizará contra la recepción del certificado de matrimonio.

2. **Nacimiento o adopción:** en caso de nacimiento o adopción la empresa obsequiará al personal una canasta de productos infantiles. La entrega se realizará contra la presentación del certificado de nacimiento o dictamen judicial de adopción.
3. **Escolaridad - Preescolar y E.G.B.:** la empresa obsequiará al personal con hijos cursando preescolar y Educación General Básica, al comienzo del ciclo lectivo, un juego de útiles escolares. La entrega se realizará contra la presentación del certificado de iniciación de clases, expedido por instituciones reconocidas oficialmente. La empresa a través del departamento de Recursos Humanos efectuará un monitoreo periódico con el fin de mantener las condiciones de calidad en estos beneficios.
4. **Guardería:** a empresa otorgará al personal femenino, como beneficio social, un subsidio mensual no remunerativo —en carácter de ayuda— para solventar los gastos de guardería, desde el retorno de la madre a su actividad laboral y hasta los 3 años de edad de su hijo. El subsidio mensual cubrirá la totalidad del costo de la guardería hasta un tope de \$ 250,00. La continuidad del pago de esta asignación se mantendrá en tanto la trabajadora presente mensualmente los comprobantes respectivos. Este beneficio se hace extensivo al personal masculino viudo, para sus hijos menores de 3 años y hasta que contrajera nuevo matrimonio.
5. **Gastos de sepelio:** en caso de fallecimiento del supervisor (*group leader*) o integrantes de su grupo familiar primario —cónyuge e hijos— la empresa colaborará con los gastos de sepelio hasta la suma de \$ 4.000,00, previa acreditación de los comprobantes respectivos.

Servicio de comedor (artículo 27)

La empresa proveerá servicio de comedor (almuerzo o cena) para el personal que así lo desee. El servicio de comedor que Toyota ponga a disposición de los trabajadores se brindará en un local adecuado a tal efecto y podrá ser utilizado por el personal durante la pausa de 40 minutos destinada a ese fin, establecida en el artículo 29º de este Convenio. El personal deberá pagar por ese servicio un precio diario que no será superior al equivalente del cero punto quince por ciento (0.15%) de la escala básica de ingreso del *group leader* I, por cada comida que se consuma. Asimismo, la empresa proveerá al personal, con carácter de beneficio social no remunerativo, un servicio de máquinas expendedoras de golosinas y bebidas, con un consumo prepago que ascenderá a \$21 (veintiún pesos por mes).

Servicio de transporte (artículo 28)

La empresa brindará un servicio de transporte al personal para exclusivamente para el traslado hacia y desde el trabajo.

Subsidios (artículo 29)

La empresa otorgará los siguientes subsidios no remunerativos, de carácter mensual, cuando el colaborador presente la documentación legal correspondiente.

Tipo de subsidio	Importe mensual
Esposa	\$ 40,00
Hijo menor de 16 años	\$ 40,00
Hijo discapacitado	\$ 100,00

Jornada de trabajo

Todo el personal de Toyota tendrá asignado un turno de trabajo, el cual podrá ser modificado ante una necesidad, con una comunicación de 48hs de anticipación, salvo casos excepcionales.

La jornada será de lunes a viernes, de la siguiente manera:

Jornada con 1 (un) turno	Jornada con 2 (dos) turnos
de 08.00 a 17.10 hs	1º turno: de 06.00 a 15.10 hs
	2º turno: de 15.00 a 00.11 hs. o de 15:40 a 00:50 hs.

Cuando la empresa opte por trabajar de 15:40 a 00:50, se deberá abonar un adicional por hora nocturna.

Además, los trabajadores gozaran de una pausa de 40 minutos que no forman parte de la jornada efectiva de trabajo y de dos descansos de 10 minutos.

Sumado a esto, Toyota podrá introducir un tercer turno.

Para asegurar la calidad de sus productos, Toyota establece que la línea se detendrá solo cuando se complete un ciclo de trabajo. Por lo cual los tiempos de pausa pueden verse extendidos o acotados en 5 minutos. Todo lo anteriormente expuesto se encuentra entre el artículo 30°.

En su artículo 32°, habla de la modalidad programada de trabajo, donde se menciona que anualmente tienen programadas por cada empleado 2.133 hs de trabajo, de las cuales se reducirán 42hs anuales por cada semana adicional de vacaciones.

La empresa debe comunicar con anticipación a sus empleados los programas y horarios establecidos, cuando las jornadas fueran diferentes de las habituales.

En el caso de las horas extras, Toyota, según el corte de novedades que tenga, deberá abonarlas en el mismo mes que fueron realizadas.

Los débitos de horas (compensaciones) deben priorizarse hacerse de lunes a viernes y en caso de ser necesario un sábado, debe tomarse por cada hora trabajada, 1,5 hs de débito.

Pago de horas extraordinarias (artículo 33)

Las tareas efectuadas en horas extraordinarias serán abonadas con los recargos establecidos en la legislación vigente y de acuerdo a las modalidades establecidas en este convenio. La base de cálculo será la remuneración mensual efectivamente percibida dividida por ciento noventa y dos (192) horas.

Remuneraciones y beneficios

Lo que se establece en su artículo 34° es lo siguiente:

Toyota debe abonar sueldo básico dependiendo del nivel del empleado, los niveles son los siguientes:

- Supervisor (*group leader*) 1: al cubrirse una vacante de supervisor (*group leader*) el personal se ubicará en este nivel. Para pasar al siguiente nivel, podrán hacerlo aquellos que hayan mantenido o superado su nivel de desempeño.
- Supervisor (*group leader*) 2: desde abril de cada año califican para este nivel aquellos Supervisores (*group leaders*) polivalentes que han cumplido un mínimo de doce (12) meses desde su designación en el cargo ya sea por promoción o incorporación. No se consideran para el cómputo de antigüedad los reemplazos temporarios de función superior ni el período de prueba.
- Supervisor (*group leader*) 3: califican para este nivel aquellos supervisores (*group leader*) polivalentes que cumplen concurrentemente las siguientes condiciones: que tengan un mínimo de 24 meses de antigüedad como *group leader* 2 y que alcancen el nivel requerido por Toyota en cuanto a

(1) Planificación,

(2) Cuidado de la seguridad y el medio ambiente, aseguramiento de la calidad, mejoras de productividad y costos y desarrollo de sus equipos de trabajo, visualizado según el FMDS (*floor management development system*),

- (3) Resolución de problemas,
- (4) Liderazgo de sus equipos,
- (5) Capacitación y desarrollo de sus equipos,
- (6) Administración de disciplina y control del ausentismo,
- (7) Concepto General y
- (8) Cumplimiento de las políticas internas de la compañía.

Cada supervisor (*group leader*) será evaluado una vez al año para analizar sus posibles cambios

Además del sueldo básico, también se abonan adicionales por productividad y calidad, adicional por turnos de equipos (para mantenimiento), adicional por guardias pasivas.

En el caso de la antigüedad será de la siguiente manera: conjuntamente con la remuneración habitual, la compañía abonará la asignación por antigüedad del 3% (tres por ciento) del sueldo básico con más el 1% (uno por ciento) adicional por cada año aniversario de servicio cumplido, en forma no acumulativa. Con un máximo de 20 años de antigüedad.

A los adicionales también podemos sumarle un bono por desempeño de los supervisores según el siguiente detalle:

- Supervisores (*group leaders*) posicionados en el 10% superior del ranking: 1,2 sueldo básico de cada supervisor (*group leader*).
- Supervisores (*group leaders*) posicionados en el 20% siguiente del ranking: 1,1 sueldo básico de cada supervisor (*group leader*).
- Supervisores (*group leaders*) restantes: 1 sueldo básico de cada supervisor (*group leader*). Dicha gratificación será abonada conjuntamente con los haberes del mes de mayo.

Garantía

La empresa se compromete a garantizar una diferencia mínima entre el salario básico mensual del supervisor (*group leader*) y la de los Operarios Polivalentes (*team members*) a su cargo del 33%.

Incorporaciones y movimientos del personal

Lo establecido en el artículo 35° del convenio es que cuando surja una vacante para la posición de supervisor, se deberán respetar los principios de capacidad, idoneidad y condiciones específicas del puesto. Temporalmente y por el plazo de 3 meses un *team member* puede ocupar esta posición.

En caso de ser alguien interno de Toyota quien ocupe dicho lugar, deberá rendir un examen que demuestre que tiene la capacidad de ocupar dicha posición. En caso de no aprobar el examen, el candidato volverá a su posición anterior.

En cuanto a reingeniería y modernización, ambas partes concuerdan en que constantemente debe haber cambios en la metodología de trabajo, sus formas de organización y avances tecnológicos y que a tal fin se irán desarrollando procesos de reingeniería para mejorar la producción.

Ambas partes coinciden en que la incorporación de nuevas tecnologías constituye una condición para el mantenimiento y el crecimiento de la empresa y de sus empleados.

Actividad gremial

Toyota hará de agente de retención de la cuota sindical de los afiliados. ASIMRA deberá enviar una lista del personal a quienes se les debe realizar dicha retención.

En cuanto a los delegados se establece lo siguiente:

- a. de diez (10) a cincuenta (50) trabajadores, un (1) delegado;

- b. de cincuenta y uno (51) a cien (100) trabajadores, dos (2) delegados;
- c. de ciento uno (101) en adelante, un (1) representante más cada cien (100) trabajadores, que excedan de cien (100), a los que deberán adicionarse los establecidos en el apartado b.
- d. Si se instrumentase más de un turno de trabajo, habrá un (1) delegado por turno, como mínimo.

Comisión interna

El cuerpo de delegados elegirá, de entre sus integrantes, una comisión interna compuesta hasta por 3 miembros. Uno de ellos gozará de movilidad completa para dedicarse a las labores sindicales. Los miembros de la CI tendrán bajo su responsabilidad el cumplir las actividades de coordinación para temas gremiales, asistenciales, afiliaciones, turismo y cultura, ajustándose a lo dispuesto en el estatuto de ASIMRA.

En lo referido a despidos o suspensiones, la empresa deberá comunicárselo a ASIMRA.

La empresa deberá proporcionar vitrinas o pizarras para que se realicen las comunicaciones sindicales dentro del establecimiento y en un lugar visible. Como así también proveer un espacio adecuado dentro del predio, con mobiliario materiales de librería, para que puedan desempeñar sus actividades gremiales.

Contribución solidaria

En los términos de lo normado en el artículo 9º, segundo párrafo, de la ley 14.250 (t.o. por decreto 108/88), se establece una contribución solidaria a favor de ASIMRA y a cargo de cada uno de los trabajadores comprendidos en este convenio colectivo, consistente en el aporte mensual de un importe de \$ 389.- (trescientos ochenta y nueve) monto fijo, durante la vigencia del presente convenio. Esta suma se incrementará en la misma proporción en que se incrementen los salarios.

Seguridad industrial y medio ambiente

A modo de prevención de riesgos, la empresa colocará avisos con instrucciones que debe seguir el personal y será obligatorio el uso de todos los elementos de protección que la empresa ponga a disposición del personal en salvaguarda de posibles accidentes y/o enfermedades considerando como incumplimiento el no uso de los mismos.

Además, la empresa está obligada a proveer la ropa de trabajo (2 mudas por año), y equipos de seguridad, como ser los zapatos de seguridad y de todos los equipos y demás elementos de trabajo relativos a seguridad que serán de uso obligatorio y que se ajustarán a lo establecido por la normativa vigente en la materia.

Al personal que realice sus tareas en forma permanente a la intemperie, aunque la misma no le será provista ropa exterior de abrigo durante la estación invernal. Los días de lluvia será provisto de ropa de agua, aunque las tareas sean accidentales, debiendo permanecer estas prendas en el establecimiento una vez finalizada la jornada laboral.

Prevención de adicciones

Tanto ASIMRA como Toyota Argentina reconocen que el abuso de alcohol, el uso de fármacos sin indicación médica, el consumo de tabaco y otras drogas ilegales constituyen un problema social relevante. Además de producir daños en la salud y calidad de vida de las personas y sus familias, presente en el ámbito laboral, impacta negativamente sobre la seguridad, el ambiente de trabajo, la calidad, la productividad y la sustentabilidad de la compañía. Por tal motivo toman estos temas como prioritarios de abordar e implementan acciones para detectar de manera temprana estas cuestiones.(artículo 46°).

Disposiciones complementarias

Desde el artículo 47° al 53° se tratan los siguientes temas:

Domicilio

El personal debe notificar al empleador su domicilio en un formulario oficial de la empresa. Y cualquier cambio se debe notificar dentro de las 48hs de realizado el cambio.

Ausencias por enfermedad o accidentes inculpables

El trabajador siempre debe comunicar cualquier enfermedad o accidente inculpable a la empresa, además de ponerse a disposición por los controles que Toyota pueda hacer mediante su servicio médico. En caso de que el trabajador pueda deambular deberá presentarse donde la empresa lo requiera, caso contrario deberá aguardar y estar a disposición en su domicilio para los controles que Toyota considere necesario a través del servicio médico.

Cualquier incumplimiento de lo anteriormente expuesto, podrá considerarse como un acto de indisciplina.

Procedimiento de conciliación interna

Con carácter previo a todo reclamo judicial y/o administrativo de carácter individual o pluriindividual, las partes acuerdan el siguiente procedimiento:

Si uno o varios trabajadores y/o el delegado desean presentar un reclamo a la Empresa vinculado a problemas de índole laboral y/o asuntos que se relacionen directa o indirectamente con ellos, deberán respetar los pasos del procedimiento que a continuación se detallan:

Paso 1º: El reclamo se efectuará directamente al Jefe que se trate y/o a su superior inmediato, quien deberá brindar una respuesta dentro de un plazo razonable.

Paso 2º: De no satisfacerle la respuesta o no ser la misma contestada en un plazo razonable, se deberá elevar la cuestión a consideración de Recursos Humanos de Toyota Argentina.

Paso 3º: De continuar la inquietud, pese a la respuesta brindada por Recursos Humanos de Toyota Argentina, se labrará un acta que firmarán quien o quienes presenten el reclamo y quien haya intervenido por Recursos Humanos de Toyota Argentina, donde se dejará constancia de la situación planteada, la posición de los intervinientes y las propuestas surgidas con la que se deberá solicitar la intervención del Gerente de Recursos Humanos, el cual en conjunto con el representante que designe el Consejo Directivo Nacional de ASIMRA, se abocarán a la búsqueda de soluciones a la cuestión planteada.

Paso 4º: De no hallarse una justa y equitativa solución al reclamo planteado y agotada la instancia contemplada en el paso 3º, se labrará una nueva acta que firmarán las partes, donde se dejará constancia de lo actuado. A partir de allí, las partes quedarán en libertad de acción y podrán continuar con el sistema establecido por la legislación vigente en la materia.

Certificados de trabajo

Cuando finalice la relación laboral, la empresa entregará a la persona los certificados correspondientes por ley, más una constancia con fecha de ingreso, egreso, actividad que realizaba y último salario percibido.

Comisión de seguimiento del convenio, interpretación y autorregulación (artículo 51)

Las partes reafirman la importancia de mantener la mayor armonía en las relaciones laborales y en los lugares de trabajo, permitiendo así atender las exigencias de los clientes internos y externos, con el propósito de asegurar el progreso de Toyota Argentina, el mantenimiento de la fuente de trabajo y el mejoramiento de la calidad de vida laboral.

Con la finalidad de concretar el objetivo antes referido, se acuerda crear una comisión de seguimiento del convenio, interpretación y autorregulación, la que constituye el mayor nivel de diálogo entre Toyota y ASIMRA conformada por dos (2) representantes de la Empresa y dos (2) miembros representantes del Sindicato, designados por su Secretariado Nacional. Ambas partes podrán recurrir, para resolver aquellas cuestiones que por su naturaleza requieran una evaluación técnica o profesional, a la asistencia y asesoramiento de un profesional en la materia por cada una de las partes, al momento de tratar el tema específico. Ambas partes se comunicarán por escrito los nombres de los miembros de cada representación.

Serán facultades y objetivos de esta comisión:

1. Aclarar el contenido del convenio colectivo, ante un eventual diferendo interpretativo, adquiriendo rango convencional el pronunciamiento que de la misma emane.
2. Considerar con carácter excepcional los diferendos que puedan suscitarse entre las partes, con motivo de la convención colectiva o por cualquier otra causa inherente a las relaciones laborales colectivas, procurando componerlos adecuadamente, en un marco de colaboración, buena fe y ayuda mutua.
3. Fomentar el respeto, cooperación y progreso, tanto de la Empresa como de los trabajadores que se desenvuelven en ella, así como examinar con espíritu constructivo temas relacionados con asuntos que involucren a la Empresa, a su personal y al Sindicato, tales como: La implementación de los programas de producción, de nuevos métodos de trabajo, que tiendan a incrementar la eficiencia, como así también la incorporación de nuevas tecnologías que optimicen o efficienten procesos productivos y/o incrementen la calidad de los productos.

Confidencialidad (artículo 52)

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

Impresión del convenio (artículo 53)

La empresa se compromete a efectuar la impresión del presente convenio, una vez homologado, distribuyendo sin cargo un (1) ejemplar del mismo a cada trabajador.

Anexos

Referido al artículo 34 “Escalas de sueldos básicos”

Posición	Sueldo básico
Supervisor (Group Leader) 1	\$ 12.970
Supervisor (Group Leader) 2	\$ 13.230
Supervisor (Group Leader) 3	\$ 13.755
Supervisor (Group Leader) 4	\$ 14.300

Referido al artículo 34 “Niveles - Evaluación”

De nivel actual a nivel siguiente.	Antigüedad mínima en la posición.	Planificación.	Seguridad Calidad Medio Ambiente o FMDS.	Resolución de Problemas.	Liderazgo.	Capacitación y Desarrollo.	Disciplina y Control de Ausentismo.	Concepto General.	Políticas de TASA.	Cupo
De Supervisor (GL) 1 a Supervisor (GL) 2.	12 meses.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO
De Supervisor (GL) 2 a Supervisor (GL) 3.	24 meses.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO
De Supervisor (GL) 3 a Supervisor (GL) 4.	36 meses.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	30% dotación

Estos criterios serán expresados como factores de la evaluación, debiendo el supervisor (*group leader*) alcanzar los valores estipulado por la empresa como límite mínimo del nivel siguiente.

Anexo al artículo 34 punto 2.B

En función de las características propias de la cultura de la empresa y conforme al ánimo proactivo del Sindicato evidenciado en el fomento de las relaciones laborales duraderas, se acuerda entre las partes signatarias del presente convenio que el incentivo de calidad y producción variable, quedando como objetivo máximo a alcanzar un valor porcentual del 16% (dieciséis por ciento) calculado sobre el salario básico de la categoría de cada supervisor (*group leader*).

La compañía garantizará un mínimo de 6% (seis por ciento) de este incentivo, aun cuando el resultado final de la fórmula fuere inferior a éste.

El incentivo de calidad y producción se aplicará conforme a la siguiente metodología:

Tanto los resultados finales como los objetivos asociados al presente incentivo, serán comunicados en forma mensual al sindicato y publicados mediante las carteleras e intranet al personal en general.

La retribución del incentivo se hará en forma mensual y por mes vencido.

La fórmula determinada para medir el cumplimiento de los objetivos de calidad y producción, es la que a continuación, se transcribe:

Desempeño

 DpV + FRR + Productividad

x

Asistencia

 Perfecto 100%
 1 ausencia 70%
 2 ausencias 50%
 3 o más ausencias 0%

* Refiere a todo tipo de inasistencia

DPV

0.95	0.94	0.93	0.92	0.91	0.90	0.89	0.70	0.76	0.82	0.90	0.98	1.00	1.00	1.00	1.10	1.20	1.30	1.40	1.45	1.50	1.60	1.65	1.70	1.75	1.80	1.85	1.90	2.00		
4.80%	4.80%	4.80%	4.80%	4.80%	4.80%	4.80%	4.73%	4.89%	4.69%	4.53%	4.43%	4.47%	4.37%	4.32%	4.27%	4.25	4.30%	4.13%	4.03%	4.03%	3.94%	3.87%	3.64%	3.78%	3.70%	3.65%	3.62%	3.57%	3.52%	3.46%

FRR

91%	90%	89%	88%	87%	86.0%	85%	84%	83%	82%	81%	80%	79%	78%	77%	76%	75%	74%	73%	72%	71%	70%
4.80%	4.80%	4.80%	4.80%	4.80%	4.80%	3.95%	3.95%	3.93%	3.91%	3.89%	3.88%	3.84%	3.82%	3.80%	3.77%	3.75%	3.73%	3.70%	3.68%	3.66%	3.64%

Productivity

87.0%	87.0%	91.5%	96.0%	91.6%	95.0%	94.0%	94.0%	93.0%	93.0%	92.5%	92.0%	91.5%	91.0%	90.5%	90.0%	89.5%	89.0%	88.5%	88.0%	87.5%	87.0%	86.0%	86.0%	85.5%	85.0%	84.9%	84.0%
7.30%	7.30%	7.20%	7.20%	7.20%	7.20%	7.30%	7.30%	7.30%	7.30%	6.70%	6.39%	5.94%	5.52%	5.09%	4.67%	4.25%	3.83%	3.41%	2.99%	2.57%	2.15%	1.72%	1.30%	0.88%	0.46%	0.04%	0.00%

Ref.

DpV

FRR

Productividad

Significado

Defectos por vehículo

First Run Ratio

Eficiencia x Dotación

Coefficiente de Variación de Dotación

$\frac{\text{Dotación Técnica}}{\text{Dotación Real}}$

Entendiendo por *DpV* el índice que se obtiene de sumar todos los defectos divididos la cantidad de unidades producidas (cantidad de defectos por unidad producida)

Entendiendo por *First Run Ratio (F.R.R.)* aquel porcentaje de la producción que NO va a una reparación fuera de línea (a los talleres de reparación). Las unidades “First Run” o bien salen sin defectos o son reparadas en línea.

Entendiendo por *Productividad* la eficiencia de línea por el cociente entre la dotación teórica y la dotación actual. A los efectos del cálculo inicial de la “dotación teórica” se considerará la “dotación real” al cierre del mes de diciembre de 2012 descontando el personal bajo contrato de reemplazo de persona determinada. *Eficiencia de línea* es la relación entre el tiempo real operado sobre el tiempo total programado. Este indicador sirve para chequear el impacto de las paradas de línea.

A tal fin se establece que a los efectos del cálculo de la variabilidad del Incentivo se extraerán los resultados mensuales de cada una de las variables que componen el mismo, hasta la conformación final del incentivo individual, el que será abonado en el mes inmediato siguiente.

Anexo referido a la antigüedad, artículo 34

Año	Supervisor (GL) 1	Supervisor (GL) 2	Supervisor (GL) 3	Supervisor (GL) 4
1º	\$ 519	\$ 529	\$ 550	\$ 572
2º	\$ 649	\$ 662	\$ 688	\$ 715
3º	\$ 778	\$ 794	\$ 825	\$ 858
4º	\$ 908	\$ 926	\$ 963	\$ 1.001
5º	\$ 1.038	\$ 1.058	\$ 1.100	\$ 1.144
6º	\$ 1.167	\$ 1.191	\$ 1.238	\$ 1.287
7º	\$ 1.297	\$ 1.323	\$ 1.376	\$ 1.430
8º	\$ 1.427	\$ 1.455	\$ 1.513	\$ 1.573
9º	\$ 1.556	\$ 1.588	\$ 1.651	\$ 1.716
10º	\$ 1.686	\$ 1.720	\$ 1.788	\$ 1.859



Empleo, desempleo & políticas de empleo

Esta serie de documentos, de frecuencia trimestral, publica los resultados de proyectos de estudios e investigaciones realizadas por investigadores y becarios del programa Trabajo y Empleo Urbanos, sometidos a un sistema de referato interno, así como ponencias y conferencias presentadas en eventos académicos organizados por el Área y traducciones de especialistas extranjeros.

Director: Julio César Neffa