



SMATA

FABRICACIÓN DE PIEZAS TROQUELADAS

CONVENIO COLECTIVO 94/1990 (1)

APLICACIÓN: DESDE EL 1/1/1989 (2)

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 94/1990

Partes intervinientes: Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la RA y las firmas: Marmos SA; Taranto SA; MIDA SA y QUAYAT SA, y Talleres Industriales Zaffarana Hnos. SCA.

Lugar y fecha de celebración: Buenos Aires, 7 de diciembre de 1989.

Cantidad de beneficiarios: 5.000.

Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere: Personal jornalizado y administrativo, dependiente de empresas dedicadas a la fabricación de piezas troqueladas para la industria automotriz.

Zona de aplicación: Nacional.

Período de vigencia: Cláusulas salariales: a partir del 1/5/1988 al 30/4/1989. Condiciones generales de trabajo desde el 1/1/1989 al 30/4/1990.

En la Ciudad de Buenos Aires a los 7 días del mes de diciembre de 1989 siendo las 14 hs comparecen en el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, Dirección Nacional Relaciones del Trabajo, ante el Coordinador del Departamento Conciliación y Arbitraje 3, Don Carlos E. CORTESE, en calidad de presidente de la Comisión Negociadora del convenio aplicable al personal mencionado precedentemente, según disposición (DNRT) 127/1988, a los fines de suscribir el texto ordenado del nuevo convenio colectivo de trabajo a regir la actividad; los siguientes miembros paritarios: Pablo Néstor PALMA, en representación de la firma MIDA SA; Roberto RAPAGNANI, en representación de la firma MARMOS SA; Mario ROSSI, en representación de la firma QUAYAT SA; Horacio GONZÁLEZ, en representación de la firma TARANTO SA, por el sector empresario y por el sindical lo hacen: José RODRÍGUEZ, Manuel María PARDO, Roberto NAVARRO, Rogelio IANNELLA, Francisco MALVASO, Delfor MALLIOTTI, Rosendo E. NATALE, Raúl DÍAZ, José MOLINA, Juan Alberto ROJAS, José E. COBE, en representación del SINDICATO DE MECÁNICOS Y AFINES DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR, el cual consta de las siguientes cláusulas:

Art. 1 - Vigencia. El presente convenio colectivo de trabajo tendrá vigencia a partir del 1/1/1989 al 30/4/1990 en sus cláusulas de condiciones generales y en las cláusulas de salarios desde el 1/5/1988 al 30/4/1989.

Art. 2 - Ámbito de aplicación. El presente convenio de carácter nacional será de aplicación obligatoria en todas las empresas dedicadas a la fabricación de piezas troqueladas, de paneles aislantes y acústicos, guarniciones para uso general, juntas de uso individual, guanteras, materiales aislantes, antirruidos, selladores, autoadhesivos, espumado, recubrimiento para automotores en general y todo otro elemento afín para la industria automotriz, la atención del mercado de reposición y su comercialización.

Art. 3 - Reconocimiento representativo mutuo. Las partes, de acuerdo con las respectivas personerías de que se hallan investidas, se reconocen recíprocamente como las únicas representativas de los trabajadores y de la empresa, pertenecientes a las actividades precedentemente detalladas.

La homologación de la presente convención colectiva importa por parte de la Autoridad de Aplicación, el reconocimiento de la capacidad de representación de las partes signatarias con los alcances indicados en el párrafo anterior.

Asimismo, dicha homologación dejará sin efecto y sin valor legal alguno, a cualquier disposición contenida en todo otro convenio colectivo de trabajo que se refiera, directa o indirectamente, ya sea en forma general o en forma específica a alguna o algunas de las actividades indicadas en el presente convenio.

Art. 4 - Personal comprendido. Se considerará comprendido en el presente convenio colectivo de trabajo a todo el personal de la empresa, con la sola excepción de aquellos casos que especifica y taxativamente se establezcan como excluidos.

Las tareas encuadradas en este convenio colectivo de trabajo serán cubiertas con personal permanente en directa relación de dependencia con la empresa.

PERSONAL TEMPORARIO CONTRATADO

En caso de exigencias extraordinarias de trabajo, que por sus características sean temporarias, no susceptibles de cumplir con la dotación normal de personal, la empresa procurará cubrir temporariamente los puestos con personal de categorías inferiores que posean los conocimientos necesarios para su desempeño, abonando las diferencias salariales correspondientes. Agotada esa instancia la empresa podrá contratar personal temporario mediante contrato escrito por un período de tres (3) meses, prorrogables por dos (2) períodos de un (1) mes cada uno, no renovable al vencimiento del último período. Si al vencimiento de ese plazo y de sus prórrogas el personal contratado a término continuara prestando servicios en la empresa, se lo considerará incorporado al plantel estable. Al vencimiento del plazo dado para los contratos temporarios, la empresa no podrá volver a contratar



personal para realizar las mismas tareas, salvo que la necesidad de contratar se origine por exigencias extraordinarias de trabajo distintas a las que motivaran la anterior contratación. Para este caso específico la empresa y el SMATA acordarán previamente a la incorporación de dicho personal.

Cuando en los términos del presente artículo la empresa considere la necesidad de contratar personal temporario, informará previamente al SMATA, cantidad de personal y lapso de las contrataciones.

Las contrataciones así efectuadas serán en forma directa entre la empresa y los trabajadores, que gozarán de los mismos salarios que el personal efectivo en las mismas categorías.

El SMATA ejercerá la representación del personal temporario siendo las retenciones y aportes para la obra social de este personal para esa Organización Sindical.

Art. 5 - Personal excluido. Queda excluido del presente convenio el personal superior y jerárquico de las empresas, a saber:

- a) Gerente, jefe o subgerente;
- b) adscripto a Gerencia, entendiéndose por tal a todo aquel empleado en tareas relacionadas con las funciones de la Gerencia y ocupando el lugar del gerente y/o subgerente en ausencia de los mismos;
- c) secretario/a de Dirección y/o Gerencia;
- d) contador;
- e) apoderado, entendiéndose por tal a todo empleado superior, poseedor de un poder que comprometa a la firma y actúe en nombre de la misma;
- f) capataz, supervisor, encargado (que supervisen y distribuyan tareas);
- g) personal de vigilancia, entendiéndose por tal al que tenga a su cargo tareas de agentes de vigilancia de los intereses del establecimiento en que presta servicio.

Art. 6 - Condiciones generales de trabajo, discriminación de categorías laborales y de tareas.

- a) El personal jornalizado será clasificado dentro de las siguientes categorías 1, 2, 3, 4, 5, menores de 14 a 15 años, de 16 a 17 años, cadetes 6 horas 14 a 15 años y 16 a 17 años, conforme la escala salarial del presente convenio.
- b) El encuadramiento de tareas dentro de cada categoría será el que se convenga en el ámbito de esta Comisión Negociadora o de la que continúe con el tratamiento de dicho tema, cuyos acuerdos formarán parte integrante de este convenio colectivo de trabajo.
- c) A los fines de lo enunciado en el inciso b), las partes procurarán acordar un método de "evaluación de tareas". La falta de acuerdo sobre este tema no constituirá un obstáculo para la concreción del encuadramiento de tareas dentro de las categorías correspondientes.
- d) Hasta tanto se concreten los acuerdos aludidos en el inciso b) de este artículo se mantendrá el actual encuadramiento de tareas y la actual clasificación del personal jornalizado.
- e) Las partes se comprometen, dentro de un plazo de 60 (sesenta) días, a dar por finalizado dicho encuadramiento de tareas y clasificación de las categorías profesionales que correspondan, y que las mismas formarán parte integrante del convenio colectivo de trabajo.

Art. 7 - Relevos de categorías superiores. Todo el personal clasificado que pase a reemplazar a otro, en tareas especialmente determinadas en una categoría superior, percibirá el jornal inicial que corresponde 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 200 horas continuas o alternadas durante la vigencia del presente convenio, automáticamente queda incorporado a la categoría de dicho relevo. Este período se eleva a 300 horas en el caso de aprendices, ayudantes y cadetes.

El supervisor entregará diariamente una constancia donde indique la cantidad de horas de relevo.

Dicha constancia será válida para reclamar la incorporación a la categoría inmediata superior al cumplir las 200 horas.

Las vacantes en categorías superiores serán cubiertas por aquellos trabajadores de categoría inmediata inferior, con mayor capacidad y antigüedad en ellas que demuestren poseer los conocimientos necesarios. Si el candidato indicado para ascender no reuniera las condiciones requeridas, la vacante será ocupada por el trabajador que le siga en el orden inmediato de capacidad, antigüedad y, así sucesivamente.

Todo personal clasificado que desempeñe tareas en una categoría superior, con carácter permanente, percibirá automáticamente el jornal que le corresponda a dicha categoría superior, comenzará percibiendo el jornal de dicha categoría, sin excepción. En caso de producirse una vacante como consecuencia de incapacidad permanente o fallecimiento del trabajador, la empresa procurará ocupar a un hijo del mismo o familiar directo.



En caso de no haber dentro del establecimiento operarios para cubrir las citadas vacantes podrán incorporar personal destinado a tal fin.

Art. 8 - Relevos en categorías inferiores. Ningún trabajador podrá ser destinado a realizar trabajos que le signifiquen una disminución permanente de categoría, e importen un menoscabo moral, si ocasionalmente o cuando no hubiera tareas inherentes a una categoría inferior a la que pertenece, no podrá sufrir modificaciones en su categoría y en sus haberes.

El personal administrativo que en el desempeño de su labor habitual debe desarrollar actividades comprendidas en distintas categorías o tareas, siempre dentro de su especialidad, podrá ser destinado en todos los trabajos que dentro de dicha labor habitual sea necesario, pero sin perjuicio de la categoría en que estén clasificados.

Art. 9 - Jornada de trabajo. Con relación a la jornada de trabajo las empresas se ajustarán a lo dispuesto en las leyes vigentes.

En las mismas condiciones que las previstas en el párrafo anterior, las empresas extienden la garantía de trabajo para todo el personal hasta cuarenta y cinco (45) horas semanales.

Todas las horas laboradas después de la jornada normal y habitual serán consideradas extraordinarias y remuneradas con el cincuenta por ciento (50%) de recargo.

Toda otra situación, no prevista en el presente artículo, podrá ser modificada mediante acuerdo de partes.

Para el supuesto que las empresas convocaran a laborar horas extraordinarias en días sábados, éstas se abonarán de la siguiente forma: las primeras tres (3) horas al cincuenta por ciento (50%) y las restantes al cien por ciento (100%).

La jornada de dicho día sábado no podrá ser menor de cinco (5) horas.

En los casos en que se conviniera trabajar horario corrido la empresa respetará las pausas de treinta (30) minutos para merendar.

Art. 10 - Vacaciones ordinarias. Las vacaciones anuales pagas del personal comprendido en el presente convenio se regirán por la ley 20744, sus modificatorias y reglamentaciones.

Art. 11 - Feriados no laborables y pagos. Las empresas darán asueto pago, además de los feriados nacionales, el 24 de febrero (Día del Trabajador del Automotor), el 24 y 31 de diciembre a partir de la mitad de la jornada.

Art. 12 - Día del Trabajador del Automotor. Se instituye el 24 de febrero de cada año como el "Día del Trabajador del Automotor", el que no será laborable y deberá ser pagado por la empresa, aun cuando coincida con días sábado, domingo o feriado.

En caso de que quedare comprendido en período legal de vacaciones, éstas se extenderán un (1) día más.

Art. 13 - Enfermedades y accidentes de trabajo. La empresa se ajustará a las leyes vigentes en la materia. Todo el personal que falte por enfermedad o accidente producido dentro o fuera del horario de trabajo, percibirá el jornal que percibía el día inmediato anterior a la iniciación de la ausencia.

En los casos de inhabilitación temporal para el trabajo, la retribución se abonará de acuerdo con el salario que le corresponda en actividad.

El enfermo facilitará en todos los casos el derecho de verificar su estado de salud por parte del servicio médico de la empresa. En los casos en que esa verificación no pueda efectuarse por no encontrarse aquél en su domicilio o al indicado a la empresa en esa oportunidad, por haber concurrido a un médico particular o a una institución médico-asistencial, el enfermo arbitrará las medidas necesarias para facilitar la verificación de su estado, concurriendo al médico de la empresa o reiterando el pedido médico a domicilio. En ambos casos, el afectado deberá presentar certificado médico en el que se exprese su dolencia y grado de imposibilidad para desarrollar sus tareas.

Se entregará constancia de la recepción del certificado médico.

El control patronal de las enfermedades o accidentes inculpables deberá ser realizado por médico con credencial habilitante. Dicho control médico se efectuará en el horario de 8 a 20 hs.

La empresa efectuará la denuncia de todo accidente de trabajo o enfermedad profesional ante la autoridad competente dentro del plazo de cinco (5) días de producido aquél.

Cuando se determine la existencia de incapacidad producida por accidente o enfermedad profesional, la empresa abonará el monto de la misma sin deducciones por jornales percibidos y con total sujeción a la legislación vigente al momento del hecho.

Además será abonado al trabajador el pago íntegro de los salarios correspondientes a los días de trabajo perdidos por éste durante el tiempo que dure su curación.



En todos los casos de accidentes o enfermedades profesionales, el establecimiento abonará el salario íntegro por todo el tiempo de trabajo perdido por el afectado hasta que el trabajador esté en condiciones de volver al trabajo.

Cuando se determinara la existencia de incapacidad parcial y temporaria, para el desempeño de las tareas habituales del afectado, la empresa procurará suministrarle tareas acordes con su limitación según dictamen del servicio médico. En todos los casos se tratará que esas tareas correspondan a la categoría del convenio del afectado y de no haberlas se procurará ubicarlo lo más satisfactoriamente posible.

Terminada la causa que originó su incapacidad, el afectado volverá a su puesto y tareas habituales.

El trabajador que falte a sus tareas por causa de enfermedad deberá comunicarlo por cualquiera de los medios que se indican a continuación, dentro de la mitad de la jornada habitual.

Telegrama: A los efectos del cómputo de hora de aviso se considerará la hora de origen del despacho del telegrama.

Por tercera persona:

En este caso el encargado de dar el aviso se presentará a la empresa en la cual proporcionará los siguientes datos: apellido y nombre del enfermo, número de tarjeta y motivo de la ausencia, debiendo el empleador entregar constancia de dicho aviso con expresa mención de la hora de recepción.

Personalmente:

En este caso, la empresa entregará al trabajador constancia de dicho aviso con expresa mención de la hora del mismo.

Cuando la empresa no ejerza su derecho de verificar la enfermedad del personal, éste con la sola presentación del certificado de su médico o de cualquier institución médico-asistencial que determine la naturaleza de la dolencia, la imposibilidad de trabajar y el tiempo por el cual se encontró imposibilitado, tendrá derecho a percibir los haberes correspondientes al período que justifique su certificado médico.

EXÁMENES MÉDICOS

A todo el personal de la empresa se le efectuará un examen médico obligatorio anual a cargo de la empresa, debiendo comunicar a cada trabajador el resultado del mismo.

Si como consecuencia de dichos estudios se detectase alguna enfermedad profesional, la empresa se hará cargo de los gastos por medicamentos en que pudiera incurrir el trabajador.

TARJETA

La empresa se hará cargo de un estudio del grupo sanguíneo de todo su personal dentro de los noventa (90) días de firmado este convenio.

Asimismo se le proveerá a cada trabajador una tarjeta plastificada donde constará su nombre y apellido y denominación de su grupo sanguíneo. El trabajador deberá tener consigo esta tarjeta constantemente durante las horas de trabajo y su pérdida deberá ser denunciada inmediatamente.

Art. 14 - Junta Médica Paritaria. Cuando exista discrepancia entre el diagnóstico del médico del trabajador, y el del médico de la empresa, con referencia a la licencia por enfermedad por ausencias mayores de cinco (5) días, cualquiera de las partes podrá someter el caso por ante la Junta Médica Paritaria, creada por este convenio colectivo de trabajo, y solicitar su constitución.

A los efectos de este artículo se crea la Junta Médica Paritaria, que estará integrada por un (1) médico que designe el SMATA, un (1) médico que designe la empresa y un (1) tercer médico que será designado, de común acuerdo entre las partes, por la autoridad sanitaria competente u otra que las partes determinen.

Esta Junta deberá reunirse y estudiar el caso, dando dictamen dentro del menor tiempo posible y expedirse sobre: a) enfermedad del paciente, b) origen de la dolencia y su vinculación o no con el trabajo efectuado, y c) incapacidad temporal para desempeñar su trabajo por parte del dependiente.

Durante el lapso en que se expida la Junta Médica Paritaria, la empresa seguirá abonando las remuneraciones al trabajador.

En caso de que la Junta Médica emita un dictamen desfavorable al trabajador, el mismo no será considerado violación del Contrato de Trabajo, pero la empresa tendrá derecho a descontar los jornales que no hubiera correspondido abonar.

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

Art. 15 - Comité de higiene, salubridad y seguridad en el trabajo. Con el fin de obtener mayor grado de protección de vida, integridad psicológica y física del trabajador y conservar su salud mediante la adecuada adaptación del medio ambiente de trabajo al hombre, las herramientas, maquinarias, procesos productivos o de servicios, evitando o anulando el efecto de los factores agresivos y riesgosos, se constituye el Comité de Higiene, Salubridad y Seguridad en el Trabajo.



a) Misión: Tratar los problemas de higiene y seguridad en el trabajo proponiendo el ordenamiento normativo y las operaciones necesarias que garanticen la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

b) Constitución: Estará constituido por 1 (un) miembro titular y 1 (un) miembro suplente designado por el sindicato y en cada establecimiento.

Las empresas tendrán 1 (un) miembro titular y 1 (un) miembro suplente en cada establecimiento.

Los titulares y suplentes tendrán 2 (dos) años de mandato y podrán ser reelectos. En casos de bajas, licencias o cualquier otro impedimento de sus integrantes, las partes, empresaria o sindical, designarán al o los reemplazantes dentro de los 15 días hábiles.

c) Funciones: Reunirse de acuerdo al calendario que se establezca y tratar los temas contemplados en el orden del día.

Elaborar un plan anual de prevención.

Establecer los procedimientos normativos en materia de higiene, salubridad y seguridad en el trabajo.

Art. 16 - Higiene y seguridad. 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.

El personal que tenga que desarrollar tareas que demanden un mayor esfuerzo físico que el habitual, contará con la cooperación del personal adecuado.

Se proveerán servicios sanitarios y duchas de agua caliente y fría, en perfectas condiciones de higiene y conservación y en número suficiente para las necesidades del personal, como así también suministrará agua fría para beber en época de verano, habilitándose los bebederos y/u otro elemento idóneo que reúna las condiciones de higiene.

La aplicación de los puntos de este párrafo estarán de acuerdo a la ley 19587 y su decreto reglamentario.

En cada establecimiento, en lugar apropiado y cómodo se instalarán guardarropas en cantidad suficiente al personal que se ocupe y en condiciones de higiene y salubridad.

Asimismo la empresa proveerá al personal de jabón y papel higiénico en cantidad necesaria para su uso, con provisión individual en el almacén en cada caso.

Al personal se le proveerá de una (1) toalla de género para manos y una (1) toalla de género para baño, por cada trabajador, entregándose los mismos el 30 de marzo de cada año.

Pudiéndose reemplazar las de mano por un sistema Valot o similar.

Art. 17 - Medicina preventiva. 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 que en los lugares de trabajo se habiliten botiquines y elementos de primeros auxilios y camillas flexibles.

La empresa contará con un servicio médico que deberá disponer de los elementos necesarios y será atendido por un médico y/o enfermero diplomado, acorde con la reglamentación de la ley 19587.

Los medicamentos específicos, suficientes para el tratamiento de eventuales enfermedades profesionales del personal, serán entregados sin cargo, cada vez que un médico de la empresa extienda la correspondiente receta.

La empresa contará en su servicio médico con una ambulancia de su propiedad, equipada para ser utilizada para el personal de la misma, y cuando a través del servicio médico o enfermería se disponga su prestación, o en su defecto de un servicio contratado para la asistencia del enfermo o accidentado.

Art. 18 - Vestimenta

A) PERSONAL JORNALIZADO:

El personal tendrá derecho a percibir sin cargo de la empresa dos (2) equipos de ropa por año. Un (1) equipo de ropa deberá ser entregado el 30 de marzo de cada año y el otro el 30 de setiembre de cada año.

En aquellos casos en que las tareas sean riesgosas tendrá derecho a recibir un (1) par de zapatos de seguridad por año, los mismos serán entregados el 30 de marzo de cada año.

El lavado y conservación de la ropa de trabajo estará a cargo del personal y su uso será obligatorio dentro de la empresa.

En aquellos casos en que por la índole de las tareas que realice el personal, su equipo se deteriore, la empresa proveerá sin cargo de un equipo nuevo.

En la temporada invernal se proveerá de campera y de rompeviento a conductores de vehículos autoelevadores y personal que trabaje permanentemente a la intemperie.



Cuando se trabaje circunstancialmente a la intemperie se dotará a este personal de campera u otro elemento cuyo uso será colectivo.

Al personal asignado a la conducción de autoelevadores, conductores de vehículos que por la índole de sus tareas realice trabajos a la intemperie, se le proveerá de un equipo individual para lluvia.

B) PERSONAL MENSUALIZADO.

El personal que realice tareas técnicas y/o administrativas dentro de la planta industrial, tendrá derecho a percibir dos (2) equipos de ropa por año, siendo obligatorio el uso de los mismos.

Art. 19 - Útiles de labor. El establecimiento deberá suministrar las herramientas necesarias en perfecto estado de conservación y de uso, para el normal desempeño de su trabajo y de su caja donde guardarlos con candado de seguridad. Las herramientas estarán a cargo del operario.

CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

Art. 20 - Lugares y/o tareas insalubres. El polvo, vapores y emanaciones deberán ser captados por campanas de aspiración o sistemas similares en el lugar de origen y evacuados convenientemente depurados al exterior. Los lugares donde se efectúen tareas insalubres estarán perfectamente aislados de los demás de acuerdo a la ley vigente.

Al personal que trabaje en los lugares señalados precedentemente, la empresa le suministrará sin cargo alguno a cada trabajador, elementos de protección personal, según el riesgo.

Asimismo, en aquellos sectores donde pueda haber proyección de partículas que dañen la vista, se le proveerá de anteojos de seguridad, y en donde el nivel de ruido supere los valores establecidos en las leyes vigentes, se les proveerá de protección auditiva.

Los elementos de protección personal son de uso individual y no deben ser compartidos.

Los sitios peligrosos serán señalizados con carteles visibles, demarcados y en lo posible se los aislará o colocará barreras protectoras.

Las máquinas estarán instaladas de forma tal que no ofrezcan riesgos de accidentes, con la debida puesta a tierra de aquellas que funcionen con energía eléctrica. Se les colocarán barandas o coberturas protectoras para el personal cuando correspondan y en general se adoptarán las medidas tendientes a prevenir accidentes.

Verificar el cumplimiento de las normas, resoluciones y recomendaciones, producto de las deliberaciones del Comité, las leyes y reglamentaciones. En caso de no existir éstas, las de igual carácter que en el orden internacional recomiende la OIT.

De acuerdo a la naturaleza de los problemas que puedan existir dentro del establecimiento, la representación sindical designada solicitará a la Secretaría Gremial la intervención del Departamento de Seguridad e Higiene Industrial y Medicina del Trabajo, que en conjunto con la representación del establecimiento que trate buscarán las soluciones adecuadas del problema planteado.

Art. 21 - Trabajo de menores. El establecimiento dará cumplimiento a las disposiciones legales y sus reglamentaciones en cuanto rigen el trabajo y el descanso de los menores de dieciocho años de edad.

Art. 22 - Viáticos por traslado. Al personal que con motivo de tareas encomendadas por el establecimiento fuera del lugar habitual de trabajo, no pueda concurrir a comer donde lo hace habitualmente se le reconocerá un viático a tal efecto, por cada comida, equivalente a tres (3) horas de la máxima categoría de jornal básico.

Al personal que el establecimiento destine a efectuar tareas fuera de un radio de 50 km. del lugar habitual de trabajo, se le asignará un suplemento de 30% (treinta por ciento) sobre sus haberes durante el tiempo que dure la realización de esa tarea y sin perjuicio del viático que en cada caso se convenga y que nunca podrá ser inferior al citado en el párrafo anterior. Al personal se le deberá asegurar un lugar adecuado para pernoctar. Este personal en su jornada de trabajo se ajustará a las disposiciones de ley.

MERIENDA CHOFERES:

Los choferes de automotores que se encuentren fuera del establecimiento a la hora del almuerzo o cena, percibirán en concepto de merienda 3 horas de la máxima categoría de jornalizados, debiendo presentar comprobante de gasto.

SALARIOS, CARGAS SOCIALES Y BENEFICIOS SOCIALES

Art. 23 - Remuneraciones. Se considera remuneración a los efectos del presente convenio todo ingreso que percibiere el trabajador en dinero o especie u otra forma susceptible de apreciación pecuniaria como retribución por su actividad personal en concepto de sueldo, sueldo anual complementario, asignación remuneratoria vacacional, salarios, suplementos adicionales, premios y vacaciones anuales, adicionales, y toda otra retribución cualquiera fuera la denominación que se le asigne, percibida por servicios ordinarios o extraordinarios prestados en relación de dependencia.

Atendiendo a tal carácter, estas remuneraciones serán pasibles de descuentos, contribuciones y aportes de la seguridad social y sindical, legales o convencionales.



PROVINCIA DE SANTA FE
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Art. 24 - Escala de salarios rama troquelados CCT 28/1975.

PERSONAL JORNALIZADO	JULIO-AGOSTO-SETIEMBRE
CATEGORÍA 5	=A= 403
CATEGORÍA 4	346
CATEGORÍA 3	310
CATEGORÍA 2	298
CATEGORÍA 1	285
MENORES DE	
14 a 15 años	272
16 a 17 años	277
PERSONAL ADMINISTRATIVO	
CATEGORÍA 1	55.477
CATEGORÍA 2	57.827
CATEGORÍA 3	63.018
CATEGORÍA 4	66.984
CADETES 8 HS	
14 a 15 años	44.042
16 a 17 años	49.300
ESCALAFÓN (ART. 12)	
JORNALIZADOS (p/hora y p/año)	493
MENSUALIZADOS (p/mes y p/año)	912
VIÁTICO	1205
FALLECIMIENTO CÓNYUGE E HIJOS (50 hs de la	20.150



PROVINCIA DE SANTA FE
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

5ta. categoría)	
FALLECIMIENTO PADRE (45 hs de la 5ta. categoría)	18.070
FALLECIMIENTO HERMANOS (40hHs de la 5ta. categoría)	16.063
SERVICIO MILITAR	70 HORAS
MERIENDA	403

Art. 25 - Adicional por antigüedad. El personal jornalizado y mensualizado percibirá un adicional por antigüedad consistente en el uno y medio por ciento (1,5%) del salario o sueldo promedio, no acumulativo, por cada año de antigüedad.

A los efectos de este artículo, se entiende por salario o sueldo promedio el resultante de dividir la sumatoria de los salarios o sueldos vigentes para las distintas categorías laborales, por el número de categorías, de acuerdo a la siguiente fórmula:

a) Personal jornalizado:

- Sumatoria de los salarios/hora (A);
- cantidad de categorías laborales (B);
- (A) dividido (B) igual a (C);
- (C) es el salario/hora promedio, sobre el que se aplica el uno y medio por ciento (1,5%) que se abona por hora y año de antigüedad.

b) Personal mensualizado:

- Sumatoria de los sueldos mensuales (A);
- cantidad de categorías laborales (B);
- (A) dividido (B) igual a (C);
- (C) es el sueldo mensual promedio, sobre el que se aplica el uno y medio por ciento (1,5%), que se abona por mes y año de antigüedad.

En los supuestos de que el personal jornalizado o mensualizado, realizare horas extraordinarias, dicho adicional se abonará también sobre las mismas, con los recargos que correspondieren.

Este adicional se abonará juntamente con la remuneración quincenal o mensual, a partir del primer día del mes inmediato posterior a aquel en el que el personal cumpla el primer año de antigüedad en la empresa, practicándose los sucesivos incrementos correspondientes a cada nuevo año de antigüedad el primer día del mes inmediato posterior a aquel en el que el trabajador cumpla tal antigüedad.

Para el supuesto de que hubiere períodos discontinuos de trabajo, como consecuencia de reincorporaciones de personal, se sumarán, a los efectos de este beneficio por antigüedad, todos los períodos anteriores trabajados para la empresa, de conformidad con lo establecido por el artículo 18 del RCT (t.o. 1976).

Art. 26 - Asignación remuneratoria vacacional. La empresa pagará al personal que se hubiere hecho acreedor al período íntegro de vacaciones según su antigüedad en la misma, un subsidio vacacional que represente el importe de cien (100) horas del salario a la fecha de la toma de vacaciones, el que se liquidará juntamente con la remuneración por vacaciones.

En el caso de que el trabajador no se hubiere hecho acreedor al período íntegro de vacaciones y tenga derecho a gozarlas en forma proporcional según las disposiciones vigentes, la empresa abonará dicho subsidio a razón de doce (12) horas del salario básico por cada día de vacaciones a que tenga derecho.

Para el supuesto que el trabajador perciba el importe correspondiente a sus vacaciones por distracto causado o incausado, recibirá esta asignación en forma proporcional a los días que por su antigüedad le corresponda. Se incluirán en la liquidación de la asignación remuneratoria vacacional los valores establecidos por antigüedad en el artículo 25 de este convenio, que en cada caso corresponda.

Art. 27 - Comedor.



ALMUERZO: Las empresas mantendrán las modalidades existentes a la fecha respecto del almuerzo para el personal.

La empresa otorgará a los trabajadores incluidos en este convenio colectivo de trabajo, un lugar para comedor, teniendo el trabajador el derecho a utilizar beneficio durante treinta (30) minutos pagos.

La empresa deberá mantener en perfecto estado de salubridad e higiene las instalaciones y edificio.

Asimismo éste deberá estar dotado de los elementos técnicos que permitan al personal almorzar dentro de un ambiente confortable.

L.RL.SMATA.PIEZAS.CCT.94.1990.Art.28

Art. 28 - Licencias (con goce de haberes).

L.RL.SMATA.PIEZAS.CCT.94.1990.Art.28.Inc.a

a) Por matrimonio: De acuerdo a lo establecido en la ley 18338, artículo 1, inciso c) = 10 días corridos.

Al regreso deberá presentar la respectiva libreta comprobante del matrimonio.

El interesado deberá solicitar esta licencia extraordinaria a la Dirección del establecimiento, con quince (15) días de anticipación, cuando el matrimonio se contrajera en el período autorizado por las disposiciones vigentes para el otorgamiento de la licencia anual paga.

El interesado podrá solicitar con previo aviso de veinte (20) días, que se le acuerden ambas licencias en forma conjunta y consecutiva, siempre que las mismas coincidan con el cierre del período anual de vacaciones.

L.RL.SMATA.PIEZAS.CCT.94.1990.Art.28.Inc.b

b) Por nacimiento de hijos/as: El personal masculino tendrá derecho a dos (2) días hábiles de licencia extraordinaria (art. 7, L. 18338).

L.RL.SMATA.PIEZAS.CCT.94.1990.Art.28.Inc.c

c) Por maternidad: Conforme ley 18338.

L.RL.SMATA.PIEZAS.CCT.94.1990.Art.28.Inc.d

d) Por fallecimiento de cónyuge, hijo/a y padres: Se le otorgará licencia por el término de tres (3) días hábiles.

L.RL.SMATA.PIEZAS.CCT.94.1990.Art.28.Inc.e

e) Por fallecimiento de hermanos/as, padres políticos: Se le otorgará licencia por el término de dos (2) días hábiles.

Tanto la licencia concedida en el inciso d) cuanto el del e) se extenderán a cinco (5) días cuando el desenlace ocurra a más de 300 km de distancia.

L.RL.SMATA.PIEZAS.CCT.94.1990.Art.28.Inc.f

f) Examen: El personal que realice estudios especiales, secundarios o universitarios, gozará de un permiso con pago de haberes los días que tenga que rendir examen, debiendo acreditar fehacientemente su comparecencia a tal acto con un máximo de doce (12) días anuales.

L.RL.SMATA.PIEZAS.CCT.94.1990.Art.28.Inc.g

g) 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 con un máximo de tres (3) días por año.

L.RL.SMATA.PIEZAS.CCT.94.1990.Art.28.Inc.h

h) El personal masculino o femenino que deba concurrir a efectuar el examen prenupcial gozará de un (1) día de licencia paga.

L.RL.SMATA.PIEZAS.CCT.94.1990.Art.28.Inc.i

i) El establecimiento otorgará un (1) día de permiso pago al personal que deba mudarse de vivienda con excepción de aquellos que vivan en hotel o pensión. Se ampliará a dos (2) días únicamente en caso de desalojo.

L.RL.SMATA.PIEZAS.CCT.94.1990.Art.28.Inc.j

j) El personal que deba concurrir a revisión médica para ingresar al servicio militar obligatorio, gozará de licencia extraordinaria paga, debiendo presentar la correspondiente certificación.

L.RL.SMATA.PIEZAS.CCT.94.1990.Art.28.Inc.k

k) Todo cambio de domicilio deberá ser comunicado por el personal a la empresa dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de producido el mismo. Si así no se procediera se considerarán válidas las comunicaciones dirigidas al último domicilio comunicado por el trabajador en forma fehaciente.



Aquel personal que se encuentre radicado fuera del radio de acción del correo, ya sea para comunicaciones postales o telegráficas, constituirá obligatoriamente un domicilio especial, para la recepción de la correspondencia de referencia.

L.RL.SMATA.PIEZAS.CCT.94.1990.Art.28.Inc.l

l) Inundaciones o siniestros: Las empresas otorgarán licencia con goce de haberes en caso de siniestros o inundaciones debidamente certificadas por Defensa Civil en la zona de residencia del personal afectado.

L.RL.SMATA.PIEZAS.CCT.94.1990.Art.28.Inc.m

m) Internación de familiares: En caso de intervenciones de cirugía y otra práctica que implique internación de cónyuge e hijos y/o padres de personal de la empresa, el trabajador tendrá derecho a una licencia extraordinaria paga de hasta dos (2) días por cada internación, y hasta un máximo de seis (6) días por año calendario. Para obtener el beneficio mencionado el personal deberá tener como mínimo una antigüedad de seis (6) meses en la empresa y comprobar fehacientemente mediante un certificado médico el hecho invocado. Asimismo la empresa podrá constatarlo mediante el médico autorizado que designe.

L.RL.SMATA.PIEZAS.CCT.94.1990.Art.28.Inc.n

n) Día femenino: La empresa concederá a las trabajadoras una licencia paga por un máximo de doce (12) días por año calendario, los mismos serán avalados por certificado médico.

L.RL.SMATA.PIEZAS.CCT.94.1990.Art.28.Inc.o

o) Bombero voluntario: El personal que se encuentre adscripto en la dotación de bomberos voluntarios de su respectiva localidad y que falte a sus tareas en la empresa, por tener que cumplir con sus funciones específicas en siniestros, percibirá el salario correspondiente más los recargos de leyes vigentes y/o cláusulas convencionales.

L.RL.SMATA.PIEZAS.CCT.94.1990.Art.28.Inc.p

p) Problemas particulares: Los empleadores otorgarán licencia anual sin goce de sueldo, al personal que por motivos especiales justificados deba atender problemas particulares, debiendo solicitarlo con antelación de veinticuatro (24) horas.

Art. 29 - Subsidios.

a) Por casamiento: El personal que contraiga matrimonio tendrá derecho a los subsidios previstos en la ley 18017, sus modificatorias, y actualizaciones.

b) Por salario familiar: Rige de acuerdo a lo establecido en la ley 18017, sus modificatorias y actualizaciones. De igual beneficio gozará el personal femenino cuyo esposo se encuentra incapacitado. Los beneficiarios deberán probar fehacientemente ante el empleador su derecho al cobro del subsidio, en la forma que determine la Caja de Subsidios Familiares para el personal de comercio.

c) Por nacimiento: En caso de nacimiento de hijos, el personal percibirá los subsidios previstos por ley 18017, sus modificatorias, y actualizaciones.

En el caso de que al realizar el parto la/s criatura/s no tuviera/n vida o falleciera/n post-parto, se le deberán abonar los subsidios correspondientes a nacimiento y fallecimiento en cada caso.

d) Por hijo/s incapacitado/s: Todo trabajador que tenga un hijo discapacitado, percibirá un subsidio mensual de acuerdo a la ley.

e) Por servicio militar: Al personal que deba cumplir con el servicio militar obligatorio, se le asignará setenta (70) horas del salario que le corresponda en actividad, mientras dure el período normal del mismo, que percibirá en las fechas determinadas por el establecimiento para el pago de los haberes a su personal. Para tener derecho a este subsidio el personal afectado deberá acreditar una antigüedad mínima en el establecimiento de un (1) año y deberá acreditar estar bajo bandera.

f) Por fallecimiento de cónyuge e hijos: El personal percibirá un subsidio equivalente a cincuenta (50) horas de la quinta categoría de la escala de jornalizados de este convenio.

g) Por fallecimiento de padres: El personal percibirá un subsidio equivalente a cuarenta y cinco (45) horas de la quinta categoría de la escala de jornalizados de este convenio.

h) Por fallecimiento de hermanos/as: El personal percibirá un subsidio equivalente a cuarenta (40) horas de la quinta categoría de la escala de jornalizados de este convenio.

i) Al personal que tramite documentación personal, cédula, Libreta Cívica y de Enrolamiento se le abonará una sola vez el día. Deberá avisar con veinticuatro (24) horas de anticipación a dicho trámite.

j) Por Merienda: Las empresas abonarán un subsidio en concepto de merienda equivalente a [...] hora de la máxima categoría de este CCT por cada jornada de labor.

Art. 30 - Subsidio por estudios, preescolar y primario. Las empresas otorgarán al personal que tenga hijos cursando estudios en preescolar y primario, en cada año lectivo, un subsidio adicional al



establecido por asignación de ayuda escolar primaria de la ley 18017, equivalente al treinta por ciento (30%) de la asignación mencionada.

L.RL.SMATA.PIEZAS.CCT.94.1990.Art.31

Art. 31 - Citaciones. El establecimiento abonará al personal los salarios cuando deban concurrir al Ministerio de Trabajo, o los Ministerios u organismos provinciales de trabajo, citado por la Comisión Paritaria de Interpretación o a la revisión médica para el servicio militar obligatorio o la Secretaría de Estado de Salud Pública de la Nación u organismos equivalentes en las provincias, a los efectos de los reconocimientos para medicina preventiva. Regirá también esta disposición para las citaciones judiciales y la Comisión Paritaria para la renovación de este convenio. Cualesquiera de las situaciones previstas en este artículo deberán ser acreditadas mediante comprobante o certificado del organismo al que concurrió.

REPRESENTACIÓN GREMIAL. SISTEMA DE RECLAMACIONES

Art. 32 - Régimen disciplinario. Ningún superior podrá reconvenir disciplinariamente a trabajador alguno delante de terceras personas.

Las medidas disciplinarias serán: apercibimiento, amonestación, suspensión sin goce de sueldo y despido, entendiéndose que las mismas serán progresivas y por causas debidamente justificadas. No se podrá alterar el orden gradual de sanciones sin que previamente se hayan aplicado las de menor grado.

Tampoco se podrán considerar faltas no sancionadas oportunamente, salvo las provenientes de faltas graves.

Toda medida disciplinaria deberá ser notificada al interesado con expresión de motivos por duplicado, guardando el afectado en su poder el original y entregando la copia firmada por la parte correspondiente a la manera de acuse de recibo con la aclaración expresa, que esa firma al pie de lo notificado no implica la aceptación, no obstante alguna duda podrá consultar a la Comisión Interna de Reclamos o Delegados previamente.

La culpabilidad o responsabilidad del personal se establecerá por resolución debidamente fundada y la Comisión Interna de Reclamos o Delegados intervendrá en todos los casos a pedido del afectado, por ante la Dirección como primera instancia, para la reconsideración de la medida, siendo las demás instancias, resortes propios del sindicato.

No se podrán aplicar sanciones a los delegados y sub-delegados 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 72 horas hábiles de notificado el SMATA por parte del empleador. La instancia debe agotarse en un solo acto. El plazo de setenta y dos horas podrá prorrogarse cuando, debidamente justificado, lo solicite la autoridad sindical.

La no observancia del procedimiento indicado por parte del empleador significará la inexistencia de la sanción que se pretende aplicar.

Art. 33 - Representación gremial. El personal comprendido en el presente convenio, tendrá su representación en cada establecimiento por intermedio de los delegados, elegidos de acuerdo a lo establecido por los Estatutos Sociales del SMATA.

Art. 34 - Estabilidad gremial sindical. Los delegados y demás trabajadores que ocupen cargos electivos o representativos de carácter gremial, gozarán de estabilidad en sus empleos por todo el tiempo que dure su mandato. Vencido éste, la estabilidad gremial se extenderá por un año más.

Los empleadores no podrán disponer traslados o cambios de horarios de los delegados o sub-delegados, sin previa comunicación y conformidad de la Organización Sindical.

Art. 35 - Disposiciones para ocupar la representación gremial. Para ocupar el cargo de delegado el candidato deberá reunir las condiciones establecidas por las disposiciones legales y estatutarias del SMATA vigentes.

Art. 36 - Cuerpo de delegados, funciones. Son funciones de los miembros integrantes, las siguientes:

- a) Velar por el cumplimiento del presente convenio;
- b) velar por el cumplimiento de las leyes vigentes;
- c) velar para que se cumplan las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo emergentes de leyes laborales y de este convenio;
- d) no tomar decisiones de carácter individual en ninguna circunstancia;
- e) no tomar decisiones de carácter coercitivo, sin haber agotado todas las instancias con la representación empresarial y con la intervención del SMATA;
- f) elevar los reclamos a la autoridad designada por la empresa sobre los asuntos inherentes al cometido de sus funciones.



La empresa dará las facilidades necesarias al Cuerpo de Delegados para el mejor desempeño de sus funciones específicas. Principalmente dotará de un espacio físico con su mobiliario necesario para cumplir con sus tareas gremiales.

En el supuesto caso de reducción de personal y/o suspensiones masivas del mismo, se mantendrá la representación sindical.

L.RL.SMATA.PIEZAS.CCT.94.1990.Art.37

Art. 37 - Permisos gremiales. La empresa a solicitud del SMATA otorgará a los representantes gremiales con cargos electivos y/o representativos permiso gremial con goce de haberes para cumplir con tareas gremiales específicas con un máximo de 90 (noventa) horas por año, contado a partir de la firma del presente convenio.

Art. 38 - Normas para el funcionamiento de la representación gremial, movilidad del delegado. Queda establecido que los delegados tendrán libertad de movimiento dentro de su área de trabajo para el mejor cumplimiento de sus funciones, de acuerdo con la práctica establecida. Debiendo éstos dar aviso a su inmediato superior.

Los sub-delegados reemplazarán a los titulares en ausencia de éstos.

La empresa habilitará a los delegados un lugar adecuado que contará con los elementos necesarios. Los actos de la representación gremial se ajustarán a las siguientes normas y procedimientos:

- a) Las reuniones con la representación gremial se realizarán en los horarios de trabajo que en los establecimientos convengan las partes.
 - b) 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.
 - c) La Dirección estudiará las cuestiones planteadas y dará una contestación definitiva a las mismas en un plazo no mayor de cuatro (4) 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.
- d) En los asuntos de curso normal, tales como accidentes de trabajo, ausencia por enfermedad, cambios, horarios, pagos, condiciones 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.
 - e) 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.
 - f) 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.

Art. 39 - Comisión paritaria de interpretación. Cualquiera de las partes podrá solicitar la conformación de la Comisión Paritaria de Interpretación a los efectos de la interpretación y/o aplicación en todo el territorio del país, del presente convenio. Esta Comisión se constituirá en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y estará integrada por tres (3) miembros del SMATA y tres (3) miembros del sector empresario.

Art. 40 - Junta Asesora de Clasificación. La Comisión Paritaria de Interpretación en los casos que estimara conveniente, podrá designar una Junta Asesora de Clasificación, que estará integrada por un representante del SMATA y otro de la empresa.

En el desempeño de sus funciones, esta Junta Asesora de Clasificación se constituirá en el lugar de trabajo, dentro del horario habitual del establecimiento, pudiendo para el mejor desempeño de sus tareas, recabar informes, antecedentes o elementos de carácter ilustrativo sobre las cualidades, aptitudes, tareas, etc. del personal a examinar y consultar, junta o separadamente, a las autoridades del establecimiento y a la Comisión Interna de Reclamos.

Empleará durante su acción examinadora con el personal, el sistema de práctica en el trabajo y no admitirá en el desempeño de sus funciones, la intervención de terceros.

La Junta Asesora de Clasificación elevará sus conclusiones a la Comisión Paritaria de Interpretación, la que en definitiva resolverá la cuestión planteada.

Todo personal que de acuerdo a la resolución de la Comisión Paritaria de Interpretación, no reuniera las condiciones de suficiencia y demás que se consideraran necesarias para ser promovido a la categoría superior, podrá solicitar a la Comisión Paritaria de Interpretación un nuevo examen, luego de un período no menor de noventa (90) días.

DISPOSICIONES ESPECIALES



Art. 41 - Retenciones al personal. Las empresas deberán retener mensualmente a todo el personal encuadrado dentro de este convenio colectivo de trabajo los aportes correspondientes a la cuota sindical establecida por el SMATA y las leyes sociales vigentes.

Asimismo actuarán como agentes de retención de un (1) día de jornal de cada beneficiario de la presente convención colectiva de trabajo, a la firma de la misma, debiendo depositar dichas retenciones dentro de los diez (10) días siguientes a su descuento, en la cuenta bancaria que al efecto disponga el SMATA.

Además, todos los empleadores comprendidos en la presente convención, se obligan a dar estricto cumplimiento a todas las disposiciones de la ley de obras sociales, debiendo depositar los aportes y contribuciones respectivos en el Banco de la Nación Argentina, Casa Central y/o sucursales, a la orden de la Obra Social del SMATA en el Banco Nación, cuenta 12-316-53.

Art. 42 - Formación profesional. El sector empresario se compromete a colaborar y contribuir en los programas de formación profesional que encare o realice la Asociación Profesional signataria de la presente convención y estimulará la elevación técnico-profesional de su personal mediante clases que satisfagan tal finalidad.

Art. 43 - Mensualización del personal jornalizado. En los casos en que hubiera que mensualizar personal jornalizado, previa expresa conformidad del mismo, el salario mensual será igual a doscientas (200) horas del jornal horario correspondiente a su categoría laboral, con más todos los adicionales que este convenio establece.

L.RL.SMATA.PIEZAS.CCT.94.1990.Art.44

Art. 44 - Distribución de la producción. La empresa procurará distribuir armónicamente el proceso de tareas del personal a lo largo del año de manera de no producir reducciones en los niveles de empleo.

Art. 45 - Buzón de sugerencias e ideas. A todo personal que a través de sus iniciativas produzca modificaciones en los sistemas de producción, reformas en dispositivos matrices, cambie procedimientos en los sistemas de producción motivando incentivos y mejoramientos dentro del desarrollo de la producción debidamente denunciado a través de la supervisión, con expresión de motivos, especificando por escrito y duplicado la reforma prevista, con nombre y apellido, número de legajo, entregando la empresa al trabajador el duplicado, firmado y fechado como prueba de recepción.

En el caso que la empresa apruebe el sistema propuesto por el trabajador y puesto en funcionamiento el mismo, el trabajador percibirá un subsidio de diez (10) sueldos mínimo vital y móvil.

En el supuesto que la empresa estimara que el sistema propuesto por el trabajador, no es beneficioso para la producción, deberá comunicarle a éste, por escrito y con expresión de motivos.

Art. 46 - Ingreso del personal. Los empleadores deberán notificar por escrito a la representación gremial y al SMATA el ingreso de todo el personal, dentro de los quince (15) días hábiles de ocurrido éste.

En la notificación constará el nombre y apellido del trabajador, la fecha de su ingreso, la rama y categoría en que se reviste y el sueldo o jornal que percibe.

Art. 47 - Vacantes, bolsa de trabajo, régimen de ingreso. Cuando se produzcan vacantes, éstas serán llenadas, preferentemente, con el personal del establecimiento, teniéndose en cuenta las condiciones de capacidad para desempeñar eficazmente el trabajo y su foja de servicio.

El sindicato y sus respectivas delegaciones y seccionales, organizarán un sistema de Bolsa de Trabajo. Cuando los empleadores requieran la incorporación de personal, solicitarán en caso de que la vacante no pueda ser cubierta por personal de la empresa, a dichas Bolsas de trabajo, la nómina de aspirantes inscriptos dentro del oficio y categoría, a fin de darle preferencia en igualdad de condiciones a otros aspirantes para cubrir la vacante.

Art. 48 - Certificado de trabajo y certificación de servicios. Cuando se produzca la ruptura del vínculo laboral por cualquier causa, la empresa se obliga a hacer entrega al trabajador dentro del plazo máximo de diez (10) días hábiles a partir de la desvinculación, de los certificados de trabajo y de aportes y contribuciones con destino a la seguridad social a los que alude el artículo 80 de la LCT (t.o. 1976), sin necesidad de interpelación judicial o extrajudicial alguna.

Art. 49 - Comunicaciones al personal. En el establecimiento que ocupe personal comprendido en el presente convenio, deberán colocarse en lugar visible para dicho personal, una copia de las categorías y sueldos estipulados por el presente convenio.

Art. 50 - Vitricas o pizarra para comunicaciones del SMATA. En los establecimientos se colocará, en un lugar visible para todo el personal, vitricas o pizarrones donde las autoridades del sindicato, juntamente con los delegados y el representante del sector empresario, acordarán la ubicación de las mismas. Todas las comunicaciones deberán estar refrendadas por las autoridades del Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor.

Cualquier publicación que no reúna estas condiciones no podrá ser colocada.

Art. 51 - Beneficios existentes superiores al convenio. Las mejoras estipuladas en el presente convenio, no significarán dejar sin efecto beneficios superiores que pudiera tener actualmente el personal comprendido en el mismo, siempre que no fueran acumulativos.



PROVINCIA DE SANTA FE
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Las diferencias de salarios que se concedan a partir de la firma del presente convenio, serán mantenidas al aplicar la próxima convención colectiva, salvo que hayan sido dadas a cuenta de las mismas y que tal carácter se encuentre fehacientemente documentado.

Art. 52 - Seguro de vida y sepelio. La empresa se hará cargo del costo de la póliza de seguro de vida e incapacidad total y permanente, así como el sepelio del trabajador.

El monto de la indemnización no podrá ser menor al seguro de vida establecido por ley.

El seguro de sepelio deberá cubrir un monto que garantice la cobertura total del servicio.

Queda entendido que este seguro, de ninguna manera reemplaza o absorbe el seguro de vida obligatorio instituido por ley.

Art. 53 - Condiciones especiales para la región patagónica. Coeficiente zonal. Para el supuesto de que algunas de las empresas se instalen en el territorio de las provincias del Neuquén, Río Negro, Santa Cruz y el territorio nacional de Tierra del Fuego, Antártida Argentina e Islas del Atlántico Sud, se implementará un coeficiente zonal acorde con los que se apliquen en la zona.

Art. 54 - Cierre voluntario del establecimiento. Todos los cierres o fiestas dispuestos por voluntad de las empresas que no coincidan con días feriados según el calendario o declarados feriados o de asueto por las autoridades de la Nación o de las Provincias, darán derecho al personal a percibir el sueldo o jornal correspondiente.

Art. 55 - Impresión del convenio. Cada empresa costeará los gastos de la impresión del presente convenio, una vez homologado, distribuyendo sin cargo un ejemplar a cada miembro de su personal comprendido en el mismo, y, a su vez, entregando un ejemplar al personal que ingrese en el futuro.

Art. 56 - Denuncia del convenio. Cualquiera de las partes contratantes podrá denunciar el presente convenio colectivo de trabajo con una anticipación no menor de sesenta (60) días de la fecha de vencimiento de su vigencia, a los efectos de iniciar las negociaciones colectivas tendientes a la concertación de una nueva convención.

CLÁUSULA TRANSITORIA

Que a los fines de proceder a la discusión de los artículos referidos a categorías laborales, las partes acuerdan reunirse en forma directa en la primera quincena del mes de marzo de 1990, señalando que una vez establecidas las mismas, se solicitará la respectiva homologación por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como parte integrante del nuevo convenio colectivo de trabajo.

ESCALA SALARIAL RAMA TROQUELADOS CCT 28/1975

PERSONAL JORNALIZADO	1/10/1989	1/11/1989 - 1/12/1989	1/1/1990 al 31/3/1990
CATEGORÍA 5	564	643	733
CATEGORÍA 4	484	552	630
CATEGORÍA 3	434	495	564
CATEGORÍA 2	417	476	542
CATEGORÍA 1	399	455	519
MENORES DE			
14 a 15 años	381	435	496
16 a 17 años	388	443	505
PERSONAL ADMINISTRATIVO			



PROVINCIA DE SANTA FE
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

CATEGORÍA 1	77.668	88.542	100.937
CATEGORÍA 2	80.958	92.292	105.213
CATEGORÍA 3	88.225	100.577	114.658
CATEGORÍA 4	93.778	106.907	121.874
CADETES 8 HORAS			
14 a 15 años	61.659	70.291	80.132
16 a 17 años	69.020	78.683	89.699
ESCALAFÓN (ART. 12)			
Jornalizados (p/hora y p/año)	6,90	7,87	8,97
Mensualizados (p/mes y p/año)	12,77	14,56	16,60
VIÁTICO	16,87	19,23	21,92
FALLECIMIENTO CÓNYUGE E HIJOS (50 hs de la 5ta. categoría)	28.210	32.159	36.661
FALLECIMIENTO PADRE (45 hs de la 5ta. categoría)	25.298	28.840	32.878
FALLECIMIENTO HERMANOS (40 hs de la 5ta. categoría)	22.488	25.636	29.225
SERVICIO MILITAR	70 HORAS		
MERIENDA	564	643	733

Expediente 830.750/89

En la Ciudad de Buenos Aires a los once días del mes de diciembre de 1989, siendo las 15 hs, comparecen en el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, Dirección Nacional Relaciones del Trabajo, ante el Coordinador del Departamento Conciliación y Arbitraje 3, don Carlos E. CORTESE, los señores: Rogelio IANNELLA, José MOLINA, Raúl DÍAZ, José COBE, Juan ROJAS, en representación del SINDICATO DE MECÁNICOS Y AFINES DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR, por el sector sindical y por el empresario lo hacen: Mario ROSSI, en representación de la firma QUAYAT SA, Pablo N. PALMA, en representación de la firma MIDA SA, Roberto RAPAGNANI, en representación de la firma MARMOS SA y Horacio GONZÁLEZ, en representación de la firma TARANTO SA.

Abierto el acto por el funcionario actuante y cedida que les fue el uso de la palabra a las partes, EXPRESAN: Que vienen por la presente a los fines de adjuntar las escalas salariales convenidas para el



PROVINCIA DE SANTA FE
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

semestre octubre/1989-marzo/1990, las cuales ratifican, solicitando se proceda a la homologación de las mismas.

El funcionario actuante hace saber a las partes que procederá a elevar las actuaciones a la Superioridad a los fines de determinar la procedencia o no de la homologación de las escalas salariales presentadas en este acto, ello en virtud de las disposiciones contenidas en el artículo 4 de la ley 14250 (t.o. D. 108/1988).

Siendo las 16 hs se da por finalizado el acto firmando los comparecientes, por ante mí que CERTIFICO.

DISPOSICIONES HOMOLOGATORIAS

HOMOLOGACIÓN DEL CCT 94/1990

BUENOS AIRES, 19 de febrero de 1990

VISTO:

La convención colectiva de trabajo celebrada entre el "SINDICATO DE MECÁNICOS Y AFINES DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE LA REPÚBLICA ARGENTINA" con las empresas "MARMOS SA"; "TARANTOS SA"; "MIDA SA"; "QUAYAT SA"; "TALLERES INDUSTRIALES ZAFFARANA HNOS. SCA" con ámbito de aplicación establecido respecto del personal jornalizado y administrativo, dependiente de empresas dedicadas a la fabricación de piezas troqueladas para la industria automotriz y territorial para todo el territorio nacional, con término de vigencia fijado desde el 1 de mayo de 1988 hasta el 30 de abril de 1990 para condiciones salariales y desde el 1 de enero de 1989 al 30 de abril de 1990 para condiciones generales de trabajo, y ajustándose la misma a las determinaciones de la ley 14250 (t.o. D. 108/1988) y su decreto reglamentario 199/1988, el suscrito en su carácter de Director de la DIRECCIÓN NACIONAL RELACIONES DEL TRABAJO, homologa dicha convención conforme a lo autorizado por el artículo 10 del decreto 200/1988.

Ello sin perjuicio de que las partes signatarias procedan a cumplimentar las recomendaciones formuladas a fojas 354 por la DIRECCIÓN NACIONAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

Por tanto, por donde corresponda, tómese razón y regístrese la convención colectiva de trabajo obrante a fojas 301/348, acta de fojas 349; escala salarial de fojas 350 y acta de ratificación de fojas 351. Cumplido, vuelva al Departamento de Relaciones Laborales 3 para su conocimiento. Hecho, pase a la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos a los efectos del registro del convenio colectivo y a fin de que provea la remisión de copia debidamente autenticada del mismo al DEPARTAMENTO PUBLICACIONES Y BIBLIOTECA para disponerse la publicación del texto íntegro de la convención (D. 199/1988, art. 4) procediéndose al depósito del presente legajo.

Fecho, remítase copia autenticada de la parte pertinente de estas actuaciones a la DIRECCIÓN NACIONAL DE ASOCIACIONES SINDICALES, para que tome conocimiento, que en razón de su competencia le corresponde respecto a las cláusulas referidas a aportes y contribuciones, a fin de que pueda ejercer el control pertinente (arts. 9; 38; 58; de la L. 23551 y arts. 4 y 24 del D. 467/1988).

REGISTRACIÓN

Buenos Aires, febrero 19 de 1990

De conformidad con lo ordenado precedentemente, se ha tomado razón de la convención colectiva de trabajo obrante a fojas 301/348, acta de fojas 349, escala salarial de fojas 350 y acta de fojas 351, quedando registrada bajo el número 94/1990.

Nota:

L.RL.SMATA.PIEZAS.CCT.94.1990.q1

[1:] Se entiende que todos los importes consignados en este convenio corresponden al convenio original y, por lo tanto, se encuentran desactualizados

L.RL.SMATA.PIEZAS.CCT.94.1990.q2

[2:] La vigencia para las cláusulas de salarios tendrán vigencia a partir del 1/5/1988