



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
Las Malvinas son argentinas

Informe

Número: IF-2022-74949153-APN-DNRYRT#MT

CIUDAD DE BUENOS AIRES

Jueves 21 de Julio de 2022

Referencia: REG - EX-2018-57600538- -APN-DGDMT#MPYT

De conformidad con lo ordenado en la **RESOL-2022-1425-APN-ST#MT** se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa obrante en las páginas 13/49 del IF-2018-57675508-APNDGDMT#MPYT del expediente principal, quedando registrado bajo el número **1672/22 “E”**.

Digitally signed by Gestion Documental Electronica
Date: 2022.07.21 09:17:00 -03:00

Maria Victoria Senonez
Asistente administrativo
Dirección Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Digitally signed by Gestion Documental
Electronica
Date: 2022.07.21 09:17:00 -03:00

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
SMATA – DIAGNÓSTICO Y SOLUCIONES S.A.

PARTES: Intervienen en esta Convención Colectiva de Trabajo por una parte el **SINDICATO DE MECÁNICOS Y AFINES DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (SMATA)**, con domicilio en Av. Belgrano 665, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en adelante “SMATA”, representada en este acto por los Sres. Ricardo Pignanelli, en su carácter de Secretario General; Mario Manrique, en su carácter de Secretario General Adjunto; Ricardo De Simone, en su carácter de Secretario Gremial; Sergio Pignanelli, en su carácter de Sub. Secretario Gremial y Gustavo Auteda, en su carácter de Sub. Secretario de Higiene y Seguridad; y por la otra, **DIAGNOSTICO Y SOLUCIONES S.A.**, con domicilio en la calle Cramer 4334, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en adelante “LA EMPRESA”, representada en este acto por los Sres. Mariano Norberto F. Zabatta, en su carácter de presidente; Aroldo Horacio Rodriguez Pazo, en su carácter de vicepresidente; Emiliano Tizziani, en su carácter de Director y Juan Carlos Bell Taylor, en su carácter de Director Suplente, conjuntamente denominadas “LAS PARTES”.-

CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DEL CONVENIO: LAS PARTES manifiestan su coincidencia en la necesidad de orientar las relaciones laborales en un marco de mutua colaboración y voluntaria participación, permitiendo así la implementación y aplicación de nuevas tecnologías para alcanzar niveles de eficiencia y calidad propias de una Empresa de Servicios de Tratamiento de Material No Conforme y Mantenimiento como lo es **DIAGNOSTICO Y SOLUCIONES S.A.** aspirando que la misma tenga alta competitividad alcanzando el óptimo desarrollo y crecimiento tanto de la empresa como de los trabajadores.-

LAS PARTES reconocen, comparten y aceptan que trabajar en conjunto, bajo el principio de buena fe, compartiendo la experiencia, el conocimiento y los medios que se poseen, es el único camino no sólo para implementar el presente convenio, sino para permitir que los empleados y los clientes de la empresa alcancen óptimos niveles de satisfacción.-

Mario Manrique
Secretario General Adjunto
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO JORGE DE SIMONE
Secretario Gremial
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

Gustavo Auteda
Subsecretario Gremial
Higiene y Seguridad en el Trabajo
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO ALBERTO PIGNANELLI
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES.-

ARTÍCULO 1: PARTES INTERVINIENTES: Intervienen en este Convenio Colectivo de Trabajo, por una parte, el **SINDICATO DE MECÁNICOS Y AFINES DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE LA REPÚBLICA ARGENTINA**, en adelante el "SMATA", y por la otra, **DIAGNOSTICO Y SOLUCIONES S.A.**, en adelante "LA EMPRESA".-

ARTÍCULO 2: VIGENCIA: a) Condiciones Generales: El presente Convenio Colectivo de Trabajo por empresa regirá para las condiciones generales, por el término de dos (2) años, contados a partir del 01 de Septiembre de 2018, finalizando por ende su vigencia el día 31 de Agosto de 2020.-

Ambas partes se comprometen a reunirse con noventa (90) días de antelación al vencimiento de los plazos mencionados en el punto a) con el fin de analizar y acordar los cambios que las mismas pudieran proponer.-

Asimismo vencido el plazo de vigencia establecido, la presente mantendrá la plena vigencia de todas sus cláusulas hasta que una nueva convención colectiva la sustituya, conforme lo dispuesto por el art. 6 de la ley 14.250.-

b) Condiciones Salariales: Serán de aplicación las escalas salariales que se discuten trimestralmente.-

ARTÍCULO 3: RECONOCIMIENTO REPRESENTATIVO MUTUO: LAS PARTES que suscriben el presente Convenio Colectivo de Trabajo se reconocen recíprocamente como únicas entidades representativas de los trabajadores y de la empleadora en el marco de la presente Convención y conforme lo establecido en la legislación vigente y ámbito de aplicación de la misma.-

La homologación de la presente Convención Colectiva de Trabajo importa por parte de la autoridad de aplicación el reconocimiento de la capacidad de representación de las partes signatarias.-

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Signature]
Sergio Pignanelli
Subsecretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

[Signature]
JORGE DE SIMONE
Secretario Gremial
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

[Signature]
Gustavo Auteda
Subsecretario de Higiene y Seguridad en el Trabajo
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

[Signature]
ROBERTO MANRIQUE
Secretario General Adjunto
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

[Signature]
RICARDO ALBERTO PIGNANELLI
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

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.-

ARTÍCULO 4: EXCLUSIÓN DE DISPOSICIONES DE OTROS CONVENIOS:

El presente convenio responde a la necesidad de regular las relaciones de trabajo que se desarrollan en el ámbito de la empresa, por ello, quedan excluidas de esta convención toda disposición o beneficios emergentes de cualquier otro convenio.-

ARTÍCULO 5: REMISIÓN A LEYES GENERALES: Las condiciones de trabajo y relaciones entre la empresa y su personal o con sus representantes, que no se contemplen en el presente convenio colectivo de trabajo o en los acuerdos que en el futuro celebren las partes, serán regidas supletoriamente por las leyes, decretos y disposiciones vigentes sobre la materia.-

CAPITULO II: AMBITO DE APLICACIÓN.-

ARTÍCULO 6: ÁMBITO TERRITORIAL: El presente convenio colectivo de trabajo establece las normas que regirán el comportamiento de las partes y de los empleados de la empresa, que se encuentren afectados a tareas en establecimientos de unidades-clientes de la actividad del SMATA, cualquiera sea la modalidad contractual, comprendidos en el mismo, en todo el territorio de la República Argentina.-

ARTÍCULO 7: ACTIVIDADES COMPRENDIDAS: Sin que ello signifique excluir actividades no enunciadas, las comprendidas son todas aquellas que se realicen tareas en los establecimientos de las unidades-clientes donde por su actividad específica SMATA sea el régimen principal.-

ARTÍCULO 8: TAREAS COMPRENDIDAS: En general, se comprenden las tareas de los operarios y técnicos en planta de una Empresa de Servicios de Tratamiento de Material No Conforme y Mantenimiento.-

ARTICULO 9 - PERSONAL COMPRENDIDO: El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación para la totalidad del personal dependiente de la empresa y que no estuviese comprendido en las excepciones previstas en el artículo 10 de este

Sergio Pignatelli
Subsecretario Gremial
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

CARLO JORGE DE SIMONE
Secretario Gremial
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

Gustavo Auteda
Subsecretario Gremial de
Higiene y Seguridad en el Trabajo
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

IF-2018-57675508-APN-DGDMT#MPYT

convenio aunque se trate de trabajadores eventuales o temporarios.-

El personal que especialmente comprende este Convenio Colectivo de Trabajo es a técnicos y operarios, siempre que éstos desarrollen sus tareas exclusivamente en Unidades-cliente donde por su actividad específica SMATA sea el régimen principal, en todo el ámbito del territorio nacional, tales como:

- Tratamiento de Material No Conforme;
- Residentes Técnicos en Planta.-

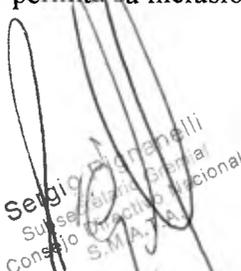
Para los supuestos de ocupación de personal a los fines de realizar tareas descriptas en el presente convenio colectivo de trabajo, a través de cedentes, contratistas o subcontratistas, se aplicará lo establecido en el artículo 30, y concordantes de la L.C.T.-

ARTÍCULO 10: PERSONAL EXCLUIDO DE LA REPRESENTACIÓN: Queda establecido que la aplicación del presente CCT no resultará obligatoria ni aplicable respecto del personal que se desempeñe en establecimientos de unidades – clientes en los que no rija normativa de SMATA.-

Están expresamente excluidos los empleados dependientes de la empresa y/o de otras empresas especializadas, que brindan servicios que no corresponden a las actividades normales y específicas propias de la empresa, tales como las abajo mencionadas:

- Seguridad patrimonial, vigilancia;
- Preparación, distribución y servicios de comidas;
- Servicios médicos y de enfermería;
- Servicios de informática;
- Asesoramiento técnico, consultores.-

También están expresamente excluidos los empleados de la empresa que desarrollen tareas de carácter administrativos y/o encargados administrativos, Supervisores, responsables de áreas, sectores y/o repartos, así como secretarios, jefes y gerentes, o colaboradores inmediatos que, por realizar tareas estrictamente confidenciales, no permita su inclusión en esta convención colectiva.-


Sergio Pignanelli
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.


RICARDO JORGE DE SIMONE
Secretario Gremial
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.


Gustavo Arredondo
Suplente Secretario Gremial de
Higiene y Seguridad en el Trabajo
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.


RICARDO ALBERTO PIGNANELLI
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.


MARIO ROBERTO MANRIQUE
Secretario General Adjuvado
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

4
IF-2018-57675508-APN-DGDMT#MPYT

CAPÍTULO III: FUNCIONES.-

ARTÍCULO 11: AGRUPAMIENTO: Quedan comprendidos los trabajadores que realicen las tareas indicadas en este convenio colectivo de trabajo, de acuerdo a sus conocimientos de los sistemas técnicos a utilizar, con excepción de los excluidos expresamente en el artículo 10.-

A) DEFINICIONES PREVIAS:

Conjunto: Constituye una forma de denominación genérica de los equipos, maquinarias, instalaciones, elementos que cumplen una función o similares, sobre los cuales el empleado interviene.-

Nivel: Indica las ubicaciones comprendidas dentro de la escala de posiciones.-

Especialidad: Hace referencia al conocimiento teórico-práctico, experiencia, habilidad y formación profesional que sobre una determinada actividad u oficio posea o haya adquirido el empleado.-

Especialidad conexa: Hace referencia a especialidades interdependientes o interrelacionadas, de modo que la aplicación de una de ellas sobre los conjuntos o parte de los mismos, requiere necesariamente la de otra u otras.-

Modo operativo: Son las condiciones predeterminadas o no de ejecución de una intervención.-

Medios de ejecución: Se trata de los elementos, medios tecnológicos o herramientas que se disponen para la intervención sobre los conjuntos, para la ejecución de trabajo de explotación.-

Métodos: Conjuntos de operaciones predeterminadas o no, o sucesión de etapas que pueden ser o no muy calificadas y que deben ser aplicados en las intervenciones sobre los conjuntos o parte de los mismos.-

ARTÍCULO 12: DIVISION POR CATEGORIAS. El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo estará dividido en cinco (5) categorías a saber:

MARIO ROBERTO MANRIQUE
Secretario General Adjunto
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

Sergio Pignanelli
Subsecretario Gremial
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO JORGE DE SIMONE
Secretario Gremial
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

Gustavo Fronda
Subsecretario Gremial de
Higiene y Seguridad en el Trabajo
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO ALBERTO PIGNANELLI
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

Operarios:

- **Categoría inicial.-**
- **Categoría 1: Operario.-**
- **Categoría 2: Operario Calificado.-**
- **Categoría 3: Operario Especializado.-**

Técnicos:

- **Categoría 4: Técnico.-**

ARTÍCULO 13: DEFINICION. DESCRIPCION DE TAREAS.: La asignación de los trabajadores en las categorías establecidas se realiza en función de la actividad efectivamente llevada a cabo y de acuerdo a los conocimientos individuales requeridos y cumplidos en el trabajo desempeñado. Cuando aparezca una tarea nueva, la misma se releva y acordara el encuadre correspondiente.-

A) DEFINICIONES PREVIAS:

OPERARIO: El personal que está encuadrado en este nivel recibe consignas simples y detalladas que fijan la naturaleza del trabajo y los modos operativos a aplicar. Las tareas a realizar se caracterizan por su sencillez y repetitividad o por su analogía, debiendo desarrollarse siempre en base a los procedimientos indicados. El colaborador de este nivel puede estar ubicado bajo la supervisión directa de un colaborador de nivel superior.-

Grado de conocimientos: Conocimientos elementales de tareas operativas sencillas y variadas así como conocimientos prácticos de conjuntos sencillos.-

TÉCNICO: Comprende a todo el personal que recibe instrucciones concretas, precisas y completas, sobre las acciones a llevar a cabo, los métodos a utilizar y los medios disponibles para ejecutar un trabajo calificado consistente en:

- Operaciones secuenciales o a encadenar coherentemente en función del resultado buscado.-
- Operaciones caracterizadas por su variedad o complejidad.-

El personal de este nivel se encuentra generalmente bajo la supervisión y control de sus

Sergio Pignanelli
Subsecretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO JORGE DE SIMONE
Secretario Gremial
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

Gustavo Apieda
Subsecretario General de Trabajo
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO ALBERTO PIGNANELLI
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

acciones operativas por parte de un colaborador de una posición jerárquica superior.-

Grado de conocimientos profesionales: El nivel de instrucción requerido puede haber sido adquirido metódicamente en escuelas de formación técnica que otorgan título oficial habilitante, o bien por la experiencia y la práctica.-

B) DIVISIÓN POR CATEGORÍAS:

CATEGORÍA INICIAL: El trabajo se caracteriza por la ejecución, manual o con ayuda de algún elemento o aparato de fácil manejo, de tareas elementales. La permanencia máxima en esta categoría no podrá superar los 3 meses.-

CATEGORÍA 1: Operario: El trabajo se caracteriza por la ejecución, manual o con ayuda de algún elemento o aparato de fácil manejo, de tareas elementales.-

CATEGORÍA 2: Operario Calificado: El trabajo se caracteriza por la realización, ya sea manual o con ayuda de una máquina, de tareas sencillas que presentan analogías. Las instrucciones precisas y detalladas, dadas por escrito, oralmente o por demostración, imponen el modo operatorio. Las intervenciones bien definidas están limitadas a arreglos elementales de los medios.-

CATEGORÍA 3: Operario Especializado: El personal ubicado en este grado ejecuta, manualmente o con ayuda de una máquina u otro medio similar, un conjunto de tareas que necesitan su especial atención en razón de su naturaleza o variedad. Las consignas normalmente verbales o en documentos técnicos muy simples, fijan el modo operatorio. El operario especializado podrá ser líder de un equipo de trabajo en una unidad cliente.-

CATEGORÍA 4: Técnico: Los colaboradores calificados en esta categoría, reciben instrucciones orales y/o escritas que indican las acciones a realizar, los modos operatorios "tipo" a aplicar, respaldados por planos, croquis, esquemas, diseños u otros documentos técnicos.-

Su trabajo se caracteriza por la ejecución de operaciones clásicas de un oficio en función de las necesidades técnicas. Es tarea del colaborador, dentro del marco de las instrucciones recibidas, recurrir a los soportes técnicos, preparando y determinando los medios de ejecución, así como verificar el resultado de su trabajo.-

MARIO ROBERTO MANNING
Secretario General Adjunto
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

Sergio Pignanelli
Subsecretario Gremial
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO JORGE DE SIMONE
Secretario Gremial
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

Gustavo Auteda
Subsecretario Gremial de
Higiene y Seguridad en el Trabajo
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO ALBERTO PIGNANELLI
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

IF-2018-57675508-APN-DGDMT#MPYT

La ejecución de dichas tareas requiere de un atento control de las intervenciones a efectuar para hacer frente a situaciones imprevistas. El trabajo puede ser realizado a mano o con ayuda de una máquina o de cualquier otro medio, pero requiriendo siempre de una importante coordinación psicomotriz en la cual se aprecia la delicadeza y precisión de la operación.-

El colaborador de este nivel podrá coordinar de modo directo a uno o mas colaboradores de nivel inferior. Como también ser el referente en una unidad-cliente.-

ARTÍCULO 14: LAS VACANTES EN CATEGORIAS SUPERIORES: Serán cubiertas preferentemente por aquellos de categoría inmediata inferior, con mayor capacidad y antigüedad en ellas que demuestren poseer los conocimientos necesarios y foja de servicios adecuada. Si el candidato indicado para ascender no reuniera las condiciones requeridas, la vacante será ocupada preferentemente por el Trabajador que le siga en el orden inmediato de capacidad, antigüedad, foja de servicio o por personal que se incorpore a tal fin.-

ARTÍCULO 15: RELEVOS DE 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 hubiera tareas continuas en su categoría tuviese que realizar tareas inherentes a una categoría inferior a la que pertenece, no podrá sufrir modificaciones en su categoría y en sus haberes.-

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

ARTÍCULO 16: CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL: la empresa asegurará la capacitación profesional complementaria de todo su personal a fin de permitir su adaptación a los cambios tecnológicos operados en los medios, equipamientos y entorno vinculados a su prestación laboral. Esta capacitación se llevará a cabo a través de los medios didácticos más apropiados y técnicas más modernas necesarias para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.-

Las actividades de formación se realizarán preferentemente dentro del horario de

[Handwritten signature and scribbles on the left margin]

[Handwritten signature and scribbles on the left margin]

[Handwritten signature]
RICARDO ALBERTO MIGNANELLI
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

[Handwritten signature]
RICARDO JORGE DE SIMONE
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

[Handwritten signature]
Gustavo Autada
Subsecretario General
Seguridad e Higiene y Seguridad
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

[Handwritten signature]
RICARDO ALBERTO MIGNANELLI
Secretario General Adjunto
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

[Handwritten signature]
RICARDO ALBERTO MIGNANELLI
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

IF-2018-07675508-APN-DGDM/MPYT

trabajo. Las horas de capacitación fuera del horario de trabajo serán voluntarias y se abonarán también como horas simples.-

CAPÍTULO IV: ORGANIZACIÓN Y MODALIDAD DE TRABAJO.-

ARTÍCULO 17: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO: DIAGNÓSTICO Y SOLUCIONES S.A. desarrollará sus actividades principalmente en los establecimientos de las unidades-cliente. La organización y modalidad del trabajo es planificada y determinada en función de la necesidad de cada unidad-cliente, siempre dentro de los límites de la ley y este Convenio Colectivo de Trabajo.-

MARIO ROBERTO MANRIQUE
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

Por lo que la empresa podrá resolver la rotación del personal, ya sea de puestos de trabajo como de establecimientos de las unidades-cliente, a fin de garantizar la productividad, polivalencia y la continuidad del empleo.-

Conforme a la particular naturaleza de los servicios prestados por la empresa, ni el lugar ni el horario de trabajo invisten la calidad de condiciones esenciales inmutables a los fines del ejercicio del derecho de modificar las condiciones de trabajo, dentro de lo establecido en este Convenio Colectivo de Trabajo.-

La asignación de diferentes horarios y destinos de trabajo, en función de las necesidades y la rotación de la cartera de unidades-cliente de la empresa, se encuadran dentro de la normalidad de la prestación laboral, por lo que no implican en ningún caso un ejercicio abusivo del ius variandi.-

La empresa podrá variar el lugar habitual de trabajo de su personal, mediante desplazamientos transitorios o definitivos, debiéndose precisar el carácter de dicho traslado en la respectiva notificación que por tal motivo se le curse al trabajador.-

Cada vez que la empresa decida, en el marco de su poder de dirección y organización, el traslado del empleado a otro destino, éste no quedará sujeto al régimen de trabajo de la unidad-cliente a la cual estaba asignado, sino que deberá ajustarse a las modalidades de la nueva unidad-cliente a la cual es destinado.-

Sin perjuicio de ello, se deja perfectamente establecido que el trabajador depende directamente de la empresa y que es afectado por el tiempo que disponga la empresa a

Sergio Pignanelli
Subsecretario Gremial
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO JORGE DE SIMONE
Secretario Gremial
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

Gustavo Auteda
Subsecretario Gremial de
Higiene y Seguridad en el Trabajo
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO ALBERTO PIGNANELLI
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

IF-2018-57675508-APN-DGD/MT#MPYT

la prestación de tareas a una determinada unidad-cliente, independientemente del plazo de duración del contrato celebrado con esta última.-

En menor escala se podrán realizar trabajos en talleres propios que en el futuro posea la empresa, sin perder el objetivo señalado anteriormente respecto de la formación polivalente y funcional.-

ARTÍCULO 18: JORNADA DE TRABAJO: DURACIÓN Y MODALIDADES: La jornada de trabajo se regirá en un todo de acuerdo a la legislación laboral vigente, siendo la misma de 8 o 9 horas diarias de lunes a viernes, o sábado hasta las 13 horas. En ningún caso la jornada semanal de trabajo podrá exceder del límite de cuarenta y cinco (45) horas.-

Las partes reconocen que por la naturaleza de los servicios que presta la empresa, desarrollados principalmente en los establecimientos de las unidades-cliente, necesariamente la empresa debe determinar los días y los horarios de trabajo en función de las necesidades de aquellos. En efecto, para cumplir con sus objetivos, garantizando a su vez el nivel de empleo, la empresa debe colocarse en condiciones de brindar una respuesta satisfactoria a los distintos requerimientos de sus clientes, respetando siempre las disposiciones legales y convencionales en materia de jornada y descanso.-

Por lo señalado las partes acuerdan la posibilidad de operar tanto conforme el régimen común de jornada como bajo la modalidad de trabajo en equipos o por turnos fijos o rotativos, con trabajo semi-opcional de acuerdo a lo establecido en este Convenio, durante la semana o fines de semana, determinándose ello en función de los requerimientos de las unidades-cliente y/o de la empresa.-

TIEMPO DE COMEDOR Y DESCANSOS: Los trabajadores tendrán una pausa diaria paga para almorzar y/o cenar, dentro de su jornada de trabajo, la misma dependerá del régimen de la unidad cliente. Durante la primera parte de la jornada, los trabajadores que laboren en horarios discontinuos o continuos gozarán de una pausa paga de 20 minutos para refrigerio o break, que se ajustarán a la modalidad aplicada en la unidad-cliente para su personal.-

ESTUDIOS: La empresa facilitará solicitudes de cambio de turno de trabajo del

Sergio Pignanelli
Secretario Gremial
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO JORGE DE SIMONE
Secretario Gremial
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO JORGE DE SIMONE
Subsecretario de Trabajo
Higiene y Seguridad
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO ALBERTO PIGNANELLI
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

personal que curse estudios en instituciones oficiales o habilitadas, media, técnica, superior o universitaria.-

ARTÍCULO 19: EQUIPOS DE TRABAJO: La empresa en función de sus necesidades operativas y en respuesta a las necesidades de las unidades-cliente, podrá integrar equipos de trabajo, durante la semana o fines de semana. Respecto de éstos últimos, la integración será voluntaria y por un plazo de treinta (30) días. Sólo en caso de no haber voluntarios para dicha conformación la empresa podrá designar unilateralmente sus miembros debiendo modificar el equipo de trabajo, luego de vencido dicho plazo, integrando uno nuevo. Esta última facultad, podrá ser utilizada por la empresa hasta un máximo de dos veces por año aniversario por cada empleado, salvo que medie un lapso mayor a cuatro (4) meses entre la nueva designación y la anterior, en cuyo caso se podrá superar el límite.-

Transcurridos los primeros veinte (20) días del plazo precedente, el trabajador será consultado sobre su intención de continuar, por un lapso igual a treinta (30) días, bajo la modalidad de trabajo durante fin de semana o bien, retornar a la prestación de tareas en turnos fijos o rotativos.-

En este último caso, el reemplazante se buscará primeramente en forma voluntaria, y de no surgir ninguno lo designará la empresa, por lo que recibe el nombre de semi-opcional.-

La jornada de trabajo para los equipos o empleados de fin de semana es de treinta y dos horas con cuarenta y ocho minutos. La distribución y diagramación de los horarios es facultad exclusiva de la empresa dentro de un esquema de trabajo de jornadas de doce horas los días sábados y domingos, y de ocho horas con cuarenta y ocho minutos los días viernes o lunes según corresponda, completando así una jornada de treinta y dos horas con cuarenta y ocho minutos prevista para este tipo de horario especial de trabajo en equipo, percibiendo como remuneración el salario básico y sus adicionales que corresponda a su categoría conforme la escala en vigencia.-

A solicitud del personal, la empresa, a su exclusivo criterio, analizará la modificación excepcional de la jornada de fin de semana cuando el día domingo coincidiera con celebraciones como lo son el día de la madre, de padre, etc. de modo que la

MARIO ROBERTO PIGNANELLI
Secretario General Adjunto
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

Sergio Pignanelli
Subsecretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO JORGE DE SIMONE
Secretario Gremial
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

Gustavo Fraga
Subsecretario Gremial de
Higiene y Seguridad en el Trabajo
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO ROBERTO PIGNANELLI
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

correspondiente a dicho día no supere las ocho horas con cuarenta y ocho minutos, completándose siempre la duración máxima prevista de treinta y dos horas con cuarenta y ocho minutos.-

Los integrantes de un equipo de fin de semana recibirán la misma remuneración mensual que el resto de los trabajadores de igual categoría.-

Los empleados que bajo la modalidad de trabajo en equipo desarrollen sus tareas el fin de semana, tendrán derecho al franco compensatorio de cuatro días de duración.-

De acuerdo a la organización de trabajo en cada unidad-cliente, los trabajadores gozarán, dentro o fuera de la jornada de trabajo, de una pausa individual remunerada de treinta (30) minutos que podrá destinarse a almuerzo, cena, reposo o distracción. Debe advertirse, no obstante, que el descanso debe ser de manera decorosa.-

CAPITULO V: LICENCIAS.-

ARTÍCULO 20: VACACIONES: Las vacaciones del personal comprendido en el presente convenio en cuanto al número de días a gozar, su liquidación y antelación del aviso se establecen conforme a la legislación vigente. A los efectos del cómputo de la antigüedad para la determinación de los días de vacaciones a gozar se tomará la antigüedad al 31 de diciembre de cada año.-

Las partes coinciden en que los servicios que presta la empresa está orientados a unidades-cliente con distintas necesidades de prestaciones, inclusive estacionales por lo que, cuando el período vacacional adquirido individualmente supere los veintiún (21) días, la empresa podrá, previa aceptación del trabajador, programar y otorgar las vacaciones en forma colectiva y/o individual fraccionándolas en dos períodos comprendiendo uno, de diciembre hasta abril inclusive, con un mínimo de catorce (14) días, no pudiendo concluir su goce más allá del último día del mes de abril y el otro durante el resto del año. La empresa procurará otorgar vacaciones al personal con hijos en edad escolar en coincidencia con el receso colegial invernal. El fraccionamiento mencionado permite adecuar la actividad de la empresa a la programación de las paradas de producción de las unidades-cliente logrando una mayor competitividad.-

INTERRUPCIÓN DE VACACIONES ANUALES: El personal que haciendo uso de

Sergio Pignanelli
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO JORGE DE SIMONE
Secretario Gremial
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO JORGE DE SIMONE
Subsecretario Gremial de Trabajo
Higiene y Seguridad
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

MARIO ROBERTO MANRIQUE
Secretario General Adjunto
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

su período de vacaciones, contrajera una enfermedad o sufriera un accidente en forma inculpable, deberá comunicar tal hecho a la empresa en forma inmediata por un medio fehaciente, indicando, en caso de no estar en su domicilio habitual, el domicilio donde accidentalmente se encontrará. La empresa podrá constatar la causal invocada en el lugar donde se encuentre el empleado.-

Otorgada el alta médica el empleado seguirá gozando de su licencia vacacional hasta la finalización del período que le corresponda.-

MARIO ROBERTO MANRIQUE
Secretario General Adjunto
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

En cualquier caso, el empleado objeto de la contingencia deberá a su regreso, presentar las certificaciones médicas correspondientes.-

ARTÍCULO 21: ASIGNACIÓN REMUNERATORIA VACACIONAL: La empresa abonará al personal que se hubiera hecho acreedor al período íntegro de vacaciones, una asignación remuneratoria vacacional en función de la antigüedad en la empresa, que se liquidará de acuerdo al salario básico correspondiente, con más el adicional por antigüedad, conforme a las pautas que se establecen a continuación:

- A partir de 1 año de antigüedad: ciento cuarenta (140) horas.
- A partir de 3 años de antigüedad: ciento setenta (170) horas.
- A partir de 5 años de antigüedad: ciento noventa (190) horas.

A los efectos del cómputo de la antigüedad, se tomará la misma al 31 de diciembre de cada año.-

La presente asignación se liquidará, conjuntamente con la remuneración por vacaciones, bajo el concepto "Asignación Remuneratoria Vacacional".-

En el supuesto que el trabajador no se hubiera hecho acreedor al período íntegro de vacaciones, la empresa le pagará el subsidio en forma proporcional al tiempo de descanso anual que le corresponda según las disposiciones vigentes.-

ARTÍCULO 22: DÍA DEL TRABAJADOR MECÁNICO: Se instituye el día 24 de Febrero de cada año como el día del "Trabajador del Automotor", el que no será laborable para el trabajador y deberá ser pagado por las empresas, aun cuando coincida con día domingo o feriado. A todos los fines, el mismo será considerado feriado nacional. En caso de que quedare comprendido en período legal de vacaciones, éstas se

Sergio Pignanelli
Subsecretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO JORGE DE SIMONE
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

Gustavo Arellano
Subsecretario General de
Higiene y Seguridad en el Trabajo
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO ALBERTO PIGNANELLI
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

IF-2018-5767550-APN-DGND-MPPT

extenderán un día más pago.-

ARTICULO 23: FERIADOS Y DÍAS NO LABORABLES: En materia de feriados nacionales y días no laborables, se aplicará lo dispuesto por la legislación vigente. La empresa otorgara asueto pago a su personal, los días 24 y 31 de diciembre de cada año.-

ARTÍCULO 24: LICENCIAS ESPECIALES: Todos los trabajadores que se desempeñen en los establecimientos pertenecientes a la actividad, gozarán de las siguientes licencias especiales:

1) CON GOCE DE HABERES.-

a) Por matrimonio: diez (10) días corridos, que pueden acumularse con el período de licencia de vacaciones u otorgarse en cualquier época del año. A los fines de gozar de esta licencia, el personal deberá solicitarla con quince días de anticipación como mínimo. Asimismo, para obtener el respectivo pago, el trabajador deberá acreditar el hecho invocado con la partida de casamiento.-

b) Por nacimiento de hijo: tres (3) días corridos para el personal masculino. Para obtener el pago, el trabajador deberá acreditar el hecho invocado con la respectiva partida de nacimiento.-

c) Por maternidad: noventa (90) días corridos, que se subdividen en dos períodos de cuarenta y cinco (45) días en función de la fecha presunta del parto, pudiéndose acumular quince (15) días del parto en el posparto. En caso de nacimiento de hijo con síndrome de down: toda trabajadora tendrá derecho a una licencia adicional por el término de cuarenta y cinco (45) días corridos, desde la fecha del vencimiento del período de prohibición de trabajo por maternidad. Para gozar de esta licencia, la trabajadora deberá acreditar el hecho invocado con certificado médico expedido por autoridad sanitaria oficial, presentado con quince (15) días de anticipación al vencimiento de la licencia por maternidad. Durante ese término la trabajadora percibirá salario sino una asignación familiar por el mismo monto.-

d) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuvieses unido en aparente matrimonio, de hijos –matrimoniales o reconocidos- o de padres: tres (3) días corridos hábiles. Para obtener el respectivo pago, el trabajador deberá acreditar el hecho

[Handwritten signature]
Ricardo Pignanelli
Subsecretario Gremlal
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

[Handwritten signature]
RICARDO JORGE DE SIMONE
Secretario Gremlal
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

[Handwritten signature]
Gustavo Gremlal
Subsecretario Gremlal de
Higiene y Seguridad en el Trabajo
Dirección Nacional
S.M.A.T.A.

[Handwritten signature]
RICARDO JORGE DE SIMONE
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

IF-2018-57675508-APN-DGDM-#MPYT

invocado con la partida de defunción y demás documentos que determinen el vínculo familiar. Con relación a las condiciones para acceder a la licencia por fallecimiento del concubino/a, debe tratarse de un hombre o de una mujer que hubiere vivido públicamente con el/la trabajador/a, en aparente matrimonio, durante un mínimo de dos años anteriores al fallecimiento, cuando el trabajador/a fallecido/a fuere soltero/a o viudo/a y de cinco años cuando hubiere estado divorciado/a o separado/a de hecho al momento de su fallecimiento por culpa de su esposa o marido o de ambos. En el caso de que el fallecimiento tenga lugar a más de 150 km. del lugar habitual del trabajo, el

MARIO ROBERTO MANRIQUE
Secretario General Adjunto
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

el término de la licencia se ampliará a 5 (cinco) días.-

e) Por fallecimiento de hermano o padres políticos: dos (2) días hábiles. Para obtener el respectivo pago, el trabajador deberá acreditar el hecho invocado con la partida de defunción y demás documentos que determinen el vínculo familiar. En el caso de que el fallecimiento tenga lugar a más de 150 km. del lugar habitual del trabajo, el término de la licencia se ampliará a 3 (tres) días.-

f) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria: dos (2) días corridos por examen final, con un máximo de doce (12) días por año calendario. A los fines de gozar de esta licencia, el personal deberá solicitarla con un mínimo de tres (3) días de antelación. Para obtener el pago, el beneficiario debe acreditar ante la empresa haber rendido el examen, presentando el certificado expedido por el instituto donde curse los estudios.-

g) Para dadores de sangre: La empresa otorgará al trabajador que concurra a donar sangre, una licencia paga por el plazo de 24 horas incluido el día de la donación, como máximo una vez cada seis (6) meses. A los fines de gozar de dicha licencia, el empleado deberá avisar a la empresa el día anterior al de la extracción como mínimo, salvo casos de urgencia. Para obtener el respectivo pago, el personal deberá acreditar mediante certificado médico la donación efectuada.-

h) Examen prenupcial: Al personal que deba concurrir a efectuar el examen prenupcial, se le otorgará licencia con goce de haberes por el tiempo que demande dicho trámite, teniéndose en cuenta las modalidades y características de cada localidad, no pudiendo exceder esta licencia de un día.-

Sergio Pignanelli
Subsecretario Gremial
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

CARDO JORGE DE SIMONE
Secretario Gremial
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

Gustavo A. Uteda
Subsecretario Gremial de
Higiene y Seguridad en el Trabajo
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO ALBERTO PIGNANELLI
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

15

IP-2018-57675508-APN-DGDMT#MPYT

i) Mudanza: La empresa otorgará al trabajador, en caso de mudanza de vivienda, una licencia extraordinaria de un (1) día pago por año calendario. Para obtener el beneficio mencionado, el personal deberá probar fehacientemente el hecho invocado mediante certificado policial de domicilio.-

j) Enfermedad de familiares: La empresa en caso de enfermedad grave y/o proceso agudo de importancia del cónyuge, hijos y/o hijo recién nacido a completo cargo del empleado y cuando no hubiere quien pudiera asistirlo en la emergencia y que vivan bajo el mismo techo, otorgará una licencia extraordinaria de hasta tres (3) días pagos por año calendario para atender al enfermo. Dicho plazo podrá ser ampliado, a criterio de la empresa, cuando circunstancias excepcionales lo justifiquen. Para obtener el beneficio mencionado, el personal deberá probar fehacientemente el hecho invocado, sujeto al control facultativo por parte de la empresa.-

k) Por citaciones judiciales y de organismos públicos: la empresa otorgará al trabajador una licencia paga, cuando con su conocimiento previo y en horas de trabajo, sea citado para concurrir a los tribunales nacionales o provinciales o ante autoridades nacionales, provinciales o municipales. Será requisito para el pago, acreditar fehacientemente que compareció y el tiempo de gestión.-

l) Por incapacidad laboral temporaria causada por enfermedad o accidente inculpable: tres (3) o seis (6) meses al trabajador sin cargas de familia que tenga respectivamente una antigüedad menor o mayor a cinco años, duplicándose estos plazos en el supuesto de que el trabajador tuviera cargas de familia. El trabajador está obligado a dar aviso a la empresa durante la jornada de trabajo que se encuentra imposibilitado de asistir, como así también, deberá justificar las faltas presentando el original del certificado médico, previa suscripción de la copia respectiva y someterse a control médico que la empresa disponga, sea en el domicilio del trabajador o presentándose en el centro asistencial que **DIAGNOSTICO Y SOLUCIONES** le indique. El control será realizado por médicos con credencial habilitante y se efectuará de lunes a viernes entre las 8:00 horas a 21:00 horas.-

2) SINGOCE DE HABERES.-

a) Enfermedad de familiares: La empresa podrá otorgar, en caso de enfermedad grave

Sergio Pignanelli
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO JORGE DE SIMONE
Secretario Gremial
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

Gustavo...
Secretario Gremial de
Seguridad en el Trabajo
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

IF-2018-57675508-APN-DGDMT#MPYT
Página 28 de 50

RICARDO ALBERTO PIGNANELLI
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

MARIO ROBERTO MANRIQUE
Secretario General Adjunto
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

del cónyuge o hijos a completo cargo del empleado y cuando no hubiere quien pudiera asistirlo en la emergencia y que vivan bajo el mismo techo, una licencia extraordinaria sin goce de haberes de 15 días que podrían ser adicionados a la licencia con goce anteriormente enunciada.-

b) Becas: En los casos que el personal resulte ganador de un concurso o sea becado para realizar estudios, investigaciones o cursos de perfeccionamiento, la empresa podrá otorgar una licencia extraordinaria sin goce de haberes por el período de tiempo solicitado para cumplir los objetivos propuestos.-

c) Asuntos Particulares: La empresa podrá otorgar una licencia por razones particulares al personal que lo solicite con cuarenta y ocho (48) horas de antelación y por hasta cinco (5) días en el año calendario, no pudiendo fraccionarse en lapsos menores a una jornada.-

CAPÍTULO VI: REMUNERACIONES Y OTROS BENEFICIOS.-

ARTÍCULO 25: REMUNERACIONES: A todos los efectos que correspondiere, el concepto de remuneraciones, es el determinado por la legislación vigente. Asimismo se establece que la empresa abonará a sus empleados los conceptos que se detallan en este Convenio Colectivo de Trabajo, en el tiempo, forma y modalidad establecidos.-

ARTÍCULO 26: ESCALA DE SALARIOS: En el Anexo I se establecen las escalas salariales de las distintas categorías previstas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.-

ARTÍCULO 27: JORNADA NOCTURNA Y HORAS EXTRAS: Dentro de las particularidades del servicio que presta la empresa - modalidades de la jornada de trabajo - la remuneración de la jornada nocturna se abonará con un plus del 20% y las horas suplementarias se ajustarán a lo dispuesto en el Régimen de Contrato de Trabajo y normas complementarias.-

ARTÍCULO 28: ADICIONALES:

A) ANTIGÜEDAD: Todo el personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, percibirá sobre el sueldo básico mensual correspondiente a su categoría, un

MARIO ROBERTO PIGNANELLI
Secretario General Adjunto
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

Sergio Pignanelli
Subsecretario Gremial
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO JORGE DE SIMONE
Secretario Gremial
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

Gustavo Nureda
Subsecretario Gremial de
Higiene y Seguridad en el Trabajo
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO ALBERTO PIGNANELLI
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

MF-2018-57675508-APN-DCD#MPYT

adicional por antigüedad equivalente al uno por ciento (1 %) de dicha remuneración por cada año de antigüedad en la Empresa, en forma acumulativa.-

Este adicional se abonará conjuntamente con la remuneración mensual a partir del primer día del mes inmediato posterior a aquél en el que el personal cumpla el primer año de antigüedad en la Empresa, practicándose los sucesivos incrementos correspondientes a cada año de permanencia en la empresa el primer día del mes inmediato posterior a aquél en el que el trabajador cumpla tal antigüedad.-

B) POR TITULO HABILITANTE: El personal que tenga título habilitante de educación técnica de nivel secundario o enseñanza media, o cursos que brinde el SMATA u otra Institución que brinde cursos sobre mecánica acerca de tareas específicas que el empleado desarrolle en la empresa tendrá un pago adicional mensual equivalente al 10% sobre el sueldo básico mensual de la categoría en la que se encuentre clasificado, además de las remuneraciones normales correspondientes a su categoría laboral conforme a este convenio, siempre que desarrolle en la empresa la actividad correspondiente a dicho título. Se aclara que no existe la sumatoria de títulos, es decir que como máximo se le abonará al empleado de taller un adicional por título habilitante, más allá de la cantidad de títulos que posea.-

Estos adicionales, serán liquidados como voz particular independientemente de la incidencia de otros adicionales que compongan la remuneración establecida en este convenio.-

ARTÍCULO 29: PLUS LIDER: La empresa otorgara un plus del 10% sobre la categoría del trabajador, a aquellos que por su labor en una unidad cliente realice tareas como líder de equipo. El trabajador percibirá, una retribución transitoria, proporcional al periodo trabajado, la misma tendrá carácter de adicional remunerativo. Cuando por el motivo que fuera el trabajador dejara de realizar dicha tarea dejará de percibir el adicional sin que el beneficio que gozaba el trabajador, pueda considerarse un derecho adquirido.-

ARTÍCULO 30: DUPLICACIÓN O ACUMULACIÓN DE BENEFICIOS: Queda claro y definitivamente establecido que, salvo en aquellos casos en que en este Convenio Colectivo de Trabajo se disponga lo contrario, los beneficios otorgados en el

Sergio Pignanelli
Subsecretario Gremial
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO JORGE DE SIMONE
Secretario Gremial
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

GUSTAVO
Subsecretario Gremial de
Higiene y Seguridad en el Trabajo
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO ALBERTO PIGNANELLI
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

IF-2018-57675508-APN-DGDMT#MPYT

Página 30 de 50

presente nunca podrán duplicarse o ser acumulativos a los mismos beneficios otorgados por las leyes laborales, sociales o previsionales.-

ARTÍCULO 31: SERVICIO DE COMEDOR: La empresa subvencionará el setenta y cinco por ciento (75%) del costo del valor del servicio de comedor en el caso que se encuentre en funcionamiento en las unidades-cliente y siempre que el personal tuviere acceso y/o hiciera uso del mismo. En los casos en que el trabajador preste tareas a los fines de devolver horas los días sábados y domingos, la empresa asumirá el pago íntegro del servicio de comedor.-

ARTÍCULO 32: SUBSIDIOS: Además de las asignaciones y subsidios familiares establecidos por las disposiciones legales vigentes, el empleador abonará los siguientes:

- a) Por fallecimiento de cónyuge e hijo/s que estén a cargo del trabajador, el personal percibirá un subsidio equivalente al 25% del sueldo básico mensual de la Categoría 4 vigente a la fecha del fallecimiento.-
- b) Por fallecimiento de madre o padre, el personal percibirá un subsidio equivalente al 25% del sueldo básico mensual de la Categoría 4 vigente a la fecha del fallecimiento.-
- c) Por fallecimiento de padres políticos, que estén comprobadamente a cargo del trabajador, éste percibirá un subsidio equivalente al 15% del sueldo básico mensual de la Categoría 4 vigente a la fecha del fallecimiento.-
- d) Por fallecimiento de hermano, el personal percibirá un subsidio equivalente al 15% del sueldo básico mensual de la Categoría 4 vigente a la fecha del fallecimiento.-

Para hacerse acreedor a los subsidios precedentemente detallados, el trabajador deberá presentar ante la empresa en la cual presta servicios, la correspondiente documentación que acredite el hecho invocado para la percepción de los mismos.

CAPITULO VII: ACTIVIDAD GREMIAL.-

ARTÍCULO 33: DERECHOS Y OBLIGACIONES: El personal comprendido en el presente Convenio, al mismo tiempo que acepta los derechos y mejoras que en el mismo se le reconocen, deberá considerar como deber esencial de su parte el cumplimiento de

MARIO ROBERTO MANRIQUE
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

Sergio Pignanelli
Subsecretario Gremial
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO JORGE DE SIMONE
Secretario Gremial
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

Gustavo Gueda
Subsecretario Gremial de
Higiene y Seguridad en el Trabajo
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO ALBERTO PIGNANELLI
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

MF-2018-57675508-APN-DGDMT#MPYT

sus obligaciones específicas, prestando ayuda decidida y colaboración con su mayor voluntad para el mejor resultado de todo aquello que signifique progreso o mejoramiento.-

Debe tenerse presente que la contribución mínima que se le reclama a todos y a cada uno, significa cooperar en la solución integral del trascendental problema de la producción, en vista de lo cual deberá realizar los trabajos que se le encomiende en el tiempo que la práctica ha establecido para los mismos en cada establecimiento, pero para ello, el empleador proveerá al personal de todas las herramientas necesarias, equipos indispensables y lugar adecuado.-

La actuación del personal deberá ajustarse a las siguientes normas:

- a) Es obligación principal de todo el personal entregar su trabajo correctamente efectuado. El tratar de hacer pasar un trabajo que le conste ser inútil, impropio o defectuoso, o que ocasione la inutilización de ese trabajo, se considera una falta del trabajador.
- b) Todo el personal deberá ser económico en el uso de los materiales de trabajo y prolijo en el cuidado de los útiles que emplee, siendo todo obrero o personal de maestranza responsable de la atención, conservación, lubricación y limpieza de las máquinas o herramientas que le están afectadas en forma permanente.
- c) Todo el personal es responsable de los útiles y herramientas que se le entreguen o de las que en forma permanente tenga inventariado a su cargo personal.
- d) Es obligación de todo personal, sin excepción, comunicar al superior más inmediato toda circunstancia anormal o peligrosa que observase, avisar de las herramientas o materiales abandonados o expuestos fuera del lugar habitual y dar parte de los efectos personales que se hallasen.
- e) El personal no podrá tomar directamente los materiales que requiera la realización de su trabajo, debiendo siempre pedirlos al almacén o sección respectiva, todo el material sobrante después de terminarse una reparación deberá entregarlo en la sección de origen.
- f) En todas las secciones donde se efectúen trabajos que por su naturaleza requieran precauciones especiales, la empresa colocará avisos permanentes, cuyas instrucciones deberá seguir el personal. En consecuencia será obligatorio el uso de todos

Sergio Pignanelli
Subsecretario Gremial
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO JORGE DE SIMONE
Secretario Gremial
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

Gustavo Arredondo
Subsecretario Gremial de Trabajo
Higiene y Seguridad
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO ALBERTO PIGNANELLI
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

aquellos elementos de protección que la empresa pondrá a disposición del personal en salvaguarda de posibles accidentes, y muy especialmente en lo que se refiere al uso de caretas y anteojos protectores.

g) Es obligación de todo personal, incluso del personal Superior la corrección en el trato mutuo y recibir y cumplir en forma correcta las órdenes durante las horas de trabajo.

h) No se podrán abandonar las tareas sin causa justificada y particularmente para la mudanza de ropas, lavarse o prepararse antes de la señal del término del horario de trabajo.

El personal deberá permanecer en la sección en que trabaja y no deberá trasladarse a otro lugar, salvo que ello sea motivado por necesidades propias de las tareas que cumpla. Durante las horas de trabajo, el personal no deberá entablar discusiones o distribuir propaganda sobre temas políticos o ideológicos, vender rifas, o efectos y mantener un ordenamiento correcto en sus funciones específicas.

j) No deberán realizarse trabajos particulares dentro del establecimiento, sea cual fuere su rango, así como sacar materiales o elementos de propiedad del establecimiento, aunque sean sobrantes sin valor, serían consideradas faltas disciplinarias.

k) Se efectuarán revisiones al personal de los bultos o paquetes que llevan, a la entrada o salida del establecimiento, deberán hacerse en lugar privado y en presencia de testigos.

l) La falta de cumplimiento de las presentes disposiciones o la trasgresión deliberada o intencional, debidamente comprobada, podrá dar lugar a la adopción de las medidas disciplinarias que correspondan, de acuerdo al grado de importancia o gravedad de cada una de ellas y a lo prescripto en el capítulo respectivo de este mismo Convenio.

m) Ningún superior podrá reconvenir disciplinariamente al personal a su cargo delante de terceras personas de igual o inferior jerarquía que la del afectado, o en presencia de personas extrañas al establecimiento.-

n) El personal deberá estar preparado en su puesto de trabajo a la hora señalada en el horario determinado por la empresa para la iniciación de las tareas.

Es facultad de los empleadores la determinación de medidas disciplinarias que pudieran aplicarse al personal por falta o transgresiones a las obligaciones que correspondan.

MARIO ROBERTO MANRIQUE
Secretario General Adjunto
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

Sergio Pignanelli
Subsecretario Gremial
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO JORGE DE SIMONE
Secretario Gremial
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

Gustavo Auteda
Subsecretario Gremial de
Higiene y Seguridad en el Trabajo
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO ALBERTO PIGNANELLI
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

IF-2018-57675508-APN-DCOMT#MPYT

Las mismas serán encuadradas en orden de importancia, las medidas disciplinarias son: apercibimiento, suspensión sin goce de haberes, y despido, en orden progresivo.-

Toda medida disciplinaria deberá ser notificada al interesado y con expresión de motivos, por duplicado, guardando el afectado en su poder, el original y entregando la copia firmada a la concesionaria a la manera de acuse de recibo, con la aclaración que el trabajador puede negarse a firmar, o a hacerlo en disconformidad o apelar la medida conforme la legislación vigente. Si el afectado tuviera, no obstante, alguna duda sobre esa firma, podrá consultar a la Representación Gremial previamente, y si finalmente se rehusara a firmar, el empleador podrá notificarlo por el medio que crea más conveniente.

La culpabilidad o responsabilidad del personal se establecerá por resolución debidamente fundada, y la representación gremial intervendrá en todos los casos a pedido del trabajador afectado, por ante la Dirección como primera instancia para la reconsideración de la medida. En las demás instancias intervendrá, en defensa del trabajador, el S.M.A.T.A..-

No se podrá aplicar sanciones disciplinarias a los representantes gremiales sin previa comunicación al S.M.A.T.A., para posibilitar que el mismo efectúe los descargos respectivos dentro de un plazo no mayor de 72 hs., y sin agotar las instancias legales que correspondan.-

o) El trabajador deberá guardar confidencialidad sobre aquellos temas, que en función de sus tareas, le sean confiados por la empresa y sobre los cuales deba mantener reserva.-

p) Cuando se produzca la ruptura del vínculo laboral por cualquier causa, la empresa se obliga a entregar al trabajador dentro del plazo máximo de 20 (veinte) 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 L.C.T., (t.o. 1976) sin necesidad de interpelación judicial o extrajudicial alguna.-

ARTÍCULO 34: REPRESENTACIÓN GREMIAL: El personal comprendido en el presente Convenio, tendrá su representación gremial en cada establecimiento por

Sergio Pignanelli
Secretario Gremial
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO JORGE DE SIMONE
Secretario Gremial
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

Gustavo Anaya
Subsecretario Gremial de
Higiene y Seguridad en el Trabajo
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO ALBERTO PIGNANELLI
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

IF-2018-57675508-APN-DGDMT#MPYT

intermedio de la Comisión Interna de Reclamos, integrada por 3 (tres) miembros, delegados.-

En caso que el número de delegados no alcanzare para conformar la Comisión Interna de Reclamos, el Cuerpo de Delegados o el Delegado ejercerán sus funciones con los mismos derechos y obligaciones de la Comisión interna de Reclamos.-

ARTÍCULO 35: ESTABILIDAD GREMIAL SINDICAL: Los delegados del personal, los miembros de la representación sindical y demás trabajadores que ocupen 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.-

ARTÍCULO 36: DISPOSICIONES PARA OCUPAR LA REPRESENTACIÓN GREMIAL: Para ocupar el cargo de Delegado e integrar la Comisión Interna de Reclamos el candidato deberá reunir las condiciones establecidas por las disposiciones legales y lo previsto en el Estatuto del S.M.A.T.A.. La cantidad de delegados se regirá por la siguiente escala establecida en el presente convenio: de cinco (5) a veinte (20) trabajadores convencionados un (1) delegado; de veintiuno (21) a cincuenta (50) dos (2) delegados; y más de cincuenta (50) trabajadores convencionados un delegado más por cada fracción de cincuenta (50).

Ninguna sección tendrá más de dos (2) delegados

ARTÍCULO 37: FUNCIONES DE LA REPRESENTACIÓN GREMIAL: La representación sindical tendrá las siguientes funciones:

- a) Velar por el cumplimiento del presente Convenio.
- b) Velar por el cumplimiento de las Leyes Laborales vigentes.
- c) Velar para que se cumplan las leyes de Higiene y Seguridad en el Trabajo y las condiciones emergentes de seguridad e higiene de este Convenio.
- d) No tomar decisiones de carácter individual en ninguna circunstancia.
- e) Desempeñar su cometido sin entorpecer el normal desarrollo de las tareas.
- f) Presentar a la Dirección de la empresa o a la persona que esta designe, todos los asuntos inherentes al cometido de sus funciones.

MARIO ROBERTO MANRIQUE
Secretario General Adjunto
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

MPA
A

Sergio Pignanelli
Subsecretario Gremial
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO JORGE DE SIMONE
Secretario Gremial
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

Gustavo Auteda
Subsecretario Gremial de
Higiene y Seguridad en el Trabajo
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO ALBERTO PIGNANELLI
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

IF-2018-57675508-APN-DGDMT#MPYT

- g) Los empleadores darán las facilidades necesarias a la C.I.R. o Cuerpo de Delegados para el ejercicio de sus funciones, brindando un lugar adecuado para el desarrollo de las mismas.
- h) Ejercer sus funciones dentro del marco de la cordura y el respeto mutuo.

ARTÍCULO 38: NORMAS PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES INTERNAS DE RECLAMOS O REPRESENTACIÓN GREMIAL:

La Dirección de la Empresa informará a la Comisión Interna de Reclamos, de inmediato, la aplicación de toda medida o transferencia del personal a una distinta sección del establecimiento, como también la aplicación de toda medida de carácter disciplinario.

La empresa no podrá disponer traslados o cambios de horarios a los delegados, distintos a los de los trabajadores por él representados, sin previa comunicación y conformidad del S.M.A.T.A.

Los actos de las Comisiones Internas de Reclamos (C.I.R.) se ajustarán a las siguientes normas y procedimientos:

- a) Las actividades de las C.I.R. se desarrollarán en forma de no constituir una perturbación en la marcha de la empresa ni interferir en el ejercicio de las facultades propias de la Dirección de la misma
- b) Las reuniones con la C.I.R. se realizarán en los horarios que en cada establecimiento convengan las partes.
- c) Los delegados cumplirán sus funciones gremiales dentro de la empresa, en los horarios que las partes convengan, salvo en los casos que por la gravedad de la cuestión planteada deba darse inmediata intervención a la C.I.R.
- d) Plantearán las cuestiones a la Dirección, solicitando su intervención por intermedio del jefe inmediato superior o la persona que la dirección haya indicado a esos efectos, mencionando en todos los casos el motivo de la gestión iniciada, la que deberá presentada por escrito.
- e) La dirección estudiará las cuestiones planteadas y dará una contestación definitiva referente a las mismas, en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles, excluido el día de presentación. Cuando por la índole del asunto formulado, la Dirección no pudiera

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Stamp: Sergio Pignanelli, Subsecretario Gremial, Consejo Directivo Nacional, S.M.A.T.A.]

[Stamp: RICARDO JORGE DE SIMONE, Secretario Gremial, Consejo Directivo Nacional, S.M.A.T.A.]

[Stamp: Gustavo Anella, Subsecretario Gremial de Higiene y Seguridad, Consejo Directivo Nacional, S.M.A.T.A.]

[Stamp: RICARDO ALBERTO PIGNANELLI, Secretario General, Consejo Directivo Nacional, S.M.A.T.A.]

[Stamp: ROBERTO MANRIQUE, Secretario General Adjunto, Consejo Directivo Nacional, S.M.A.T.A.]

2018-57675508-APN-DGDMT#MPYT

contestar dentro del plazo señalado precedentemente, deberá informar y contestar indefectiblemente dentro de los tres (3) días hábiles subsiguientes.

f) En los asuntos de curso normal, tales como accidentes de trabajo, ausencias por enfermedad, cambios horarios, pagos, condiciones y normas de trabajo, etc., la reclamación solo podrá ser sometida a la Dirección por la C.I.R., cuando los interesados no hayan podido solucionarlos directa o satisfactoriamente con las autoridades de la empresa.

g) Todas las presentaciones, cuestiones planteadas y contestaciones y actuaciones entre las C.I.R. y la Dirección, serán efectuadas por escrito debiendo firmarse mutuamente el correspondiente recibo de recepción.

h) Las C.I.R. podrán plantear excepcionalmente en forma verbal, asuntos a la Dirección de la empresa solicitando audiencia previa con exposición de los motivos, cuando la urgencia de los mismos así lo requiera.

i) La empresa deberá notificar por escrito al S.M.A.T.A. y a la C.I.R., el ingreso de todo nuevo personal, dentro de los siete (7) días hábiles de ocurrido el mismo. En igual término harán saber las bajas que se produzcan. En la notificación constará el nombre y apellido del trabajador, la fecha de ingreso, la categoría en que revista, y el sueldo que percibe.

ARTÍCULO 39: COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL CONVENIO, INTERPRETACIÓN, AUTORREGULACIÓN Y AUTOCOMPOSICION: Con el fin de procurar la mayor armonía en las relaciones laborales y en los lugares de trabajo, se crea una Comisión de Seguimiento del presente Convenio, Interpretación, Autorregulación y Autocomposición, de acuerdo a las siguientes normas:

1) Composición: esta Comisión estará compuesta por dos (2) miembros del Consejo Directivo Nacional del S.M.A.T.A. y dos (2) miembros de la empresa, pudiendo designarse igual número de suplentes y funcionar con "quórum" de un (1) representante de cada parte.

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.

MARIO ROBERTO MANRIQUE
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

Sergio Pignanelli
Subsecretario Gremial
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO JORGE DE SIMONE
Secretario Gremial
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

FUS 1201857675508-APN-DGDMT#MPYT
Ricardo Alberto Pignanelli
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

2) Reuniones: La Comisión se reunirá ordinariamente una (1) vez por semestre, pudiendo ser ampliado el número de reuniones a iniciativa de cualquiera de las partes, en atención a necesidades de impostergable tratamiento. En la primera reunión se establecerá el calendario de reuniones ordinarias.

3) Funciones:

3.1.- Incentivar el trabajo en conjunto, orientando el mismo a niveles progresivos de calidad, atención a los clientes, productividad y calidad de vida en el ambiente laboral.

3.2.- Evaluar los resultados de los programas de calidad, eficiencia, eficacia, capacitación, prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y cuidado del medio ambiente.

3.3.- Fomentar el respeto, la solidaridad, la cooperación y el progreso mutuo.

3.4.- Evaluar canales de participación informativa y consulta mutua.

3.5.- Cooperar con la Empresa y sus empleados en todo lo atinente a capacitación del personal.

3.6.- Velar por el cumplimiento de las normas de higiene, seguridad industrial, ecología, orden y aseo en los establecimientos.

3.7.- Propiciar y verificar que la aplicación de cambios y modificaciones impuestas por avances en técnicas de labor y mejoramiento de los niveles de eficiencia, estén subordinados al cumplimiento estricto de la legislación vigente, prácticas, usos y costumbres generalmente aceptadas en el País, atinentes a higiene y seguridad en el trabajo y protección del medio ambiente, fomentando el aporte de los trabajadores en la búsqueda permanente de mejora continua en estas materias.

3.8.- Analizar las situaciones que puedan afectar el nivel de empleo. A tales fines estudiar los medios conducentes para morigerar sus efectos perjudiciales.

3.9.- Aclarar el contenido del convenio colectivo, ante un eventual diferendo interpretativo, adquiriendo rango convencional el pronunciamiento que de la misma emane.


Alberto Pignanelli
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.


RICARDO JORGE DE SIMONE
Secretario Gremial
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.


Ricardo Alberto Pignanelli
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.


RICARDO ALBERTO PIGNANELLI
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.


MARIO ROBERTO MANDOQUE
Secretario General Adjunto
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

IF-2018-57675-APN-DGDMT#MPYT

3.10.- 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.

3.11.- Decidir la constitución de la Junta Asesora de Clasificación prevista en el artículo 45° del presente Convenio y designar a sus integrantes, en los casos en que se estimara

MARIO ROBERTO MANFROTTO
Secretario General Adjunto
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

conveniente la actuación de la misma, desempeñando las funciones resolutorias contempladas en el artículo citado.

3.12.- Actuar como órgano de conciliación, con carácter previo a la interposición de las acciones asociacionales, administrativas o judiciales que pudieran corresponder, en aquellos casos en que se susciten controversias respecto de la aplicación del presente convenio o cuando se desconozca o se cuestione la capacidad representativa de cualquiera de las partes signatarias del mismo o cuando se controvierta la canalización de los aportes y contribuciones de Obra Social respecto del personal representado por el SMATA.

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.

5) Confidencialidad: Queda establecido que la información que se comparte 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.

6) Consenso: Las decisiones que se adopten serán por acuerdo AUTOBUS – SMATA y tendrán rango convencional.

ARTICULO 40 - JUNTA ASESORA DE CLASIFICACIÓN: La Comisión de Seguimiento del Convenio, Interpretación, Autorregulación y Autocomposición, en los casos que estimara conveniente podrá designar una Junta Asesora de Clasificación, que estará integrada por un representante del S.M.A.T.A. y otro de la empresa.-

Sergio Pignanelli
Subsecretario Gremial
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO JORGE DE SIMONE
Secretario Gremial
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

Gustavo A. ...
Subsecretario Gremial
Higiene y Seguridad en el Trabajo
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO ALBERTO PIGNANELLI
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

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 información, antecedentes o elementos de carácter ilustrativo, sobre las cualidades, aptitudes, tareas, etc. del personal a examinar y consultar junta y/o separadamente a las autoridades de la empresa y a la C.I.R..-

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 de Seguimiento del Convenio, Interpretación, Autorregulación y Autocomposición, la que en definitiva resolverá la cuestión planteada.-

Todo personal que de acuerdo a la resolución de la Comisión de Seguimiento del Convenio, Interpretación, Autorregulación y Autocomposición, no reuniera las condiciones de suficiencia y demás requisitos que se consideran necesarios para ser promovido a la categoría superior, podrá solicitar a la Comisión de Seguimiento del Convenio, Interpretación, Autorregulación y Autocomposición, un nuevo examen luego de un período no menor de noventa (90) días y siempre que exista la vacante en los términos del artículo 11° de este Convenio

ARTICULO 41: CIERRE VOLUNTARIO DEL ESTABLECIMIENTO: Todo cierre por festividades o eventuales acontecimientos dispuestos por voluntad de la empresa que no coincidan con días feriados o asuetos decretados por Autoridades Nacionales y/o Provinciales, no serán motivo de descuento de haberes al personal.-

Estas disposiciones no regirán para los casos de fuerza mayor y falta de trabajo debidamente comprobada, esto último sin perjuicio de los derechos individuales y colectivos que le correspondan al trabajador.

CAPÍTULO VIII: DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS.-

ARTÍCULO 42: ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INculpABLES: En caso de accidentes o enfermedades inculpables, el empleador se ajustará a las disposiciones legales vigentes en la materia.-

Todo el personal que falte por enfermedad o accidente inculpable, comunicado y

Sergio Pignanelli
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO JORGE DE SIMONE
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

Gustavo Auteda
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

MARIO ROBERTO MARRICQUE
Secretario General Adjunto
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO ALBERTO PIGNANELLI
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

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 enfermo o accidentado facilitará, en todos los casos, el derecho a verificar su estado de salud por parte del servicio médico de la empresa. En los casos en que no pueda efectuarse, por no encontrarse aquél en su domicilio declarado en la Empresa o el indicado a la misma en esa oportunidad, por haber concurrido a un médico particular o a una institución médico-asistencial, el enfermo o accidentado facilitará la verificación de su estado, concurriendo, si es citado y su estado lo permite, al médico de la empresa, o reiterando el pedido de médico a domicilio. En ambos casos, el afectado deberá presentar certificado médico, en el que exprese su dolencia y grado de imposibilidad para concurrir a desarrollar sus tareas, debiendo determinarse en el documento, dentro de lo posible, lugar y horario de atención.-

El trabajador, que faltare a sus tareas por causa de enfermedad o accidente inculpable, deberá comunicarlo a la empresa el primer día de inasistencia, hasta la mitad de su jornada laboral. Este aviso deberá darlo por cualquiera de los medios que se indican a continuación:

- Telegrama: a los efectos del cómputo de la hora de aviso, se considerará la hora de origen del despacho del telegrama.
- Telefónico: En este caso, quién dé el aviso, solicitará el número de recepción y confirmación de la hora en que fue recibido.
- Por tercera persona: En este caso, el encargado de dar el aviso, se presentará a la empresa a la cual proporcionará los siguientes datos: apellido y nombre del enfermo o accidentado, número de legajo 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.
- Horario de control: El control personal de las enfermedades o accidentes inculpables, deberá ser realizado por médicos, con credencial habilitante. Dicho control médico se efectuará dentro del horario de 08:00 a 20:00 hs.

Si el trabajador afectado recuperara su capacidad laborativa, será reintegrado a su puesto de trabajo.

MARIO ROBERTO MANRIQUE
Secretario General Adjunto
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

Sergio Pignanelli
Subsecretario Gremial
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO JORGE DE SIMONE
Secretario Gremial
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO ALBERTO PIGNANELLI
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

IF-2018-57675508-APN-DGDMT#MPYT

Gustavo A. de 50
Subsecretario Gremial de
Higiene y Seguridad en el Trabajo
Consejo Directivo Nacional

anterior situación.-

ARTÍCULO 43: ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES: En materia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. La empresa dará estricto e íntegro cumplimiento a las disposiciones contenidas en las leyes vigentes, sus reglamentaciones y demás normas de los organismos oficiales competentes en la materia.-

Las estipulaciones contenidas en el artículo 38 del presente convenio, en lo relativo al pago de haberes, las modalidades de notificación y de verificación médica y a la asignación de tareas al personal afectado por una incapacidad laborativa, respectivamente, serán de aplicación para los casos de accidentes del trabajo y/o enfermedades profesionales, en tanto ello resulte compatible con las normas referidas en el párrafo que antecede.-

ARTÍCULO 44: JUNTA MEDICA PARITARIA: Cuando existan discrepancias entre el diagnóstico del médico del trabajador y el del médico de la empresa, con referencia a la licencia por enfermedad, cualquiera sea el tiempo de la duración de la prescripción de reposo, la empresa podrá someter el caso por ante la JUNTA MEDICA PARITARIA creada por este convenio colectivo de trabajo. Si no lo hiciera se entenderá que acepta el criterio profesional del médico del trabajador. A los efectos de este artículo se crea la JUNTA MEDICA PARITARIA que estará integrada por el médico del trabajador, a través de sus certificados, por el dictamen realizado por la medicina laboral por parte de la empresa y por el tercer médico designado por la empresa y SMATA quien personalmente el día de la junta médica y con la información recibida a tal efecto, realizará su dictamen médico, siendo el mismo vinculante. Esta comisión deberá reunirse y estudiar el caso, dando dictamen dentro del menor tiempo posible y especialmente 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 MEDICA PARITARIA el empleador deberá seguir abonando las remuneraciones al trabajador. La JUNTA MEDICA PARITARIA deberá expedirse dentro del término máximo de diez (10) días corridos, a contar del pedido de su intervención respecto del tema en cuestión.-

Sergio Pignanelli
Subsecretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO JORGE DE SIMONE
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

Guaymas, Córdoba
Subsecretaría Nacional de
Higiene y Seguridad del Trabajo
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO ALBERTO PIGNANELLI
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

Si dicho pronunciamiento fuera desfavorable al trabajador, el empleador tendrá derecho a descontarle de sus haberes, los días u horas que no hubieren sido justificados y el trabajador deberá presentarse a realizar sus tareas habituales, caso contrario, el empleador procederá de acuerdo a lo establecido por la LCT en sus artículos 242 y concordantes..-

MARIO ROBERTO MANTUQUE
Secretario General Adjunto
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

ARTÍCULO 45: MEDICINA PREVENTIVA: La empresa tendrá obligación de suministrar al personal, sin cargo alguno, los medios de la medicina preventiva de acuerdo con lo que establecen las leyes y reglamentaciones en la materia. Dispondrá además que en los lugares de trabajo se habiliten botiquines y elementos de primeros auxilios.

ARTÍCULO 46: COMITÉ DE HIGIENE, SALUBRIDAD Y DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO: Con el fin de obtener mayor grado de protección de la vida e integridad del trabajador y conservar su salud mediante la adecuada adaptación del medio ambiente de trabajo al hombre, las herramientas, maquinarias, procesos productivos o de servicio, evitando o anulando el efecto de los factores agresivos y riesgosos, se constituye el Comité de Higiene 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 tres (3) miembros representantes del S.M.A.T.A. y tres (3) miembros de la empresa,.
- 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. Verificar el cumplimiento de normas, resoluciones y recomendaciones producto de las deliberaciones del comité, las leyes y reglamentaciones.

El Comité se constituirá dentro de los sesenta (60) días de homologado el presente convenio y todas aquellas cuestiones que no hubieren sido previstas en estos artículos y que sean acordadas en el seno del Comité, serán anexadas al presente Convenio.

Sergio Pignanelli
Subsecretario Gremial
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO JORGE DE SIMONE
Secretario Gremial
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

Gustavo Auteda
Subsecretario Gremial de
Higiene y Seguridad
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO ALBERTO PIGNANELLI
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

CAPITULO IX: DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS.-

ARTÍCULO 47: BENEFICIOS EXISTENTES SUPERIORES AL CONVENIO: El presente Convenio Colectivo de trabajo no podrá afectar las condiciones más favorables que tengan actualmente los trabajadores en sus contratos individuales de trabajo.-

Ningún trabajador podrá percibir una remuneración global inferior respecto de la que se encuentre percibiendo a la fecha de entrar en vigencia el presente Convenio.-

Las diferencias de salarios que percibe el trabajador o que se concedan a partir de la firma del presente Convenio sobre los sueldos o salarios establecidos en él, serán mantenidos al aplicarse la próxima convención, salvo que hayan sido dadas a cuenta de la misma, y , que tal carácter se encuentre fehacientemente documentado. Lo expuesto se refiere exclusivamente a “diferencias de salarios” y no a “mantener las diferencias entre las categorías existentes”, quedando absorbidas aquellas diferencias salariales hasta su concurrencia, siempre que hayan sido dadas a cuenta de futuros aumentos.-

Igualmente serán absorbidas hasta su concurrencia aquellas escalas salariales convenidas en forma directa entre la Empresa y el SMATA.-

ARTICULO 48: LOCAL Y COMUNICACIONES SINDICALES: De acuerdo a las posibilidades que brinde el lugar de prestación de tareas y siempre y cuando medie la correspondiente autorización de la unidad-cliente, la empresa, asignará un lugar adecuado para que en el mismo puedan tramitarse los asuntos sindicales, así como vitrinas o pizarras donde las autoridades del SMATA podrán colocar por intermedio de los integrantes de la Comisión Interna de Reclamos, los avisos o circulares del mismo, una copia de las categorías y de los salarios y sueldos estipulados por el presente Convenio.-

Todas las comunicaciones deberán estar refrenadas por las autoridades del **SMATA**.-

Cualquier publicación que no reúna estas condiciones no podrá ser colocada sin aviso a la empresa. Asimismo, dichas vitrinas o pizarras podrán ser utilizadas para las comunicaciones de **DIAGNOSTICO Y SOLUCIONES** a su personal.-

ARTÍCULO 49: COMUNICACIONES: La empresa informará a la representación

Sergio Pignanelli
Subsecretario Gremial
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO JORGE DE SIMONE
Secretario Gremial
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

Guillermo Gueda
Subsecretario Gremial de
Higiene y Seguridad en el Trabajo
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO ALBERTO PIGNANELLI
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

sindical, en forma previa a su implementación, cualquier decisión y/o medida a adoptar que interesen al personal comprendido en este Convenio Colectivo de Trabajo, quedando excluida las medidas a adoptarse respecto del inicio y/o finalización de proyectos.-

ARTÍCULO 50: VACANTES, BOLSA DE TRABAJO, REGIMEN DE INGRESOS: Cuando se produzcan vacantes, se aplicará en lo pertinente el artículo 16 de este Convenio.-

MARIO ROBERTO MANRIQUE
Secretario General Adjunto
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

El S.M.A.T.A., organizará un sistema de bolsa de trabajo, cuya nómina de aspirantes inscriptos dentro del oficio y categoría se pondrá a disposición de la empresa, con el fin de ser consideradas para el puesto a cubrir, en caso de que la vacante no pueda ser cubierta por personal de la empresa.-

ARTÍCULO 51: CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL: El sector empresario se compromete a colaborar y contribuir en los programas de formación profesional que encare o realice el S.M.A.T.A. y, en la medida de sus posibilidades, estimulará la elevación técnico profesional de su personal mediante cursos que satisfagan tal finalidad, los que serán impartidos por las personas o instituciones que designe el sector Empresario.-

ARTÍCULO 52: Disposiciones Especiales: Contribución Solidaria : El SMATA en los términos de lo normado en el artículo 9º, segundo párrafo, de la ley 14.250 (t.o. por dto. 108/88), establece una contribución solidaria a favor de la Organización Sindical y a cargo de cada uno de los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo, consistente en el aporte mensual del dos por ciento (2%) de su remuneración, hasta un máximo de mil doscientos veintitrés con quince centavos (\$1.223,15.-) por mes por trabajador, y con **vigencia desde el 01 de Septiembre de 2018 hasta el 31 de Agosto de 2020**. La cifra mencionada se ajustará en la misma proporción que las escalas salariales que las partes convengan.-

Asimismo y en función de lo previsto en el artículo 9º, primer párrafo, de la ley 14.250, se establece que estarán eximidos del pago de esta contribución solidaria aquellos trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo que se encontraren afiliados sindicalmente al SMATA, en razón de que los mismos contribuyen

Sergio Pignanelli
Subsecretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO JORGE DE SIMONE
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

Gustavo Pignanelli
Subsecretario General de
Higiene y Seguridad en el Trabajo
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO ALBERTO PIGNANELLI
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

económicamente al sostenimiento de las actividades tendientes al cumplimiento de los fines gremiales, sociales y culturales de la Organización Gremial, a través del pago mensual de la correspondiente cuota de afiliación.-

La empresa actuará como agente de retención de la contribución que aquí se trata, debiendo depositar los importes pertinentes a favor del SMATA en la cuenta corriente nro. 21.845/14 que ésta entidad posee en el Banco de la Nación Argentina, Sucursal Plaza de Mayo. Los depósitos se deberán realizar en la misma forma y plazo que el establecido para la cuota sindical.-

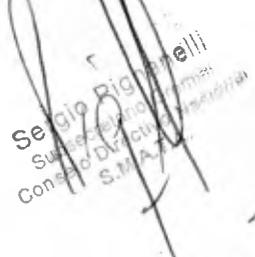
ARTÍCULO 53: PERMISOS GREMIALES: La Empresa a solicitud del SMATA otorgará a los representantes gremiales con cargos electivos o representativos, permisos gremiales para cumplir con tareas gremiales específicas. Dichos permisos deberán realizarse por escrito, en hoja membretada de la seccional y/o Delegación, y con firma y sello tanto del Delegado General y/o Delegado Seccional y/o Secretario Gremial.-

ARTÍCULO 54: RETENCIONES AL PERSONAL: La Empresa deberá retener mensualmente a todo el personal afiliado al SMATA, encuadrado dentro de este Convenio Colectivo de Trabajo, los aportes correspondientes a la cuota Sindical, establecida por el SMATA, depositado bancariamente en cada una de las seccionales correspondientes.-

Además, la empresa se obliga a dar estricto cumplimiento a todas las disposiciones de la ley de obras sociales, debiendo depositar los aportes y contribuciones establecidos en la misma, según la legislación vigente.-

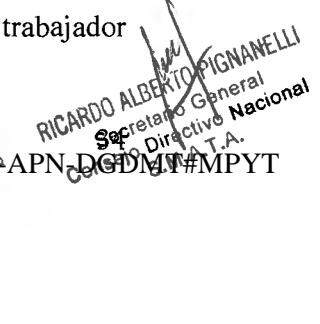
ARTÍCULO 55: ROPA DE TRABAJO: La empresa proveerá de ropa de trabajo adecuada a todo el personal, de acuerdo a las necesidades operativas y climáticas y cuyo uso será obligatorio durante el horario de trabajo.-

Se entregará dos (2) equipos por año, de ropa de trabajo compuesto de un pantalón y dos remeras o igual cantidad de camisas, libre de todo cargo. Además, una prenda de abrigo y un par de botines, por año. Sin perjuicio de lo establecido precedentemente, sólo se aceptará cambio directo, en aquellos casos que el deterioro sea producido por el uso normal y habitual de la ropa de trabajo, caso en el cual, deberá el trabajador


Sergio Pignanelli
Subsecretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.


RICARDO JORGE DE SIMONE
Secretario Gremial
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.


RICARDO ALBERTO PIGNANELLI
Subsecretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.


RICARDO ALBERTO PIGNANELLI
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

IF-2018-57675508-APN-DCM-#

Que
Subsecretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

entregar la ropa de trabajo deteriorada.-

El trabajador será responsable del buen uso, limpieza y conservación de su ropa de trabajo y de los elementos de seguridad. Asimismo los cambios sólo por deterioros debidamente justificados se producirán contra entrega de la prenda inservible.-

Con respecto a los zapatos de seguridad, la empresa hará entrega de un par al inicio de la relación laboral, el que luego se reemplazará contra devolución del deteriorado, en caso que haya sufrido un desgaste normal y habitual.-

Cuando el empleado se desvincule de la empresa cualquiera sea la causa, deberá devolver el equipo de trabajo completo.-

ARTÍCULO 56: CERTIFICADO DE TRABAJO Y CERTIFICACIÓN DE SERVICIOS: La empresa entregará al personal que deje de pertenecer a la misma, un certificado en el que constará fecha de ingreso y egreso, último salario que perciba y tareas que realizaba, como así también la certificación de servicios y cesación de servicios, en los casos que corresponda.-

ARTÍCULO 57: TRABAJO DE MENORES: La empresa dará cumplimiento a las disposiciones legales y sus reglamentaciones en cuanto rigen el trabajo y el descanso de los menores de edad.-

ARTÍCULO 58: DENUNCIA – ULTRACTIVIDAD: 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 tendiente a la concertación de una nueva convención.-

Queda acordada entre LAS PARTES la ultractividad de todas y cada una de las cláusulas del presente Convenio Colectivo de Trabajo hasta que entre en vigencia una nueva convención.-

ARTÍCULO 59: IMPRESIÓN DEL CONVENIO: La empresa se compromete a costear los gastos de la impresión del presente Convenio, una vez homologado, distribuyendo sin cargo un ejemplar del mismo a cada trabajador que lo requiera.-

MARIO ROBERTO MANRIQUE
Secretario General Adjunto
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO JORGE DE SIMONE
Secretario Gremial
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO ALBERTO PIGNANELLI
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO ALBERTO PIGNANELLI
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

III-2018-57675508-APN-DGDMT#MPYT

ANEXO I

SUELDOS O SALARIOS MENSUALES.-

ANEXO II

SMATA y la empresa pactan de común acuerdo, que a partir de la firma de la presente convención, comienzan siete (7) días para introducir correcciones de redacción. Si ninguna de las partes presentase correcciones en dicho plazo quedará automáticamente convalidada la redacción original.-

ARDO RODRIWEZ PAZ
DNI 8255306

EMILIANO TIZZIANI
DNI 32.011.825

1706

Juan Carlos Bell Taylor
DNI . 93.714.271

1706

MARIANO ZASATTA
DNI 22.707.295

Sergio Pignanelli
Subsecretario Gremial
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO JORGE DE SIMONE
Secretario Gremial
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RICARDO ALBERTO PIGNANELLI
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

MARIO ROBERTO MANRIQUE
Secretario General Adjunto
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

Gustavo Rueda
Subsecretario Gremial de
Higiene y Seguridad en el Trabajo
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

36
IF-2018-57675508-APN-DGDMT#MPYT

ANEXO I

SUELDOS O SALARIOS MENSUALES

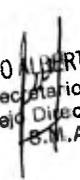
Categoría 4: Técnico	\$ 133,48.
Categoría 3: Operario Especializado	\$ 125,10.
Categoría 2: Operario Calificado.	\$ 120,04.
Categoría 1: Operario	\$ 114,53.
Categoría Inicial:	\$ 102,71.

Plus Líder: El trabajador podrá percibir una retribución transitoria, proporcional al periodo trabajado, la misma tendrá carácter de adicional no remunerativo.-


Sergio Pignanelli
Subsecretario Gremial
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.


RICARDO JORGE DE SIMONE
Secretario Gremial
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.


Gustavo Auteda
Subsecretario Gremial de
Higiene y Seguridad en el Trabajo
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.


RICARDO ALBERTO PIGNANELLI
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.


MARIO ROBERTO MANRIQUE
Secretario General Adjunto
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
Las Malvinas son argentinas

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número:

Referencia: Resol 1425-22 CCT 1672-22 "E"

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 38 pagina/s.