



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein

Informe

Número: IF-2021-05052607-APN-DNRYRT#MT

CIUDAD DE BUENOS AIRES

Martes 19 de Enero de 2021

Referencia: Rectificación REG - EX-2019-66411046- -APN-DGDMT#MPYT

Atento un error material involuntario en Informe obrante en orden N° 39 se consignó: "*De conformidad con lo ordenado en la RESOL-2020-1649-APN-ST#MT se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa obrante en el RE-2020-82138762-APN-DGDYD#JGM del expediente principal, quedando registrado bajo el número 1638/21 "E".*"

Donde debería consignarse:

De conformidad con lo ordenado en la **RESOL-2020-1649-APN-ST#MT** se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa obrante en el RE-2020-82138762-APN-DGDYD#JGM del expediente principal, quedando registrado bajo el número **1640/21 "E"**.

Se deja constancia que dicho orden N° 39 queda sin efecto, quedando el presente como correspondiente.

Digitally signed by Gestion Documental Electronica
Date: 2021.01.19 15:27:43 -03:00

CARLOS MAXIMILIAN LUNA
Asistente administrativo
Dirección Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Digitally signed by Gestion Documental
Electronica
Date: 2021.01.19 15:27:44 -03:00



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

**VOLKSWAGEN ARGENTINA S.A. /
S.M.A.T.A.**

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

Sindicato de Mecánicos y Afines
del Transporte Automotor
de la República Argentina

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

MARCELO ADRIAN DIAZ
GERENTE EJECUTIVO
RECURSOS HUMANOS

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

RE-2020-82138762-APN-DGDYD#JGM



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Acta de constitución

En la Ciudad de Buenos Aires a los 09 días del mes de abril de 2019 comparecen ante el Ministerio de Producción y Trabajo, por una parte, los representantes de **VOLKSWAGEN ARGENTINA S.A. (en adelante VWARG)** Sres. Ricardo Dario Carosella en su carácter de Director de RRHH, Marcelo Adrián Díaz en su carácter de Gerente Ejecutivo de RRHH de Planta Pacheco, Silvina Marcela Echevarria en su carácter de Gerente de RRHH Corporativo, Gonzalo Marchesini en su carácter de Supervisor de AAPP y RRHH de Producción, Pablo Ariel Crocco en su carácter de Representante de RRLL, Juan Pablo Lucke en su carácter de Representante de RRLL, en adelante **LA EMPRESA** y, por la otra, los Representantes del **SINDICATO DE MECÁNICOS Y AFINES DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE LA REPUBLICA ARGENTINA (en adelante S.M.A.T.A.)**, Ricardo Alberto Pignanelli, Mario Roberto Manrique, Sergio Martín Pignanelli, Gustavo Armando Auteda, José Papparatto, Javier Alejandro Ditto, Jorge Gabriel Aranda, Andrés Avelino Jerez, Roberto Reynaldo Herrera, José Alberto Caro, Hernán Arturo Stiven Cuevas, y los integrantes de la **COMISIÓN INTERNA DE RECLAMOS DE VOLKSWAGEN ARGENTINA S.A.**, Sres. Claudio Gastón Aranda, Diego Leonardo Ávila, Claudio Adrian Da Silva, Javier Gustavo Márquez, Ramon Gustavo Barrientos, Mauro Fernando Giménez y Aníbal Fernando Santillán, con el asesoramiento letrado del Dr. Guillermo Moran en adelante, los **REPRESENTANTES DEL PERSONAL**, siendo todos los nombrados miembros paritarios oportunamente designados en estas actuaciones y acuerdan celebrar un Convenio Colectivo de Empresa con sujeción a las siguientes cláusulas:

CAPITULO 1 – CONSIDERACIONES GENERALES

Vigencia

Ambas partes acuerdan que el presente Convenio Colectivo de Trabajo entrará en vigencia el día 1° de mayo de 2019 y hasta el día 30 de abril de 2023. El presente Convenio Colectivo de Trabajo reemplaza el Convenio 8/89 E solamente en lo que respecta a la empresa Volkswagen Argentina S.A..

Ámbito de aplicación

El presente Convenio será de aplicación en el Centro Industrial General Pacheco, y cualquier otra dependencia o establecimiento que VWARG establezca en el territorio de la República Argentina, con excepción del denominado Centro Industrial Córdoba ya que esta planta industrial tiene su propio CCT firmado con 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.

MARCELO ADRIAN DIAZ
GERENTE EJECUTIVO
RECURSOS HUMANOS

RE-2020-82138762-APN-DGDYD#JGM



Ante esta situación, el establecimiento de nuevas dependencias o plantas industriales, VWARG y el S.M.A.T.A. se reunirán con el fin de analizar las características y modalidades de una nueva dependencia o establecimiento en lo que hace a la aplicación de este Convenio Colectivo de Trabajo, ello sin perjuicio de encuadrar sindicalmente en el ámbito representativo del S.M.A.T.A. a los trabajadores de la nueva dependencia, en concordancia con lo establecido en el artículo de "Reconocimiento Representativo Mutuo".

Reconocimiento representativo mutuo

Las partes, de acuerdo con las respectivas personerías de que se hallan investidas, se reconocen recíprocamente como las únicas entidades representativas de los trabajadores y de la empleadora, pertenecientes a las actividades que se detallan en esta convención colectiva de trabajo. En consecuencia, se obligan a aplicar y hacer aplicar las cláusulas del presente convenio.

Principios comunes para el personal jornalizado y mensualizado

Filosofía de trabajo

Consideraciones generales y declaración de principios

Objetivos generales del Convenio

Como principio general las partes manifiestan interés, coincidencia y voluntad con la finalidad de mantener relaciones que generen negociaciones permanentes para propender a un crecimiento profesional del personal y una permanente política de mejora continua.

Como consecuencia de lo anterior, ambas partes coinciden que resulta necesario para el beneficio de los trabajadores y de VWARG la defensa de los intereses compartidos tendientes a ser los mejores en lo que refiere a desarrollo y formación del personal, seguridad laboral, productividad, calidad, servicio y satisfacción del cliente.

Las partes acuerdan que las actividades que se desarrollen se regirán por la filosofía y principios del Sistema de Producción VW que la organización sindical comparte, y que se orienta a alcanzar la excelencia de la calidad de sus productos/servicios y la optimización de los recursos humanos y materiales, con fundamento principal en la confianza mutua, buena fe, eficiencia y principios generales tales como:

- Sistema de producción VW de mejora continua.
- 5S (Clasificar, limpiar, ordenar, estandarizar y mantener).
- Trabajo Estandarizado.

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

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

MARCELO ADRIAN DIAZ
JEFE EJECUTIVO
RECURSOS HUMANOS

RE-2020-82138762-APN-DGDYD#JGM



- Autocontrol.
- Cuidado del Medio Ambiente.
- Calidad en el Proceso y en el Producto.
- Trabajo en equipo en cada nivel de la Organización.
- Comunicación.
- Formación del Personal orientada a la Optimización y Calidad para obtener un proceso sin desperdicios.
- Versatilidad funcional, permitiendo el cambio de tareas o funciones del empleado buscando obtener una mejor y mayor productividad, entendiéndose siempre que la versatilidad debe darse dentro de las habilidades reconocidas de cada trabajador.
- Incentivar, para su posterior implementación, la creatividad, utilizando los recursos disponibles para alcanzar o superar los objetivos definidos cumpliendo con los procedimientos y normas vigentes.
- Compartir, entre todas las partes los conocimientos, opiniones, puntos de vista, ideas de productividad y de mejora, de forma abierta para que colaboren a alcanzar o superar los objetivos, así como alentar un continuo entendimiento buscando sistemas alternativos para la resolución de eventuales diferencias.
- Desarrollar acciones en la búsqueda permanente del cuidado de la salud de la totalidad del personal.
- Respetar estrictamente los derechos personalísimos de todos sus trabajadores otorgándoles a los mismos igualdad de oportunidades en el empleo, evitando con este principio cualquier forma de discriminación que pudiere tener motivo en sexo, raza, nacionalidad, religión, política, cuestiones gremiales o etarias.
- Utilizar los métodos y tecnologías vigentes que VWARG considere como lo más adecuado para la medición de métodos, tiempos y estudio de los procesos tanto de áreas directas como indirectas como así también las recomendaciones que emita la O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo), referidas a suplementos y cargas de trabajo. VWARG hará saber, con antelación suficiente, a la Representación Gremial los métodos a utilizar.
- Aplicación de la metodología de trabajo TPM (Mantenimiento Preventivo Total) para todos los equipos y dispositivos.
- Equipos de trabajo para la mejora continua: reuniones de trabajo con equipos interdisciplinarios focalizados en la mejora continua de las diferentes actividades de VWARG.
- Fomentar el aporte de ideas de todos los empleados de la organización tendientes a implementar mejoras que contribuyan a los objetivos.
- Es objetivo común, asumir la responsabilidad en lo que respecta a la Empresa y reputación de sus marcas, así como la cualidad de sus trabajadores. Corresponde entonces, cumplir y observar, por ambas partes en todo momento las normas que rigen la Empresa, evitando actividades que estuvieren basadas en el fraude, la malversación, la extorsión, el robo o cualquier otro daño patrimonial. Ello implica, comportarse en forma honesta, íntegra y éticamente correcta (Código de Conducta VWARG).

JARDO ALBERTO MONANELLI
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

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

MARCELO SOBRAN DIAZ
GERENTE EJECUTIVO
RECURSOS HUMANOS

RE-2020-82138762-APN-DGDYD#JGM



Responsabilidades de las partes

Responsabilidades de VWARG

En la búsqueda permanente de alcanzar el éxito y la calidad del producto de acuerdo a los objetivos antes definidos VWARG se compromete a:

- Obtener el desarrollo de la totalidad de sus trabajadores utilizando para ello la permanente capacitación y entrenamiento de los mismos.
- Desarrollar con los trabajadores una relación cordial que permita la resolución de las diferentes situaciones que se presenten.
- Utilizar todos los medios a su alcance con el objeto de obtener sistemas de trabajo que eviten la posibilidad de accidentes o enfermedades profesionales.
- Incentivar al trabajo en equipo.
- Facilitar a sus trabajadores los recursos materiales y organizativos para lograr los objetivos de producción y calidad definidos.
- Tomar las acciones necesarias tendientes al respeto y cuidado del medio ambiente.
- Asumir el rol socialmente responsable, ante aquellos casos en los cuales algún personal de la empresa pudiere sufrir una situación invalidante que traiga como consecuencia una grave discapacidad, reubicándolo en un puesto de trabajo acorde a dicha situación.

Responsabilidades del S.M.A.T.A.

El SMATA representara a todos los trabajadores incluidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, comprometiéndose a:

- Defender los derechos e intereses de todos los trabajadores, buscando en todo momento el crecimiento personal, social y profesional de los mismos, procurando asimismo mantener armoniosas relaciones con VWARG con el objetivo que la empresa pueda llevar adelante sus metas de producción.
- Lograr mejorar siempre las condiciones laborales del personal representado.
- Desarrollar conjuntamente con la empresa todas las medidas preventivas que fuesen necesarias, a los efectos de evitar y/o disminuir la ocurrencia de accidentes y enfermedades profesionales.

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

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

MARCELO ADRIAN DIAZ
 GERENTE EJECUTIVO
 RECURSOS HUMANOS

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

RE-2020-82138762-APN-DGDYD#JGM



Responsabilidades del personal comprendido en el presente convenio

S.M.A.T.A. y VWARG convienen que para lograr los objetivos enunciados anteriormente es fundamental que exista de parte de los trabajadores un esfuerzo con responsabilidad, responsabilidad esta, que queda expuesta en los puntos siguientes, debiendo en consecuencia:

- Realizar el mejor desempeño en la tarea asignada, utilizando la tecnología suministrada por VWARG con la finalidad que este último alcance los planes de producción programados.
- Capacitarse constantemente en su trabajo, asistiendo a todas las actividades que programe VWARG con dicho objetivo.
- Cumplir las normas de conducta y presentismo.
- Desempeñarse en sus tareas respetando y dando cumplimiento con las normas de higiene y seguridad para, con esa especial participación del trabajador, minimizar el riesgo de accidentes o infortunios laborales.
- Llevar a la práctica el denominado sistema 5S de clasificar, limpiar, ordenar estandarizar y mantener que permite mejorar y mantener el puesto de trabajo en forma eficiente y productiva a lo largo del tiempo.
- Entregar su trabajo correctamente realizado, ya que si se intentara entregar un trabajo incompleto, impropio o defectuoso podrá ser considerado falta del trabajador.

Relaciones laborales sustentables

Habiendo ya las partes firmantes del presente convenio asumido sus responsabilidades en lo referente a la producción de la Planta Pacheco de VWARG convienen las mismas en mantener relaciones laborales que estén sustentadas en el desarrollo de un dialogo por demás fluido e imbuido de buena fe. Ello trae como lógica consecuencia que ambas partes asumen el compromiso de evitar por todos los medios a su alcance cualquier conflicto que pudiera afectar la producción a través de la búsqueda de soluciones por métodos alternativos de resolución de conflictos.

CAPITULO 2 - CLÁUSULAS APLICABLES AL PERSONAL JORNALIZADO

Art. 1 - Personal comprendido

Se aplican las siguientes cláusulas al personal jornalizado.

Art. 2 - Personal excluido

Personal de terceras empresas de servicios: estarán excluidos del presente Convenio Colectivo de Trabajo los empleados de empresas de servicios especializadas que no tengan relación con las actividades normales y específicas de VWARG tales como:

MARCELO DOMINIAN DIAZ
GERENTE EJECUTIVO
RECURSOS HUMANOS

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

RE-2020-82138762-APN-DGDYD#JGM



modificación y mantenimiento de obras civiles, sistemas de vigilancia y seguridad, servicio de limpieza y mantenimiento en general, preparación, distribución y servicio de comida, servicios médicos y enfermería, servicios de informática, etc.

Condiciones generales de trabajo

Art. 3 - Distribución de categorías laborales y funciones

a) El personal jornalizado será clasificado dentro de las siguientes categorías

Operador A1
Operador A2
Operador A3
Operador A4
Operador A5
Operador A6

- b) El encuadramiento de funciones dentro de cada categoría será el que se convenga en el ámbito de esta Comisión Negociadora o de la que continúe con el tratamiento de dicho tema, cuyos acuerdos formaran parte integrante de este Convenio Colectivo de Trabajo.
- c) A los fines de lo enunciado en el inciso b), las partes procurarán acordar un método de "encuadramiento de tareas".

La falta de acuerdo sobre este tema no constituirá un obstáculo para la concreción del encuadramiento de tareas dentro de la categoría correspondiente.

Hasta tanto se concreten los acuerdos aludidos en los párrafos precedentes de este artículo se mantendrá el actual encuadramiento de tareas y la actual clasificación del personal jornalizado, esto de acuerdo a lo previsto en el Convenio Colectivo 8/89 E.

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

Art. 4 - Jornada de trabajo

VWARG garantiza al personal jornalizado que, cumpliendo su horario de trabajo inicie su jornada, una jornada diaria de 8 (ocho) horas cualquiera sea el turno de trabajo en que preste servicios. El tiempo pago de comedor (Art. 9) no integra la jornada de trabajo.

VWARG quedará desligada de la garantía prevista en el párrafo anterior cuando por razones fortuitas o de fuerza mayor que afecten total o parcialmente la actividad de una o varias secciones, resulte imposible la terminación de la jornada.

El ciclo semanal de trabajo para todo el personal no excederá de 40 (cuarenta) horas de lunes a viernes

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

MARCELO ABRIAN DIAZ
 GERENTE EJECUTIVO
 RECURSOS HUMANOS

[Handwritten signature]

RE-2020-82138762-APN-DGDYD#JGM



Art. 5 - Horas extraordinarias

VWARG podrá convocar a la realización de horas extraordinarias a fin de mantener el ritmo normal de la producción y disponer también los trabajos de emergencia o urgentes, en días sábado, domingo o feriados, en las circunstancias y condiciones previstas por las leyes vigentes y este Convenio Colectivo de Trabajo. VWARG arbitrará, dentro de sus posibilidades, los medios para distribuir estas tareas alternativamente entre el personal de la Sección o Departamento de que se trate.

El tiempo de trabajo que exceda la jornada de 8 (ocho) horas de lunes a viernes se abonará con un 50% (cincuenta por ciento) de bonificación, incluido lo estipulado en las normas legales vigentes, siendo facultad de VWARG determinar la cantidad de horas extra a realizarse (mínimo 1 (una) hora y máximo 4 (cuatro) horas. Asimismo, VWARG proveerá servicio de refrigerio al personal convocado a tales fines, para lo cual el mismo gozará de un descanso pago de 10 (diez) minutos por cada dos 2 (dos) horas extra a realizar y con un mínimo en cualquier caso de diez minutos de descanso conforme lo disponga VWARG. Ambas partes establecen que el mencionado refrigerio, lo gozará el trabajador en la mitad de la jornada extra que esté realizando si la misma comprende de 1 (una) a 3 (tres) horas. Si dicha jornada extra fuera de 4 (cuatro) horas el trabajador gozará del refrigerio al comienzo de la misma.

El tiempo de trabajo realizado en días sábado o domingo se abonará con un 100% (cien por ciento) de bonificación incluido lo estipulado en las normas legales vigentes.

El tiempo de trabajo realizado, cualquiera sea su extensión, entre las 0 (cero) y las 24 (veinticuatro) horas de un día feriado obligatorio convencional o legal, será abonado con un 100% (cien por ciento) de bonificación, además de las 8 (ocho) horas correspondientes al feriado, incluido lo estipulado en las normas legales vigentes.

En días "no laborables" en que VWARG optare por no realizar actividades, al personal que deba prestar servicios se le abonarán las horas trabajadas con un 100% (cien por ciento) de bonificación, incluido lo estipulado en las normas vigentes.

Solo en casos excepcionales debidamente justificados el tiempo de trabajo podrá exceder de 12 (doce) horas diarias, para tareas de emergencia, como rotura de máquinas, guardias, etc. y las horas en exceso serán abonadas con un 100% (cien por ciento) de bonificación, incluido lo estipulado en las normas legales vigentes.

En todos los casos el período de descanso entre el fin de una jornada y el inicio de la siguiente no podrá ser inferior a 12 (doce) horas.

Para el personal jornalizado que VWARG ocupe los días sábado, domingo y feriados, la garantía será de 4 (cuatro) horas dentro de las mismas condiciones establecidas precedentemente.

Cuando VWARG disponga trabajar en días sábado, domingo o feriado y que no sean trabajos considerados de extrema urgencia, deberá comunicarlo a la Comisión Interna de Reclamos y al personal con una antelación mínima de 48 (cuarenta y ocho) horas.

MARCELO ADRIAN DEFA
GERENTE EJECUTIVO
RECURSOS HUMANOS

RE-2020-82138762-APN-DGDYD#JGM



Art. 6 - Banco de horas

Con el propósito de proteger el nivel de empleo y en concordancia con los objetivos mencionados en este Convenio, las partes acuerdan la implementación del denominado "Banco de Horas", herramienta que se aplicará, previo acuerdo con los representantes del personal, exclusivamente en situaciones detalladas a continuación:

- Situaciones imprevistas sociales y/o de proveedores que provocan el desabastecimiento de piezas en la planta.
- Casos fortuitos imposibles de prever o que previstos no pudieron evitarse

Instrumentación del Banco de Horas:

- Compensación en horas extras de lunes a viernes: se abonará el valor de la hora normal y el premio al 50% (cincuenta por ciento) compensará 0.5 (cero puntos cinco) hora del banco por cada hora realizada.
- Compensación en horas extras de sábados: se abonará el valor de la hora normal y el premio al 100% (cien por ciento) compensará 1 (una) hora del banco por cada hora realizada. Se podrán compensar hasta un máximo de 4 (cuatro) horas por sábado.
- Compensación en horas extras de feriados: se abonará el valor de la hora normal y el premio al 100% (cien por ciento) compensará 1.5 (uno punto cinco) horas del banco por cada hora realizada. Se podrán compensar hasta un máximo de 4 (cuatro) horas por feriado.
- En ningún caso se dispondrá compensación de horas en días domingos.
- El máximo de horas que podrán ser acumuladas en el banco se establece en 100 (cien).
- Se establece que la compensación de horas del banco por horas laboradas en días sábados se podrá efectuar a razón de un sábado por quincena.

Desde la fecha en que se genera el débito de las horas permanecerán 15 (quince) meses en el banco. Luego de esa fecha, si no fueron compensadas, se cancelan las mismas.

Respecto a lo establecido en el presente artículo, en caso de darse los supuestos de excepción previstos, las horas que el personal no trabaje, y que la empresa abonará normalmente, quedarán acumuladas en el banco de horas. Luego, cuando se requiera el trabajo en horas extras, las horas acumuladas en el banco compensarán su retribución a razón de 0.5 (por horas trabajadas de lunes a viernes), 1 (por horas trabajadas los días sábados) y 1.5 (por horas trabajadas los feriados), todo ello conforme a las condiciones previstas en este artículo.

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

[Handwritten signature]

Art. 7 - Trabajo nocturno

A todo el personal que realice tareas entre las 21:00 (veintiuna) y las 6:00 (seis) horas del día siguiente, se le incrementará la bonificación legal al 36% (treinta y seis por ciento), calculado sobre el jornal básico más antigüedad y por las horas de trabajo comprendidas dentro de dicho periodo. La bonificación expresada comprende e incluye la bonificación establecida por ley

ARDO MURTO F. MANELLI
 Secretario General
 Consejo Directivo Nacional
 S.M.A.T.A.

MARCELO ADRIAN
 GERENTE EJECUTIVO
 RECURSOS HUMANOS

[Multiple handwritten signatures]

RE-2020-82138762-APN-DGDYD#JGM



por este concepto. La octava hora efectivamente trabajada en horario nocturno será abonada con un 50% (cincuenta por ciento) de bonificación calculado sobre el jornal básico más antigüedad.

Art. 8 - Turnos rotativos por equipos

El personal ocupado en turnos rotativos por equipos, que desempeñe tareas que por su naturaleza no admitan interrupción para el normal funcionamiento de las Plantas, percibirá por su régimen especial un adicional equivalente al 30% (treinta por ciento) de su jornal.

Art. 9 - Tiempo de comedor

El tiempo pago por la Compañía en el cual el trabajador no prestará servicios será de 45' (cuarenta y cinco) minutos por turno de trabajo. Este tiempo pago será percibido por los trabajadores aun cuando deban faltar a sus tareas por accidente de trabajo, enfermedad, vacaciones o cualquier otra licencia paga de las acordadas en este convenio o las leyes vigentes.

Queda establecido que el tiempo pago de comedor no tendrá recargo alguno por bonificaciones legales o convencionales relacionadas con días sábados, domingos o feriados, exceso de jornada, adicionales por trabajo nocturno, etc.

Art. 10 - Diagnóstico de conocimientos y desempeño

A efectos de las debidas evaluaciones para determinar la necesidad de capacitación y conocimientos del personal se instituyen los diagnósticos de conocimientos y de desempeño, los cuales podrán ser tenidos en cuenta a efectos de una eventual promoción al personal evaluado.

a) Diagnóstico de conocimientos

Con el objetivo de identificar necesidades de capacitación y en consecuencia mejoras en la calidad final del producto se evaluarán los conocimientos y habilidades de cada operador, los que serán registrados en el formulario "Diagnostico de Conocimientos" confeccionado por el líder y firmado por éste y el operador, y realizado cada 6 meses. Serán publicados en cada Módulo mediante formulario "Matriz de Versatilidad".

b) Diagnóstico de desempeño

Con el objetivo de avanzar en el desarrollo de las personas e identificar oportunidades de mejoras se realizará periódicamente un diagnóstico individual de desempeño.

Para diagnosticar el desempeño de cada operador se utilizará el formulario "Diagnostico de Desempeño" confeccionado por el Líder y firmado por ambos durante el "diálogo de desempeño". El diagnóstico se realizará en forma anual en el mes correspondiente a la fecha de ingreso de cada operador, sin perjuicio del diálogo que a diario el supervisor

MARIO ROBERTO MANGRUE
Secretario General Adjunto
Consejo Directivo Nacional
S.N.A.T.A.

JACARDO ROBERTO PICINANELLI
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.N.A.T.A.

MARCELO WILSON
GERENTE EJECUTIVO
RECURSOS HUMANOS

RE-2020-82138762-APN-DGDYD#JGM



directo debe mantener con su personal con el objeto de mejorar su desempeño profesional y que tanto VWARG como el S.M.A.T.A. incentivarán.

Se deja constancia que lo establecido en los puntos a) y b) precedentes no deberá ser vinculante con medidas de índole disciplinario. Asimismo, las evaluaciones a los efectos previstos en los puntos a) y b) solo se efectuarán sobre horarios y tareas normales y habituales.

Art. 11 - Licencias ordinarias

- a) A los efectos de la aplicación de las cláusulas del presente Convenio Colectivo de Trabajo, la antigüedad del personal se computará de acuerdo con las normas legales en vigencia.
- b) Las vacaciones anuales serán de días corridos de acuerdo con la siguiente escala:
 - De 1 a 5 años de antigüedad 15 días
 - De 5 a 10 años de antigüedad 21 días
 - De 10 a 20 años de antigüedad 28 días
 - Más de 20 años de antigüedad 35 días
- c) Las vacaciones anuales comenzaran en día lunes o el siguiente si aquel fuese feriado y durante las mismas el personal percibirá su salario de acuerdo con las disposiciones legales y convencionales en vigencia, con excepción de lo dispuesto en el segundo párrafo del Artículo 151 de la LCT.
- d) Cuando un día feriado nacional o convencional con goce de haberes se halle incluido dentro del período de vacaciones, VWARG otorgará una jornada adicional paga de vacaciones por cada día feriado.
- e) El personal que no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto por este convenio o las normas legales, gozará un período de descanso anual en proporción de 1 (uno) día de descanso por cada 20 (veinte) días de trabajo efectivo computándose a tal fin las licencias pagas legales o convencionales. Cuando un matrimonio se desempeñe a las órdenes de VWARG se otorgarán las vacaciones en forma conjunta y simultánea, siempre que ello no afecte notoriamente el normal desenvolvimiento del establecimiento.
- f) VWARG comunicará a su personal con una anticipación mínima de 45 (cuarenta y cinco) días la fecha de las vacaciones respectivas.

En el caso que existieran remuneraciones variables las vacaciones se liquidarán de la siguiente forma:

1. Se determinará el salario básico diario más antigüedad de la jornada anterior a la fecha en que comience el goce de la licencia.
2. Se sumará la totalidad de las remuneraciones variables del semestre anterior a la fecha de licencia, o en el último año lo que resulte más beneficioso para el trabajador, y se dividirá su importe por los días trabajados en el semestre o el año según corresponda.

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

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

MARCELO ADRIÁN LIZ
GERENTE EJECUTIVO
RECURSOS HUMANOS

RE-2020-82138762-APN-DGDYD#JGM



3. Se sumarán los importes resultantes de los puntos 1 y 2 y se multiplicará dicho resultado por los días de licencia que le corresponden al trabajador.

h) Si durante el período de la licencia se produjera un incremento salarial, la diferencia resultante correspondiente a los días de licencia del mes al que corresponde el incremento salarial, será abonada al trabajador dentro de la quincena siguiente a la finalización de la licencia.

i) **Opción de fraccionamiento:** para el personal con derecho a 28 (veintiocho) o 35 (treinta y cinco) días de licencia anual, VWARG podrá optar, en el ejercicio de sus facultades de organización y en función de sus necesidades productivas, por el otorgamiento de los días de vacaciones en forma continua o bien fraccionar periodos de vacaciones cuando superen los 21 (veintiuno) días, de acuerdo a las necesidades operativas del área de trabajo donde se desempeña aquel personal y sin perjuicio de los derechos individuales previstos en la LCT (TO).

De operarse dicho fraccionamiento, el mismo será en 2 (dos) períodos, garantizándose al menos 3 (tres) semanas corridas dentro del período comprendido entre el 21 de diciembre y el 5 de marzo del año siguiente. Respecto a los días restantes de vacaciones, VWARG otorgará el goce de los mismos entre marzo y septiembre siguientes en periodos no inferiores a 7 (siete) días corridos.

VWARG contemplará aquellos casos excepcionales en que el trabajador con más de 21 (veintiún) días de vacaciones tenga necesidad de gozar sus vacaciones en forma ininterrumpida.

Pago de las vacaciones fraccionadas: Al comienzo del primer período de vacaciones, VWARG se obliga al pago completo de la licencia anual, aun cuando su goce sea fraccionado en el tiempo.

Considerando lo establecido en el apartado anterior, al momento de disponer de la segunda parte de su licencia fraccionada y ya liquidada como vacaciones, VWARG pagará tales días (7 (siete) o 14 (catorce) días según corresponda) como licencia con goce de haberes, o sea, a razón de una jornada laboral normal por cada día.

Para el hipotético caso que se presentare una situación de excepción que, a criterio de VWARG conjuntamente con la Representación Gremial, pudiere justificar incorporar al fraccionamiento de vacaciones a aquellos trabajadores que fueren acreedores a un periodo vacacional de 21 (veintiún) días, y que por ello se deban modificar los plazos previstos en los párrafos anteriores, las partes se reunirán a efectos de determinar la modalidad de dicha incorporación y modificaciones.

Art. 12 - Feriados nacionales – Días no laborables

VWARG concederá asueto con goce de haberes los días feriados nacionales. Asimismo, VWARG concederá asueto con goce de haberes los días 24 y 31 de diciembre, aun cuando coincidan con días sábado, domingo o feriado.

SECRETARÍA EJECUTIVA

RE-2020-82138762-APN-DGDYD#JGM



Con referencia a los "días no laborables", en caso que VWARG tomare la decisión de no trabajar abonara a su personal el jornal correspondiente.

Art. 13 - Día del trabajador mecánico

El 24 de febrero "Día del Trabajador Mecánico", será día no laborable, con goce de haberes, aun cuando coincida con día sábado, domingo o feriado.

Art. 14 - Enfermedades y accidentes de trabajo

- a) VWARG cumplirá con las leyes sobre enfermedades inculpables, enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.
- b) En caso de enfermedades inculpables VWARG abonará al trabajador enfermo el jornal íntegro por los días que estuviese ausente por la mencionada causa entendiéndose como tales de lunes a viernes y/o días feriados de acuerdo a los plazos estipulados en la ley de contrato de trabajo. Si vencido dicho plazo el trabajador no estuviera en condiciones de reintegrarse la Compañía abonará con carácter de subsidio no remuneratorio por un periodo de 6 (seis) meses más una suma equivalente a la remuneración que debiera percibir el trabajador y en los modos y plazos correspondientes. Al vencimiento de este periodo pago de persistir las causales que impiden su reintegro, la Compañía conjuntamente con la representación gremial analizarán la factibilidad de extender por 6 (seis) meses más el pago del subsidio no remuneratorio. Queda acordado que en ningún caso deberá entenderse prorrogado, interrumpido o suspendido el plazo estipulado en la ley de contrato de trabajo de 1 (uno) año de conservación del puesto a partir del vencimiento de la licencia legal.

El mencionado subsidio no remuneratorio se encuentra previsto para la situación de reserva de puesto.

- c) El personal enfermo o accidentado, facilitará en todos los casos el derecho de verificar su estado de salud por parte de los médicos designados por VWARG. A los efectos de la constatación, en caso de ausencia por enfermedad los médicos designados por VWARG solo podrán concurrir al domicilio de los involucrados dentro del horario comprendido entre las 9 (nueve) y las 21 (veintiuno) horas.
- d) VWARG proveerá servicio médico y de enfermero en forma permanente para los días laborables. VWARG, en días no laborables cubrirá la jornada con médico y/o enfermero de acuerdo por lo establecido con la legislación vigente. VWARG, deja constancia que a la fecha el servicio médico se encuentra cubierto en forma permanente los 7 (siete) días de la semana con un mínimo de un profesional médico y un profesional enfermero.
- e) VWARG efectuará la denuncia de todo accidente de trabajo o enfermedad profesional conforme lo establecido por la Ley de Riesgos del Trabajo (Ley 24.557) y sus decretos reglamentarios.

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

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

MARCELO ADRIAN DIAZ
GERENTE EJECUTIVO
RECURSOS HUMANOS

[Handwritten signatures]



- f) En caso de que un trabajador se accidentara o enfermara luego de haberse iniciado efectivamente la jornada en horas extraordinarias, se le abonarán las horas no trabajadas en esa jornada con el pago que le hubiese correspondido percibir de haberlas trabajado.
- g) En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional VWARG dará cumplimiento, en lo que se refiere al pago de los días por enfermedad profesional o accidente de trabajo, a las disposiciones contenidas en la Ley 24.557.
- h) En caso de muerte de un trabajador prestando tareas en su lugar de trabajo o por accidente de trabajo o enfermedad profesional VWARG sufragará, a solicitud de sus familiares, el traslado del cuerpo dentro del territorio de la República Argentina desde el domicilio del causante.

Art. 15 - Comisión de Interconsulta Médica

Es obligación del trabajador someterse en los casos que se le requiera, al control facultativo correspondiente.

Cuando haya discrepancias entre el diagnóstico del médico del trabajador y el Departamento de Servicio Médico de VWARG, con referencia a licencias por enfermedad profesional y/o enfermedades inculpables en tanto las partes consideren a estas últimas relevantes, el trabajador y VWARG, podrán someter el caso ante la Comisión de Interconsulta Médica, la cual estará integrada por un médico designado por VWARG y por un médico Legista designado por S.M.A.T.A. Esta comisión deberá reunirse y estudiar el caso en particular para emitir un dictamen, a fin de encontrar una solución ágil y justa que dirima las discrepancias relevantes. Excepcionalmente se podrá convocar a un tercer profesional, que deberá ser de reconocido prestigio en la especialidad, y el que podrá solicitar estudios adicionales, en los casos que sea necesario. Los honorarios correspondientes al mencionado tercer profesional estarán a cargo de VWARG.

Cuando la Comisión de Interconsulta Médica emita un dictamen desfavorable al trabajador, el mismo perderá el derecho al cobro de las remuneraciones por los días u horas no justificados.

Art. 16 - Comité de Seguridad y Salud Ocupacional

Con el fin de obtener el mayor grado de Protección de la vida, integridad psicofísica del trabajador y conservar su salud mediante la adecuada adaptación del medio ambiente de trabajo al hombre, las herramientas, maquinarias, procesos productivos o de servicios, evitando o anulando el efecto de los factores agresivos y riesgosos continuará funcionando el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.

a) Misión:

- 1) Tratar los problemas de Seguridad y Salud Ocupacional, proponiendo el ordenamiento normativo e inversiones, y las operaciones necesarias que garanticen la prevención de accidentes y enfermedades profesionales. Queda establecido que todas las cuestiones relacionadas con Seguridad y Salud

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

DO N.º 10.000/2020
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

MARCELO ADRIAN
SECRETARÍA EJECUTIVA
RECURSOS HUMANOS

RE-2020-82138762-APN-DGDYD#JGM



Ocupacional que no hayan alcanzado solución en la instancia correspondiente deberán ser canalizadas ante el Comité. El comité recomendará las prioridades para efectivizar las soluciones propuestas.

b) Constitución:

- 1) Funcionará un comité para todo el Centro Industrial Pacheco.
- 2) La presidencia del Comité será ejercida por el Gerente de la Planta que corresponda o del representante que este designe.
- 3) La representación del personal estará integrada por 2 (dos) miembros con dedicación en tiempo completo para el Centro Industrial de Pacheco. Los miembros de la representación del personal serán designados por el S.M.A.T.A. y durarán 2 (dos) años en su cargo pudiendo ser reelectos por el Consejo Directivo del S.M.A.T.A.
- 4) La representación permanente de VWARG estará integrada por un Representante del área de Seguridad y Salud Ocupacional (SySO) y un Representante de Relaciones Laborales, pudiendo el Presidente del Comité designar a representantes de otras áreas de acuerdo a la naturaleza del problema.
- 5) El Comité deberá reunirse como mínimo cada 7 (siete) días, pudiendo las partes convocar a reuniones extraordinarias en caso de urgencia.
- 6) Se confeccionarán minutas de las reuniones del Comité para ambas partes.

Funciones:

- 1) Reunirse de acuerdo a la frecuencia establecida y tratar los temas contemplados en el orden del día.
- 2) Elaborar un plan anual de prevención y en función de este, recomendar la asignación de los recursos, que en el presupuesto de VWARG, se destinen a higiene, seguridad y salubridad.
- 3) Velar por el cumplimiento de las medidas preventivas de los riesgos, de las leyes y las reglamentaciones vigentes.
- 4) Recomendar por resolución fundada la detención de máquinas, operaciones y/o procesos, ante la inminencia de accidentes o la evidencia de riesgo grave para la salud del trabajador.
- 5) Ante la incorporación de nuevas máquinas y/o procesos tecnológicos, robótica, construcción de nuevas instalaciones y/o ampliación o modificación de las existentes, atendiendo a la protección de los trabajadores el comité velará por el cumplimiento de las disposiciones referidas en el punto 3° ut supra.
- 6) Solicitar al Departamento de Capacitación la programación y desarrollo de Cursos de Capacitación del personal en materia de higiene, seguridad y salubridad tendientes a desarrollar entre los trabajadores el concepto de la prevención de riesgos y nuevas técnicas.
- 7) Analizar las estadísticas sobre accidentes de trabajo, enfermedades profesionales en coordinación con los servicios especializados de VWARG.


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


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



MARCELO ADRIÁN
GERENTE EJECUTIVO
ARGUMENTOS HUMANOS

RE-2020-82138762-APN-DGDYD#JGM



- 8) Realizar los exámenes periódicos que marca la ley y recomendar los exámenes de acuerdo a la exposición a algún riesgo específico según la tarea realizada y las sustancias químicas utilizadas en la tarea.
- 9) Analizar la información sobre investigación de accidentes producida por el Departamento de SySO a cuyo efecto podrá recabar los informes y antecedentes del caso.
- 10) A los fines del cumplimiento de sus funciones los representantes del personal integrantes del comité, podrán acceder a los distintos sectores de fábrica para asesorarse, informarse e investigar los riesgos o toda condición desfavorable.
- 11) En el cumplimiento de su función el comité mantendrá relaciones por el medio que corresponda con los servicios y gerencias de VWARG y con los organismos nacionales y provinciales que tengan relación con sus actividades.

d) **Obligaciones de las partes:**

1) **VWARG:**

- a) Cumplir con las leyes y reglamentaciones vigentes, tendientes a preservar la integridad psicofísica del trabajador, así como también su capacidad laboral, y en el caso de no existir estas, las de igual carácter que en el orden internacional recomiende la O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo) las que serán tomadas solamente como punto de referencia.
- b) Evaluar las recomendaciones del Comité arbitrando las medidas necesarias para su implementación en caso de ser aprobadas las mismas.
- c) Eliminar, aislar o atenuar dentro de los límites legales permisibles a todos aquellos agresores físicos, entre los cuales se detallan: carga térmica, ruido, vibraciones, sustancias contaminantes y nocivas para la salud del trabajador evacuándolas convenientemente para no contaminar el medio ambiente sin que la enumeración previa deba ser considerada excluyente de otras condiciones ambientales que puedan afectar al personal.
- d) Realizar las demarcaciones, señalizaciones en las instalaciones, normas de seguridad en maquinarias y herramientas para prevenir los accidentes laborales.
- e) Adoptar todas las medidas conducentes a prevenir el riesgo eléctrico y tomar las medidas adecuadas que la técnica moderna y las reglamentaciones disponen para evitar incendios y explosiones que pongan en peligro la vida y la fuente de trabajo.
- f) Proveer al personal de los elementos de seguridad correspondientes y la vestimenta adecuada, lo que deberá contar con la aprobación del Comité y tomar las medidas necesarias para el estricto uso de los mismos.

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

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

MARCELO ADRIAN L.
GERENTE EJECUTIVO
RECURSOS HUMANOS

RE-2020-82138762-APN-DGDYD#JGM



- g) VWARG brindará a todos y cada uno de los trabajadores la atención médica con especialistas en medicina del trabajo, cuya función será preventiva o curativa cuando corresponda.
- h) VWARG para cumplir eficazmente con los ítems anteriores, mantendrá los servicios de medicina, higiene y seguridad, los cuales coordinarán e informarán de su trabajo al Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.
- i) VWARG proveerá de cuartos o locales con muebles de oficina equipado con la tecnología necesaria requerida para el normal funcionamiento de esta representación del personal.
- j) VWARG asume el compromiso de la mejora continua en materia de seguridad y salud ocupacional en todas sus actividades y procesos.
- k) El departamento de Seguridad y Salud Ocupacional estará facultado para informar al área de Relaciones Laborales una vez agotada la instancia de diálogo de concientización que debió haber realizado el supervisor directo, a cualquier persona que se encuentre realizando una tarea en forma insegura o no utilizando los elementos de protección personal a fin de que se tomen las medidas pertinentes.

2) **De los trabajadores:**

- a) Los trabajadores informarán al Comité a través de sus representantes, las anomalías y accidentes que pudieran observar en edificios, máquinas, dispositivos, operaciones y procesos que pudieran afectar su salud o seguridad.
- b) Los trabajadores, participarán en jornadas de capacitación referidas a las normas de Seguridad e Higiene y una vez conocidas las mismas, deberán cumplirlas colaborando en forma activa en la implementación de dichas normas haciendo conocer sus inquietudes a fin de lograr un elevado nivel de formación y conciencia sobre seguridad y salud ocupacional.
- c) Se deberá utilizar obligatoriamente y dar buen uso y conservar en condiciones los elementos de protección personal provistos por VWARG y cumplir con todas las normas de seguridad durante su permanencia en el Centro Industrial Pacheco. Los elementos de seguridad que se le entreguen al personal deberán ser devueltos en las condiciones que se encuentren después de un buen uso y cuidado, si el personal se desvinculara de VWARG.

3) **Varios:**

- a) A fin de mejorar la capacitación de los miembros del Comité VWARG y los miembros del Comité podrán proponer la realización de cursos sobre Seguridad y Salud Ocupacional, los cuales serán financiados por VWARG.
- b) En los casos en que el Comité no alcance soluciones, la parte sindical dará intervención a la Comisión Interna de Reclamos y al Consejo Directivo

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

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

[Handwritten signatures]

MARCELO...
GERENTE EJECUTIVO
RECURSOS HUMANOS



Nacional de S.M.A.T.A. y los representantes de VWARG a la Dirección de Recursos Humanos, ello a fin de arbitrar las soluciones pertinentes.

Art. 17 - Higiene y seguridad

- a) VWARG mantendrá sus instalaciones en condiciones apropiadas de acuerdo con las necesidades de trabajo y las reglamentaciones vigentes. Los lugares peligrosos, sendas, escaleras, bocas de luz, etc. deberán estar identificados con los códigos de colores y signos estipulados por la reglamentación. Las máquinas o equipos que tengan volantes, partes móviles o cuchillas que ofrezcan riesgos, deberán contar con las respectivas protecciones. Así también se dotará de aspiración localizada de polvos, humos y otras emanaciones a las máquinas que así lo requieran.
- b) VWARG proveerá de servicios sanitarios y guardarropas adecuados y el personal contribuirá a conservarlos en buen estado.

Art. 18 - Medicina preventiva

VWARG efectuará al personal, sin cargo alguno, los exámenes médicos, inmunizaciones y otras prácticas preventivas necesarias con la regularidad y periodicidad que estipulen las normas vigentes a fin de asegurar el mantenimiento de la salud de sus trabajadores.

Art. 19 - Ropa de trabajo

- a) VWARG proveerá sin cargo alguno a todo el personal al ingresar 4 (cuatro) juegos de ropa de trabajo según corresponda a la tarea a desarrollar, siendo reemplazados 2 (dos) juegos cada 12 (doce) meses de servicio prestado. Proveerá asimismo 1 (uno) par de zapatos o botines de seguridad adecuados a la naturaleza de las tareas que desempeña, los que serán reemplazados cuando se deterioren. Su uso será obligatorio durante las horas de trabajo y el personal deberá conservarla dándole buen uso y limpieza. En aquellos casos en que el equipo se deteriorase por la índole de las tareas que realice el trabajador, VWARG proveerá sin cargo un nuevo equipo contra la presentación del deteriorado.
- b) El lavado y conservación de la ropa de trabajo estará a cargo del personal, salvo en los casos de sopletistas de la Planta de Pintura, lijadores de cabina y otras áreas que trabajen con contaminantes o que por la índole de los mismos hagan necesario su lavado por parte de VWARG, según las normas cumplidas por VWARG hasta el presente.
- c) VWARG proveerá al personal sin cargo 2 (dos) toallones de baño por año los que serán entregados conjuntamente con la provisión de ropa.

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

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

MARCELO ADRIAN U...
GERENTE EJECUTIVO
RECURSOS HUMANOS

RE-2020-82138762-APN-DGDYD#JGM



Entrega de indumentaria.

Frecuencia de entrega:

Prenda	Frecuencia de entrega
Ropa de trabajo según la tarea asignada	Anual (cada 12 meses)
Campera de abrigo	Bienal (cada 24 meses)
Zapatos de seguridad	Anual (cada 12 meses)

Art. 20 - Útiles de labor

VWARG suministrará al trabajador las herramientas necesarias para el normal desempeño de sus tareas y en el caso que corresponda, su caja donde guardarlas, su candado de seguridad y sus respectivos juegos de llaves.

RODOLFO PIGNANELLI
 Secretario General
 Consejo Directivo Nacional
 S.M.A.T.A.

Condiciones especiales de trabajo

Art. 21 - Condiciones de trabajo con riesgos específicos

Con referencia a condiciones de trabajo con riesgos específicos para los trabajadores se le dará intervención al Comité de Seguridad y Salud Ocupacional. Este Comité deberá reunirse y estudiar cada caso en particular para emitir un dictamen, a fin de encontrar una solución ágil y justa que diriman las discrepancias relevantes con fundamento en la legislación vigente. En los casos que sea necesario, se podrá dar intervención a un especialista o entidad externa en la materia, al que se le podrá solicitar estudios adicionales.

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

- a) Los trabajadores que realicen tareas de producción en línea o fuera de línea tendrán un descanso de 15 (quince) minutos pagos en la primera mitad de la jornada diaria y 10 (diez) minutos pagos en la segunda mitad de la jornada diaria.
- b) Los operarios que por su tarea estén dentro de la cabina de pintura (exclusivamente pintores) en línea de producción continua, tendrán un descanso de quince 15 (quince) minutos pagos por cada 45 (cuarenta y cinco) minutos de trabajo.

[Handwritten signature]

MARCELO ADRIA
 GERENTE EJECUTIVO
 RECURSOS HUMANOS

[Handwritten signature]

RE-2020-82138762-APN-DGDYD#JGM



Art. 22 - Viáticos por traslado

El personal que, previa su conformidad, por cualquier causa sea trasladado temporalmente desde su lugar de trabajo habitual a otro lugar fuera de VWARG percibirá el importe correspondiente por los gastos efectivamente incurridos con motivo de dicho traslado, dentro de los límites autorizados por VWARG (política interna de viáticos).

Asimismo, percibirá los jornales en forma corrida dentro del tiempo fijado por VWARG, sin perjuicio de aquellas jornadas en que habiendo prestado tareas el trabajador corresponda abonar horas extras.

Salarios, cargas sociales y beneficios sociales

Art. 23 - Concepto de remuneración

A todos los efectos que correspondiere, el concepto de las remuneraciones fijadas es determinado por la legislación vigente. Asimismo, se establece que VWARG abonará a sus empleados los conceptos que dispongan normas legales vigentes o futuros acuerdos entre S.M.A.T.A y VWARG.

Art. 24 - Asignación por antigüedad

- 1) La antigüedad del personal, a los efectos de la aplicación de este convenio, se computará de acuerdo con las normas legales vigentes.
- 2) Conjuntamente con la remuneración habitual (quincenal), VWARG continuará pagando la asignación por antigüedad del 1% del salario o sueldo básico, por cada año aniversario de servicio cumplido, en forma no acumulativa.
- 3) La asignación por antigüedad prevista en el punto 2 (dos) tendrá un adicional no acumulativo de 3 (tres) puntos. Se aclara que el personal con 1 (uno) año de antigüedad, cobrará un adicional del 1% (uno por ciento) de su salario básico (según punto 2), más 3 (tres) puntos o sea un total del 4% (cuatro por ciento) de su salario básico y así sucesivamente se seguirán adicionando 3 (tres) puntos para cada una de las distintas antigüedades. A título de ejemplo, se establece que un trabajador con 10 (diez) años de antigüedad, cobrará un adicional del 10% (diez por ciento) de su salario básico (según punto 2) más 3 (tres) puntos, es decir un total del 13% (trece por ciento) de su salario básico.

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

Art. 25 - Asignación por transporte

VWARG abonará a todo el personal incluido en este Convenio Colectivo de Trabajo un subsidio mensual por transporte de un monto equivalente al valor de 170 (ciento setenta) boletos mínimos del autotransporte urbano de pasajeros, calculado al valor del boleto vigente al momento de efectuarse cada liquidación. Acuerdan las partes mantener el carácter que este subsidio tiene a la fecha de la firma de este Convenio Colectivo de Trabajo.

(Handwritten signatures)

MARCELO ARIAN DIAZ
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

MARCELO ARIAN DIAZ
GERENTE EJECUTIVO
RECURSOS HUMANOS

RE-2020-82138762-APN-DGDYD#JGM



Dicho subsidio será abonado conjuntamente con las remuneraciones, estableciéndose que el personal jornalizado lo percibirá en dos pagos equivalentes al valor de 85 (ochenta y cinco) boletos mínimos cada uno, conjuntamente con los haberes quincenales.

Este subsidio no tendrá recargo alguno ni se computará a efectos de bonificaciones legales o convencionales relacionadas con recargo por días feriados, excesos de jornadas de 8 (ocho) horas, premio nocturno, etc., no requiriéndose para su percepción la presentación de comprobantes. Se deja establecido que la asignación contemplada en el presente artículo no se abonará al personal en caso de ausencias injustificadas y en la situación prevista para el segundo semestre de la reserva legal de puesto (art.14 Inc. B). En los casos en que no se abone la presente asignación por transporte, el descuento tendrá como base el valor de 8 (ocho) boletos diarios mínimos del autotransporte urbano de pasajeros vigente a ese momento, valor este que no podrá ser mayor al equivalente a 170 (ciento setenta) boletos mensuales.

Art. 26 - Asignación vacacional

VWARG abonará al personal que se hubiere hecho acreedor al período íntegro de vacaciones según su antigüedad en la misma, una asignación vacacional que represente el importe de 300 (trescientos) horas del salario básico con más la antigüedad correspondiente a la categoría en que se encuentre clasificado a la fecha de las vacaciones, la que se liquidará conjuntamente con la remuneración por vacaciones. En el caso que el trabajador no se hubiere hecho acreedor al período íntegro de vacaciones y tenga derecho a gozarlas en forma proporcional según las disposiciones vigentes, VWARG abonará dicha asignación a razón de 35,55 (treinta y cinco punto cincuenta y cinco) horas de salario básico más antigüedad por cada día de licencia anual a que tenga derecho, hasta un máximo de 213,3 (doscientos trece punto tres) horas. En el supuesto que el trabajador perciba el importe correspondiente a sus vacaciones a raíz de la extinción del contrato de trabajo, cualquiera sea la causa, recibirá esta asignación en forma proporcional a los días de licencia que por su antigüedad le correspondan. Asimismo, se deja constancia que la asignación remuneratoria vacacional, sin perjuicio de abonarse en forma anual y conjuntamente con el pago de las vacaciones, se devenga mes a mes a razón de 25 (veinticinco) horas del salario básico más antigüedad.

Art. 27 - Asignación por guardería

VWARG abonará un monto mensual equivalente a 30 (treinta) horas de salario de la categoría 6 (seis) correspondiente a un trabajador jornalizado, por mes y por hijo, a todo el personal femenino que cuente con hijos entre 45 (cuarenta y cinco) días y hasta 5 (cinco) años de edad inclusive y personal masculino de estado civil viudo y/o con hijos a cargo hasta 5 (cinco) años inclusive, debiendo acreditar tal carácter con la documentación correspondiente. Asimismo, recibirá este beneficio el personal masculino a quien se le haya otorgado la tenencia judicial, debidamente acreditada, de hijos de entre 45 (cuarenta y cinco) días y 5 (cinco) años de edad.

La continuidad del pago de esta asignación se mantendrá en tanto el trabajador/a presente

ARIO ROBERTO MARQUE
Secretario General Adjuvado
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.

ARIO ROBERTO PIGNANELLI
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

MARCELO ADRIAN DIAZ
DIRECTOR EJECUTIVO
RECURSOS HUMANOS

RE-2020-82138762-APN-DGDYD#JGM



los recibos de pago de la guardería pertinente. El empleado deberá presentar el comprobante de pago de la guardería al departamento de administración de RRHH. El pago será acreditado en la cuenta sueldo a fines del mes en el que haya sido presentado. Las partes convienen que la asignación acordada quedará sin efecto en caso que VWARG instale una guardería en su Centro Industrial.

Art. 28 - Servicio de comedor

VWARG brindará a sus trabajadores, con la modalidad prevista en el párrafo siguiente el servicio de comedor y proveerá para este fin lugares adecuados con las debidas condiciones de seguridad e higiene.

La Comisión Interna de Reclamos, conjuntamente con los profesionales que al efecto designe VWARG analizarán la variedad de los menús.

El costo diario del servicio de comedor será soportado en parte por el trabajador mediante un importe, que a la fecha de la firma del presente Convenio representa el 20% (veinte por ciento) del valor de la ración, siendo este porcentaje la cantidad máxima a cargo del trabajador y que será reglamentado y actualizado periódicamente mediante actas acuerdo y descontado de sus haberes a mes vencido. El 80% (ochenta por ciento) restante del valor de la ración se encontrará a cargo de VWARG.

ROBERTO MIGNANELLI
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

Art. 29 - Licencia con goce de haberes

a) **Por examen prenupcial:** VWARG concederá permiso de 2 (dos) periodos de hasta 4 (cuatro) horas cada uno, o uno de 8 (ocho) horas con goce de haberes al personal que deba efectuar el examen prenupcial, contra la presentación del comprobante respectivo y las constancias de la necesidad de utilización de los periodos de licencia acordados.

b) **Por matrimonio:** todo trabajador que contraiga matrimonio, gozará de 10 (diez) días corridos de licencia con goce de haberes, debiendo presentar posteriormente el certificado o documento correspondiente. Este permiso deberá ser solicitado con 20 (veinte) días de anticipación como mínimo y el mismo podrá ser agregado en forma posterior a las vacaciones anuales.

El personal gozará, además, de hasta 2 (dos) días adicionales de licencia con goce de haberes cuando las ceremonias civil y religiosa se celebren en días laborables.

VWARG facilitará, a solicitud del interesado, un vehículo para la ceremonia civil o religiosa.

c) **Por nacimiento o adopción:** en caso de nacimiento o adopción de hijo, el personal tendrá licencia con goce de haberes de acuerdo a la legislación vigente. Esta licencia, para el caso del personal masculino nunca será inferior a tres días hábiles, debiendo el personal presentar el certificado correspondiente. En caso de complicaciones de orden médico que hagan necesario prolongar la internación de la madre o del hijo, podrá adicionarse a esta licencia el plazo contemplado en el inciso h) de este artículo.

d) **Por donación de sangre:** VWARG otorgará licencia paga al trabajador que acredite, bajo certificación, que deba concurrir a dar sangre exclusivamente para un familiar directo

MARCELO ADRIAN...
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RE-2020-82138762-APN-DGDYD#JGM

MARCELO ADRIAN...
GERENTE EJECUTIVO
RECURSOS HUMANOS



(padre, madre, y padre y madre políticos, hermanos, cónyuge e hijos), hasta 3 (tres) veces al año. Para el goce de esta licencia, la misma deberá ser solicitada con por lo menos 48 (cuarenta y ocho) horas de antelación. En caso que algún trabajador decidiera donar para un banco de sangre, la donación deberá realizarse en días no laborales y será abonado por VWARG como un día normal de trabajo hasta un máximo de 2 (dos) días por año calendario. VWARG, en todos los casos, tendrá el derecho de constatar la causal invocada. En cualquiera de las circunstancias previstas en los párrafos anteriores ningún trabajador podrá acceder a este beneficio en más de 3 (tres) veces por año calendario. Si a un trabajador se le presentare una situación de urgencia que no estuviere contemplada en los párrafos anteriores la misma será tratada en forma conjunta con la Comisión Interna de Reclamos.

- e) **Por examen:** para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, el trabajador gozará de 2 (dos) días corridos por examen, con un máximo de 18 (dieciocho) días por año calendario. En caso de examen final, la licencia podrá ser de 3 (tres) días corridos a opción del trabajador.

A los efectos del otorgamiento de dicha licencia, los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanza oficiales o autorizados por un organismo Provincial o Nacional competente. El beneficiario deberá acreditar ante VWARG, haber rendido el examen mediante la presentación del certificado correspondiente.

A todo el personal afectado al presente inciso, VWARG le permitirá mantener exclusivamente durante el período que transcurre el ciclo lectivo, el turno de trabajo al que se hallaba asignado al iniciar dicho estudio y facilitará el cambio de turno del personal que desee iniciar dichos estudios cuando los mismos tengan horarios coincidentes con su turno de trabajo, en tanto y en cuanto, el trabajador interesado haga llegar a Recursos Humanos el nombre de un trabajador que, con similar versatilidad, se ofrezca voluntariamente a cubrir el puesto de aquel.

Para obtener el mencionado beneficio, el trabajador deberá acreditar ante VWARG en forma mensual, mediante certificado emitido por la entidad educativa, la asistencia y cantidad de materias cursadas.

- f) **Por mudanza:** el personal que por cambio de domicilio deba efectuar su mudanza en día laborable, percibirá el jornal correspondiente a dicho día, excluyendo aquellos casos en que la mudanza se efectúe entre hoteles o casas de pensión. Para gozar de este beneficio el trabajador deberá preavisar a VWARG con antelación suficiente (mínimo de 48 horas) y con posterioridad en un plazo no mayor a 10 (diez) días hábiles a la mudanza deberá entregar a VWARG copia de su DNI o constancia de trámite del que surge el nuevo domicilio y completar el formulario interno de "actualización de domicilio". Asimismo, VWARG como beneficio social, le reconocerá al trabajador, por el hecho de la mudanza, una suma no remunerativa equivalente a 30 (treinta) horas del jornal que corresponda en ese momento a la categoría 6 (seis) a la que refiere este Convenio. A efectos de la percepción de la mencionada suma de dinero el trabajador deberá entregar a VWARG la factura oficial de la empresa que hubiere tenido a su cargo la mudanza.

RODO ALBERTO FICORANELLI
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

MARCO ROBERTO MARQUELLE
Secretario General Adjunto
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

[Handwritten signatures in blue ink]

MARCELO ALBRIAN DIAZ
GERENTE EJECUTIVO
RECURSOS HUMANOS

RE-2020-82138762-APN-DGDYD#JGM



- g) **Por bombero voluntario:** el personal que revista en la dotación de bomberos voluntarios de su respectiva localidad y que deba faltar a su trabajo para cumplir con su labor específica, percibirá el salario caído en tal concepto siempre y cuando dicha labor se efectúe en su horario normal de trabajo. Para ello deberá dar aviso a VWARG y luego presentar el certificado probatorio de su intervención firmado por la autoridad competente. Para poder gozar del beneficio mencionado precedentemente, el personal que cumpla funciones como bombero voluntario deberá inscribirse en un registro, que VWARG habilitará a tal efecto, presentando la credencial correspondiente.
- h) **Por internación de cónyuge, hijos, padre o madre a cargo:** en caso de internación de cónyuge o hijo o padre o madre a cargo del trabajador, debidamente declarado, VWARG otorgará una licencia extraordinaria paga de hasta 3 (tres) días. Para obtener el beneficio mencionado, el personal deberá certificar el hecho invocado y VWARG podrá constatarlo a través de su Servicio Médico. Cuando más de un familiar se desempeñe a las órdenes de VWARG deberán acordar las licencias previstas en el párrafo precedente, con el departamento de Recursos Humanos, a fin de mantener la organización del trabajo.
- i) **Por fallecimiento:** en caso de fallecimiento de padre, madre, hermano, cónyuge o hijos el trabajador afectado tendrá 3 (tres) días consecutivos hábiles, contados a partir del deceso, de licencia con goce de haberes, debiendo presentar el comprobante correspondiente. Además, se le otorgará 2 (dos) días de licencia con goce de haberes cuando el fallecimiento ocurra a una distancia que supere los 250 (doscientos cincuenta) kilómetros.

MARIO ROBERTO MARIQUIE
Secretario General Adjunto
Dirección Nacional
S.M.A.T.A.

Art. 30 Subsidios

- a) **Por matrimonio:** el personal que contraiga matrimonio percibirá los subsidios previstos en la legislación vigente.
- b) **Por nacimiento o adopción de hijo:** en caso de nacimiento o adopción de hijos el personal percibirá los subsidios establecidos en la legislación vigente.
- c) **Por ayuda escolar:** VWARG abonará al personal, conjuntamente con los haberes correspondientes a la segunda quincena del mes de febrero de cada año, un subsidio equivalente al 50% (cincuenta por ciento) del importe que legalmente corresponda abonar en concepto de "ayuda escolar".
- d) **Por título secundario, técnico, tecnicatura o universitario:** VWARG otorgará, por única vez, al personal que obtenga un título final debidamente autorizado y habilitado por autoridad nacional o provincial competente, una bonificación especial de 50 (cincuenta) horas de su categoría si el título obtenido es universitario y de 20 (veinte) horas de su categoría si el título es técnico, tecnicatura o secundario. Para hacerse acreedor a esta bonificación deberá tener una antigüedad mínima de 1 (uno) año en VWARG y presentar el título analítico obtenido.

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

MARCELO ADRIAN
GERENTE EJECUTIVO
RECURSOS HUMANOS

RE-2020-82138762-APN-DGDYD#JGM



- e) **Por 25 años de antigüedad:** todo trabajador que cumpla 25 (veinticinco) años de antigüedad en VWARG percibirá en el mes del aniversario el equivalente a un mes de sueldo de su categoría laboral y un emblema recordatorio.
- f) **Por jubilación:** VWARG abonará a todo aquel trabajador que se acoja al régimen de jubilación ordinaria, una bonificación equivalente a 4 (cuatro) meses de su remuneración habitual.

Art. 31 - Citaciones pagas

VWARG abonará al personal su remuneración cuando deba concurrir al Ministerio de Trabajo de la Nación, Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, Secretaría de Salud Pública de la Nación u organismos equivalentes a nivel provincial, servicios de medicina preventiva relacionados con el trabajo y aseguradora de riesgos del trabajo, citaciones judiciales y toda otra citación que se considere como carga pública, siempre que el personal deba concurrir dentro de su horario habitual de trabajo. En todos los casos, salvo causas de fuerza mayor o de urgencia debidamente acreditada, el personal citado deberá comunicar el hecho de la citación a la oficina de Recursos Humanos y a su superior directo, con una anticipación no inferior a 48 (cuarenta y ocho) horas hábiles, a fin de que se tomen los recaudos para cubrir la posición de trabajo durante su ausencia. El jornal se abonará contra presentación del comprobante respectivo y por el tiempo que requiera la citación.

MARIO ROBERTO MARRICCHI
Secretario General Adjuvado
Consejo Directivo Nacional
SMATA

Art. 32 - Adelantos y prestamos

- a) **Adelantos:** VWARG otorgará al trabajador que así lo solicite, mediante presentación escrita fundada en circunstancias tales como de orden médico y/o vivienda y/o fallecimiento de familiares debidamente justificadas, un adelanto quincenal equivalente a 30 (treinta) horas del jornal de la categoría del solicitante, ello hasta un máximo de 4 (cuatro) veces no consecutivas por año calendario.
- b) **Préstamos:** VWARG podrá otorgar, a solicitud del trabajador, mediante presentación escrita fundada en circunstancias tales como de orden médico y/o vivienda y/o fallecimiento de familiares debidamente justificadas, un préstamo equivalente al 50% (cincuenta por ciento) de la remuneración bruta mensual del solicitante, a devolver en cuotas mensuales y consecutivas que no superen el 25% (veinticinco por ciento) de su sueldo bruto mensual. Si a un trabajador se le presentare una situación de urgencia que no estuviere contemplada en los párrafos anteriores la misma será tratada en forma conjunta con la Comisión Interna de Reclamos.

MARIO ALBERTO FIGUEROA
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
SMATA

Art. 33 - Mensualización de personal jornalizado

Cuando se mensualice un operario comprendido en el presente convenio, será condición que el mismo preste su conformidad, asignándosele el sueldo en el capítulo de la rama

MARCELO VIGORELLI
JEFE DE OFICINA
RECURSOS HUMANOS

(Handwritten signatures)

RE-2020-82138762-APN-DGDYD#JGM



administrativa para su respectiva categoría. La mensualización deberá representar un beneficio sobre su situación anterior según lo establecido en este Convenio.

CAPITULO 3 - CLÁUSULAS APLICABLES AL PERSONAL MENSUALIZADO

Art. 34 - Personal comprendido

Las cláusulas que se desarrollan a continuación serán de aplicación a todos los empleados mensuales que actualmente detenten las categorías 22 (veintidós) a 28 (veintiocho) inclusive, que se encuentren en relación de dependencia con VWARG con la sola excepción de aquellos casos que específica y taxativamente se establecen como excluidos en el artículo 35 "Personal Excluido"

Art. 35 - Personal excluido

Queda excluido de la aplicación del presente convenio el personal que desarrolle algunas de las funciones que a continuación se especifican:

- a) Personal Ejecutivo y/o de Dirección. (Directores, Gerentes ejecutivos, Gerentes y Supervisores).
- b) Empleados que ejerzan funciones con personal a cargo. (Líderes, coordinadores y gestores de unidades).
- c) Secretarías/os y Asistentes técnicos.
- d) Personal que ejerza funciones en las siguientes áreas: GRC, Auditoría, Asuntos Corporativos, Recursos Humanos, Asuntos Legales y Sueldos y Jornales.
- e) Personal de terceras empresas de servicios: estarán excluidos del presente Convenio Colectivo de Trabajo los empleados de empresas de servicios especializadas que no tengan relación con las actividades normales y específicas de VWARG tales como, construcción, reparación, modificación y mantenimiento de obras civiles, sistemas de vigilancia y seguridad, servicio de limpieza y mantenimiento en general, preparación, distribución y servicio de comida, servicios médicos y enfermerías, servicios de informática, etc.

Art. 36 - Obra social

Ambas partes convienen que la totalidad del personal mensualizado que se encuentre amparado por el presente Convenio Colectivo continuara efectuando sus aportes y gozando de los beneficios de la denominada Obra Social de VWARG y/o de la Obra Social por la que hubiere optado oportunamente.

El fundamento de este acuerdo se encuentra en el convenio que ha sido suscripto oportunamente entre el Sindicato de Mecánicos del Uruguay y VWARG.

MARCELO ADRIAN D.
GERENTE EJECUTIVO
RECURSOS HUMANOS

RE-2020-82138762-APN-DGDYD#JGM



mencionado Sindicato, Volkswagen Argentina S.A. y la Obra Social de VWARG, convenio este que se agrega al presente Convenio Colectivo de Trabajo como anexo 1.

ART. 37 - Descripciones de funciones

El personal mensualizado será clasificado dentro de las categorías a determinarse oportunamente

- a) El encuadramiento de funciones dentro de cada categoría será el que se convenga en el ámbito de esta Comisión Negociadora o de la que continúe con el tratamiento de dicho tema, cuyos acuerdos formaran parte integrante de este Convenio Colectivo de Trabajo.
- b) A los fines de lo enunciado en el inciso a), las partes procurarán acordar un método de "evaluación de tareas".

La falta de acuerdo sobre este tema no constituirá un obstáculo para la concreción del encuadramiento de tareas dentro de la categoría correspondiente.

Art. 38 - Jornada de trabajo

El personal mensualizado cumplirá una jornada de trabajo diaria de 8 (ocho) horas cualquiera sea el turno de trabajo en que preste servicios.

El ciclo semanal de trabajo para todo el personal no excederá de 40 (cuarenta) horas semanales, de lunes a viernes. Dicha jornada tendrá una interrupción de 60 (sesenta) minutos para el almuerzo o cena según corresponda, que no integra la jornada diaria de trabajo. VWARG, previa notificación a la otra parte, podrá modificar el horario de inicio de tareas de acuerdo con sus necesidades operativas.

Art. 39 - Modalidades de prestación de tareas

Las diferentes modalidades de prestación de tareas y las licencias con goce de haberes que en alguna medida mejoran las dispuestas por la legislación vigente serán mantenidas por la empresa con los cambios que la misma considere adecuados en atención a la experiencia ya adquirida.

Art. 40 - Estructura salarial

La Estructura Salarial detalla los valores de cada categoría con sus grados salariales. El sueldo del personal es administrado dentro de cada banda salarial, según su perfil profesional, experiencia y desempeño.

La Estructura Salarial será actualizada según incrementos acordados entre Sindicato y Empresa.

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

JUDY ROBERTO FIGUEROA
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

MARCELO ALFIANI
GERENTE EJECUTIVO
RECURSOS HUMANOS

RE-2020-82138762-APN-DGDYD#JGM



Art. 41 - Horas extraordinarias

VWARG podrá convocar a la realización de horas extraordinarias y disponer también los trabajos de emergencia o urgentes, en días hábiles, sábado, domingo o feriados, en las circunstancias y condiciones previstas por las leyes vigentes y este Convenio Colectivo de Trabajo.

El tiempo de trabajo que exceda la jornada de 8 (ocho) horas de lunes a viernes se abonará con un 50% (cincuenta por ciento) de bonificación, incluido lo estipulado en las normas legales vigentes.

El tiempo de trabajo realizado en días sábado, domingo y feriados se abonará con un 100% (cien por ciento) de bonificación incluido lo estipulado en las normas legales vigentes.

Art. 42 - Bono por desempeño

El bono anual para el personal mensual se estructura de la siguiente forma:

a) Desempeño Individual: 50%

El desempeño individual estará vinculado al grado de cumplimiento de los objetivos personales y evaluación de desempeño.

Se podrá asignar como mínimo un 20% (veinte por ciento) del desempeño individual.

b) Resultados Compañía: 50%

La porción de bono correspondiente al resultado de la Compañía estará determinada por los resultados de la marca a nivel mundial.

Para cada grado salarial actual corresponde un bono base:

Grado	Bono base (Cantidad de Sueldos)
22	1
23	1
24	1
25	1.1
26	1.3
27	1.5
28	1.6


MARIO ROBERTO MAMPOUÉ
 Secretario General Adjunto
 Consejo Directivo Nacional
 SIMA-TA

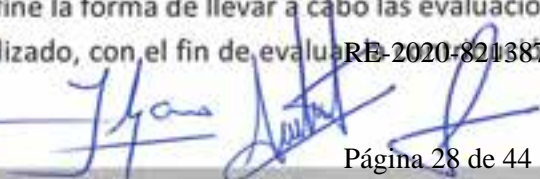

RICARDO ALBERTO FIGNANELLI
 Secretario General
 Consejo Directivo Nacional
 SIMA-TA



Art. 43 - Diálogo de desempeño

Este Procedimiento Interno define la forma de llevar a cabo las evaluaciones de desempeño y objetivos del personal mensualizado, con el fin de evaluar RE-2020-82138762-APN-DGDYD#JGM


MARCELO ADRIÁN DÍAZ
 GERENTE EJECUTIVO
 RECURSOS HUMANOS







a los resultados del negocio y planificar acciones de capacitación y desarrollo de los colaboradores.

Art. 44 - Criterio de cálculo y pago del bono

El bono del personal mensualizado es calculado en base al sueldo de diciembre del año anterior multiplicado por el coeficiente (Bono Base) según la categoría correspondiente que el empleado tenía en ese mes. El bono total podrá verse incrementado o disminuido por los resultados de la Compañía. En caso que algún personal hubiere ingresado a prestar servicios a VWARG en fecha en base a la cual no hubiere cumplido un año calendario de trabajo percibirá el bono en forma proporcional al tiempo trabajado. El pago del bono al que se refiere el presente artículo será concretado por VWARG en el primer semestre del año siguiente.

Art. 45 - Administración salarial

El salario del personal es encuadrado en el mínimo de la banda salarial. La Estructura Salarial está definida acorde al mercado y a cuestiones de equidad interna. Dicha estructura es actualizada según el incremento salarial mínimo general que se otorgue al personal Fuera de Convenio.

Asimismo, la Compañía determina distintas acciones salariales en el año; a continuación, se detallan las mismas:

- **Aumentos Generales:** son aquéllos dirigidos a todo el personal mensualizado. VWARG junto con S.M.A.T.A. definirán la frecuencia y porcentaje de esta acción.
- **Aumentos Individuales:** son aquéllos otorgados en forma individual al personal mensualizado. VWARG, si hubiere presupuesto, definirá la frecuencia y porcentajes mínimos y máximos de esta acción.
- **Aumentos por encuadramiento salarial:** la acción de encuadramiento salarial estará dirigida a aquéllos hipotéticos casos en que su remuneración mensual se encuentra por debajo del mínimo de la banda salarial de la categoría correspondiente. Se aplicará una acción de ajuste a ese mínimo de la banda salarial.

MARIO ROBERTO MANDUCOLI
Secretario General
Consejo Directivo Asesor
S.M.A.T.A.

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

Art. 46 - Cambio de categoría / Grado salarial

A cada puesto le corresponden dos grados salariales de acuerdo con el sistema de evaluación de puestos del Grupo VW. Dentro de una posición, se puede solicitar cambio a la categoría superior con una antigüedad mínima de 2 (dos) años en el puesto, y con al menos dos evaluaciones de desempeño satisfactorias consecutivas y existiendo cupo en la categoría a ingresar.

Ante un cambio de posición, cuando exista una diferencia entre el grado personal de la posición actual y el grado máximo de la posición nueva, se procederá de la siguiente manera:

MARCELO ADRIAN D...
GERENTE EJECUTIVO
RECURSOS HUMANOS

RE-2020-82138762-APN-DGDYD#JGM



1. Si el grado personal del ocupante es igual al grado inferior de la nueva posición no implica cambio, el ocupante mantendrá la misma categoría. Para pasar a la siguiente categoría el empleado deberá permanecer un plazo mínimo de un año en su categoría hasta llegar al grado superior de la nueva posición.
2. Si el cambio del grado personal del ocupante al grado inferior de la nueva posición implica un salto igual a un grado, la categoría del empleado podrá ajustarse automáticamente al grado inferior de la nueva posición.
3. Si el cambio del grado personal del ocupante al grado inferior de la nueva posición implica un salto mayor a un grado, el empleado deberá permanecer un plazo mínimo de un año en cada grado superior hasta llegar al grado inferior de la nueva posición.

En caso que el empleado se encontrara dentro de la banda salarial de la nueva categoría su cambio no implicará necesariamente un aumento salarial.

Art. 47 - Cambio a fuera de convenio

El empleado que se encuentre desempeñando una función dentro del presente convenio y que sea transferido a una posición fuera de este convenio, deberá prestar su conformidad para esta transferencia.

Art. 48 - Pase de jornalizado a mensualizado

Cuando un trabajador se encuentre desempeñando una función como jornalizado y que sea transferido a una posición de trabajador mensualizado, se realizará el análisis de propuesta salarial observando la equidad interna con pares en la nueva área.

Se tomará el valor jornal con antigüedad multiplicado por 190 (ciento noventa) horas, más el equivalente al subsidio por transporte y todo plus que esté cobrando al momento del cambio.

Art. 49 - Licencias ordinarias.

A los efectos de la aplicación de las cláusulas del presente Convenio Colectivo de Trabajo, la antigüedad del personal se computará de acuerdo con las normas legales en vigencia.

Las vacaciones anuales serán de días corridos de acuerdo con la siguiente escala:

- De 1 a 5 años de antigüedad 15 días
- De 5 a 10 años de antigüedad 21 días
- De 10 a 20 años de antigüedad 28 días
- Más de 20 años de antigüedad 35 días

Las vacaciones anuales comenzaran en día lunes o el siguiente si aquel fuese feriado y durante las mismas el personal percibirá su salario de acuerdo con las disposiciones legales y convencionales en vigencia, con excepción de lo dispuesto en el segundo párrafo del Artículo 151 de la LCT.

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

MARCO ROBERTO MANGUQUE
Secretario General Adjunto
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

[Handwritten signature]

MARCELO ADRIAN DIA
GERENTE EJECUTIVO
RECURSOS HUMANOS

RE-2020-82138762-APN-DGDYD#JGM



- a) Cuando un día feriado nacional o convencional con goce de haberes se halle incluido dentro del período de vacaciones, VWARG otorgará 1 (uno) jornada adicional paga de vacaciones por cada día feriado.
- b) El personal que no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto por las normas legales, gozará un período de descanso anual en proporción de 1 (un) día de descanso por cada 20 (veinte) días de trabajo efectivo computándose a tal fin las licencias pagas legales o convencionales. Cuando un matrimonio se desempeñe a las órdenes de VWARG se otorgarán las vacaciones en forma conjunta y simultánea, siempre que ello no afecte notoriamente el normal desenvolvimiento del establecimiento.
- c) VWARG comunicará a su personal con una anticipación mínima de 45 (cuarenta y cinco) días la fecha de las vacaciones respectivas.
- d) En el caso que existieran remuneraciones variables las vacaciones se liquidarán de la siguiente forma:
 - a. Se determinará el salario básico diario del día anterior a la fecha en que comience el goce de la licencia.
 - b. Se sumará la totalidad de las remuneraciones variables del semestre anterior a la fecha de licencia, o en el último año lo que resulte más beneficioso para el trabajador, y se dividirá su importe por los días trabajados en el semestre o el año según corresponda.
 - c. Se sumarán los importes resultantes de los puntos 1 y 2 y se multiplicará dicho resultado por los días de licencia que le corresponden al trabajador.
- e) Si durante el período de la licencia se produjera un incremento salarial, la diferencia resultante correspondiente a los días de licencia del mes al que corresponde el incremento salarial, será abonada al trabajador dentro del mes siguiente a la finalización de la licencia.

Art. 50 - Día del trabajador automotor

El 24 de febrero "Día del Trabajador del Automotor", será día no laborable, con goce de haberes, aun cuando coincida con día sábado, domingo o feriado.

Art. 51 - Feriados nacionales – Días no laborables

VWARG respetara los feriados nacionales conforme a la legislación vigente. VWARG concederá asueto con goce de haberes los días 24 y 31 de diciembre, cuando coincidan con días hábiles.

Art. 52 - Enfermedades y accidentes de trabajo

- a) VWARG cumplirá con las leyes sobre enfermedades inculpables, enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.
- b) En caso de enfermedades inculpables VWARG abonará al trabajador enfermo los haberes íntegros por los días que estuviese ausente, previa presentación en tiempo y forma del o los

ICARDO ROBERTO FIGUEROA
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

ROBERTO O. MARRICATO
Secretario General Adjunto
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

MARCELO ADRIAN DIAZ
GERENTE EJECUTIVO
RECURSOS HUMANOS

RE-2020-82138762-APN-DGDYD#JGM



certificados médicos, por la mencionada causa, entendiéndose como tales de lunes a viernes y/o días feriados de acuerdo a los plazos estipulados en la ley de contrato de trabajo. Si vencido dicho plazo el trabajador no estuviera en condiciones de reintegrarse, ingresará en el periodo de reserva de puesto de acuerdo a la legislación vigente.

- c) El personal enfermo o accidentado, facilitará en todos los casos el derecho de verificar su estado de salud por parte de los médicos designados por VWARG. A los efectos de la constatación, en caso de ausencia por enfermedad los médicos designados por VWARG solo podrán concurrir al domicilio de los involucrados dentro del horario comprendido entre las 9 (nueve) y las 21 (veintiuno) horas.

Art. 53 - Servicio de comedor

VWARG brindará a sus trabajadores el servicio de comedor y proveerá para este fin lugares adecuados con las debidas condiciones de seguridad e higiene.

La Comisión Interna de Reclamos, conjuntamente con los profesionales que al efecto designe VWARG analizarán la variedad de los menús.

Art. 54 - Concepto de remuneración

El Sistema de Compensación establecido por VWARG para los empleados mensualizados se ha estructurado para reconocer la compensación fija y variable

Compensación Fija

La Compensación fija está definida por:

- I. Salario Base: Es el sueldo bruto mensual que el empleado recibe como retribución al cumplimiento de las tareas asignadas.
- II. Aguinaldo (Según LCT)
- III. Vacaciones (Según LCT)
- IV. Bono vacacional: correspondiente al pago equivalente a 189 (ciento ochenta y nueve) horas.

Compensación Variable

La remuneración variable está vinculada a los resultados de la Compañía y desempeño individual. (Art. 42 Bono por desempeño)

Art. 55 - Asignación vacacional

VWARG abonará al personal que se hubiere hecho acreedor al periodo íntegro de vacaciones según su antigüedad en la misma, una asignación vacacional que represente el importe de 189

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

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

[Handwritten signatures]

MARCELO ADRIAN DIAZ
 GERENTE EJECUTIVO
 RECURSOS HUMANOS

RE-2020-82138762-APN-DGDYD#JGM



(ciento ochenta y nueve) horas del salario básico, la que se liquidará conjuntamente con la remuneración por vacaciones. En el caso que el trabajador no se hubiere hecho acreedor al periodo íntegro de vacaciones y tenga derecho a gozarlas en forma proporcional según las disposiciones vigentes, VWARG abonará dicha asignación a razón de 22,4 (veintidós punto cuatro) horas de salario básico (valor hora = Sueldo Bruto dividido 200) por cada día de licencia anual a que tenga derecho, hasta un máximo de 134,4 (ciento treinta y cuatro punto cuatro) horas. En el supuesto que el empleado perciba el importe correspondiente a sus vacaciones a raíz de la extinción del contrato de trabajo, cualquiera sea la causa, recibirá esta asignación en forma proporcional a los días de licencia que por su antigüedad le correspondan.

Art. 56 - Asignación por guardería

VWARG abonará un monto mensual equivalente al que surja de la documentación que presente el empleado y hasta un máximo de treinta (30) horas de salario de la categoría 6 (seis) correspondiente a un trabajador jornalizado, por mes y por hijo, a todo el personal femenino que cuente con hijos entre 45 (cuarenta y cinco) días y hasta 5 (cinco) años de edad inclusive y personal masculino de estado civil viudo y/o con hijos a cargo hasta 5 (cinco) años de edad inclusive, debiendo acreditar tal carácter con la documentación correspondiente. Asimismo, recibirá este beneficio el personal masculino a quien se le haya otorgado la tenencia judicial, debidamente acreditada, de hijos de entre 45 (cuarenta y cinco) días y 5 (cinco) años de edad. La continuidad del pago de esta asignación se mantendrá en tanto el/la trabajador/a presente los recibos de pago de la guardería pertinente. El empleado deberá presentar el comprobante de pago de la guardería al departamento de administración de RRHH. El pago será acreditado en la cuenta sueldo a fines del mes en el que haya sido presentado. Las partes convienen que la asignación acordada quedará sin efecto en caso que VWARG instale una guardería en su Centro Industrial.

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

Art. 57 - Licencias con goce de haberes

En la totalidad de los casos de licencias con goce de haberes se aplicarán las disposiciones legales vigentes.

MARCO ROBERTO FIGUEROA
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

Art. 58 - Subsidios

a) **Por ayuda escolar:** VWARG abonará al personal, conjuntamente con los haberes correspondientes al mes de febrero de cada año, un subsidio equivalente al 50% (cincuenta por ciento) del importe que legalmente corresponda abonar en concepto de "ayuda escolar".

MARCELO ADRIÁN DÍAZ
GERENTE EJECUTIVO
RECURSOS HUMANOS

[Handwritten signatures in blue ink]

RE-2020-82138762-APN-DGDYD#JGM



- b) **Por 25 años de antigüedad:** Todo trabajador que cumpla 25 (veinticinco) años de antigüedad en VWARG percibirá en el mes del aniversario el equivalente a un mes de sueldo y un emblema recordatorio.
- c) **Por jubilación:** VWARG abonará a todo aquel empleado que se acoja al régimen de jubilación ordinaria, una bonificación equivalente a 4 (cuatro) meses de su remuneración mensual habitual.

Art. 59 - Adelantos

VWARG otorgará al empleado que así lo solicite, mediante presentación escrita fundada en circunstancias tales como, accidente del interesado o de algún miembro de su familia, enfermedad grave de algún miembro de la unidad familiar que necesita tratamiento médico o quirúrgico, previa justificación mediante certificado médico de la urgencia y el tratamiento médico, fallecimiento de cualquier miembro de la unidad familiar, que ocasione un desembolso económico al empleado, siniestro o robo sufrido por el empleado, un adelanto por mes equivalente al 25% (veinticinco por ciento) del haber mensual del solicitante, ello hasta un máximo de 4 (cuatro) veces no consecutivas por año calendario. Todo lo anterior lo es sin perjuicio de la facultad de VWARG de analizar la justificación de la solicitud.

CAPITULO 4. CLÁUSULAS COMUNES A LOS CAPÍTULOS 2 Y 3

Representación gremial. Sistema de reclamos

Art. 60 - Medidas disciplinarias

Ningún superior podrá reconvenir a trabajador alguno delante de terceras personas. En todos los casos de medidas disciplinarias a aplicarse por VWARG, ésta las pondrá previamente en conocimiento de la Representación Gremial a los efectos de su tratamiento. El trabajador a su opción podrá estar acompañado por el delegado, cuando deba ser notificado por VWARG, de una sanción disciplinaria.

Art. 61 - Comisión Interna. Delegados Gremiales

La compañía reconoce como representantes del personal a los delegados elegidos de acuerdo a la legislación vigente, quienes gozarán de los derechos y la estabilidad establecidos en la Ley y en este Convenio Colectivo de Trabajo. Se ajustarán en el ejercicio de sus funciones a las normas establecidas en la Ley y en este Convenio.

1) Cantidad de delegados

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

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

MARCELO ADRIÁN DÍAZ
GERENTE EJECUTIVO
RECURSOS HUMANOS

RE-2020-82138762-APN-DGDYD#JGM



- a. Se conviene que los delegados serán elegidos en relación a un delegado por cada 58 (cincuenta y ocho) trabajadores, tomando como base el total de personal jornalizado dependiente de VWARG a la fecha de la convocatoria de la elección.
- b. Los delegados serán elegidos por el voto secreto y directo de los trabajadores de sus respectivas áreas. Se acuerda que la designación se llevará a cabo sobre la base de la distribución del personal dentro del Centro Industrial. Si se produjeran cambios significativos en dicha distribución, las partes analizarán el cambio en el número de delegados que se adecue a las nuevas circunstancias.
- c. El cuerpo de delegados se integrará con la totalidad de los delegados.
- d. VWARG reconoce a la Comisión Interna de Reclamos de la planta industrial de General Pacheco.
- e. La Comisión Interna de Reclamos de General Pacheco estará integrada por la cantidad de miembros que determine el S.M.A.T.A..

2) Funciones de los representantes del personal

- a) DELEGADO. El delegado tendrá como función representar al personal de su sector ante las autoridades del mismo, cada vez que las circunstancias lo requieran y en la forma establecida en este Convenio; asimismo deberá elevar a la Comisión Interna de Reclamos las cuestiones que no hayan podido ser resueltas con las autoridades del sector o que excedan del ámbito del sector de operarios por él representado
- b) La Comisión Interna de Reclamos intervendrá en todas las cuestiones que se susciten entre VWARG y su personal, pudiendo la misma reunirse todas las veces que fuese necesario, notificando por escrito a los representantes de VWARG, los asuntos a tratar, confeccionándose y firmándose las actas respectivas de cada reunión realizada.
 - VWARG podrá citar a la Comisión Interna de Reclamos para celebrar reuniones.
 - Coordinador gremial y asistencial: VWARG reconocerá la designación de un coordinador gremial y un coordinador asistencial quienes deberán ser miembros de la Comisión Interna de Reclamos. Ajustarán su actuación a lo dispuesto en el estatuto del S.M.A.T.A. y serán electos por la Representación Gremial.

3) Normas de actuación de los representantes gremiales

La actuación de los representantes gremiales se regirá por las siguientes normas:

- a) Los delegados del personal realizarán sus tareas en la forma y modo habitual, de acuerdo a su conocimiento y categoría.
- b) Queda establecido que los delegados de sección dentro de sus obligaciones normales, podrán movilizarse dentro de sus áreas de trabajo para el mejor cumplimiento de sus funciones de acuerdo con la práctica establecida, con conocimiento del supervisor del área.
- c) Se conviene que las reuniones del Cuerpo de Delegados citados por la Comisión Interna se realizarán ordinariamente una vez por semana, dentro del horario de trabajo gozando para ello de 2 (dos) horas pagas por reunión, previa comunicación de

RE-2020-82138762-APN-DGDYD#JGM



su fecha y hora al Ejecutivo de Relaciones Laborales. En casos extraordinarios la Comisión Interna de Reclamos pondrá en conocimiento de VWARG, la necesidad de efectuar reuniones extraordinarias en las mismas condiciones establecidas precedentemente.

- d) Las asambleas del personal se realizarán previa comunicación a VWARG.
- e) Los miembros de la Comisión Interna de Reclamos tendrán dedicación a la actividad gremial en jornadas completas pagas por VWARG. VWARG facilitará a la Comisión Interna de Reclamos de un lugar adecuado que cuente con los elementos de oficina necesarios.
- f) En el supuesto caso de reducción de personal y/o suspensiones masivas del mismo, con el personal que continúe prestando servicio se mantendrá la representación sindical.
- g) Los horarios y turnos de los representantes gremiales no podrán ser modificados salvo que lo sea el de la mayoría de sus representados.
- h) El SMATA proveerá a VWARG y mantendrá actualizado un listado de los Delegados y miembros de la Comisión Interna de Reclamos.
- i) En todos los casos en que VWARG determine la realización de horas extraordinarias del personal de una sección o departamento y cuando el número de personal convocado supere los 10 (diez) trabajadores, deberá citar al delegado del sector a fin de mantener la representación gremial.
- j) Cuando VWARG deba modificar los horarios o rotar horarios al personal, deberá comunicarlo previamente a la Comisión Interna de Reclamos en un plazo no menor de los 2 (dos) días hábiles.

ALBERTO SGRANELLI
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

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

Art. 62 - Procedimiento de Reclamos

1) Toda vez que uno o más trabajadores de VWARG se consideren afectados por una cuestión laboral, deberán plantearla a su supervisor inmediato, pudiendo ser acompañados en todos los casos por un delegado, participando de dicha reunión personal de Recursos Humanos.

2) El delegado podrá presentar por escrito los reclamos recibidos ante el supervisor, mediante el formulario correspondiente, del cual recibirá una copia fechada y firmada como constancia de recibo.

El reclamo deberá ser respondido "por escrito" dentro de las 24 (veinticuatro) horas del día hábil posterior a su presentación, firmando el delegado una copia como constancia de recibo. Cuando la gravedad del problema así lo requiera se podrá dar directa intervención a la Comisión Interna de Reclamos.

3) Los reclamos elevados por C.I.R. podrán ser presentados por escrito a VWARG. En este caso VWARG deberá dar respuesta a los mismos por escrito dentro de los 5 (cinco) días hábiles.

MARCELO ADRIÁN DÍAZ
GERENTE EJECUTIVO
RECURSOS HUMANOS

RE-2020-82138762-APN-DGDYD#JGM



Art. 63 - Permisos Gremiales

VWARG a solicitud del S.M.A.T.A. otorgará a los representantes gremiales con cargos electivos o representativos, permiso gremial con goce de haberes para cumplir tareas gremiales específicas relacionadas con la asistencia a congresos del S.M.A.T.A. y la Confederación General del Trabajo, a la Junta Asesora de Clasificación de este convenio, a la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio Colectivo del trabajo y a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo, en este último caso hasta un máximo de 20 (veinte) integrantes.

Asimismo, VWARG, a solicitud del S.M.A.T.A. considerará el otorgamiento de permisos gremiales con goce de haberes para cumplir con otras tareas gremiales específicas.

En todos los casos el permiso gremial será otorgado en el caso que la actividad deba cumplirse durante el horario de trabajo y siempre que el S.M.A.T.A. haya informado a VWARG por escrito y con anticipación suficiente la causa del permiso gremial solicitado.


ARMO ROBERTO PIGNARELLI
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

Art 64 - Estabilidad gremial sindical

La estabilidad gremial de los trabajadores se regirá por lo establecido en este artículo y en la legislación vigente.

En consecuencia, gozarán de estabilidad gremial por todo el tiempo que dure su mandato más 1 (uno) año al cesar en su cargo o representación los siguientes trabajadores:

- Los delegados.
- Los miembros de la Comisión Negociadora, elegidos conforme las normas estatutarias del S.M.A.T.A., hasta un número de 20 (veinte) trabajadores.
- Los Representantes Gremiales del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Los trabajadores que ocupen cargos electivos y/o representativos de carácter gremial.
- Los delegados congresales.


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

Art. 65 - Interpretación y aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo

a) El Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación será el organismo de aplicación y vigilará el fiel cumplimiento del presente Convenio, quedando las partes obligadas a la estricta observancia de las condiciones fijadas precedentemente.

b) Cualquiera de las partes podrá solicitar la conformación de la Comisión Paritaria de Interpretación a los efectos de la interpretación y/o aplicación en todo el territorio del país, del presente Convenio, conforme a lo dispuesto en la Ley 14250, T.O. por Decreto N° 108/88. Esta Comisión estará integrada por 3 (tres) miembros del S.M.A.T.A. y 3 (tres) miembros de VWARG.



MARCELO ADRIÁN DÍAZ
GERENTE EJECUTIVO
RECURSOS HUMANOS

RE-2020-82138762-APN-DGDYD#JGM



Art. 66 - Junta Asesora de Clasificación

Cualquiera de las partes podrá solicitar que se constituya la Comisión de Estudios a fin de analizar y resolver sobre clasificación de tareas previstas o no en el presente Convenio. Esta Comisión estará constituida por 4 (cuatro) miembros titulares y 3 (tres) suplentes por el S.M.A.T.A y el mismo número de titulares y suplentes por VWARG.

Para el desempeño de sus funciones esta Comisión se constituirá en el lugar de trabajo dentro del horario habitual de VWARG.

Para sus tareas de clasificación podrá examinar al o a los interesados mediante el sistema de práctica en el trabajo.

Bajo ningún concepto admitirá en el desempeño de sus funciones la presencia o intervención de personal ajeno a dicha Comisión.

Para el mejor desempeño de sus funciones, recabará informes, antecedentes, elementos de carácter ilustrativo y, en suma, todo dato que resulte de interés para dirimir la cuestión. A los fines del inciso anterior podrá consultar a las autoridades de VWARG, gremiales o de organismos oficiales especializados obligándose las partes intervinientes a facilitar todo tipo de información que les sea recabada.

En caso de no llegar a un acuerdo, cualquiera de las partes podrá remitir el caso a la Comisión Paritaria de Interpretación prevista por el Convenio y la Ley.

Cuando VWARG instituya nuevas tareas u operaciones que no figuren en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, podrá designar personas para realizar dichas tareas y fijar la categoría que corresponda a las mismas. Dentro de los 20 (veinte) días hábiles en que las nuevas tareas u operaciones hayan sido instituidas, los representantes de VWARG se reunirán con la Comisión Interna de Reclamos para considerar la categoría asignada a dichas tareas u operaciones.

Handwritten signature and stamp:
ROBERTO MIGNANELLI
Secretario General
Comité Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

Handwritten signature and stamp:
MARIO ROBERTO MIGNANELLI
Secretario General
Comité Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

Disposiciones especiales

Art. 67 - Sistemas de trabajo

VWARG y su personal se comprometen a respetar las cláusulas de este convenio y propender al mantenimiento de armónicas relaciones laborales y al normal desarrollo de las operaciones productivas.

- a) VWARG podrá administrar sus actividades, establecer e introducir nuevos métodos, sistemas y/o maquinarias, tal como lo ha hecho hasta el presente, de acuerdo con las leyes, reglamentaciones en vigencia y este Convenio Colectivo de Trabajo, a efectos de asegurar el normal desarrollo de sus operaciones, la seguridad del personal y el mantenimiento de un ambiente ordenado de trabajo donde el trabajador pueda volcar sus inquietudes y afán de superación, facilitar y acrecentar la producción distribuyendo y/o incorporando el personal necesario para tal fin, procurando el beneficio común.
- b) Con referencia al personal de línea de producción:

Handwritten signature

MARCELO ADRIAN DIAZ
GERENTE EJECUTIVO
RECURSOS HUMANOS

Handwritten signature

Handwritten signature

RE-2020-82138762-APN-DGDYD#JGM



1. VWARG establecerá y pondrá en vigencia sus normas y métodos, los que serán científicamente elaborados, en base a condiciones normales de trabajo.
2. Las operaciones podrán ser modificadas como consecuencia del establecimiento de nuevos métodos, nuevas o diferentes herramientas, equipos, materiales, diseños, variación de volúmenes, etc., previa comunicación a la Comisión Interna de Reclamos antes de su implementación.
3. Cada vez que sea necesario y a solicitud de la Comisión Interna de Reclamos, VWARG entregará un resumen de los tiempos por operación para su mejor interpretación, quedando establecido que el único documento válido para VWARG es el ciclo de trabajo.
4. Cuando el personal encuentre inconvenientes para alcanzar los tiempos establecidos, lo hará saber a la supervisión y a sus representantes gremiales, a efectos de que estos arbitren los medios para que las partes conjuntamente analicen las discrepancias dentro del plazo de 10 (diez) días hábiles. A tales fines y cuando las circunstancias lo hicieren necesario, las partes facilitarán la asistencia de personal idóneo.

Art. 68 - Derecho a la información

VWARG, a fin de la adecuada información de su personal por intermedio de sus representantes, proporcionará al Consejo Directivo Nacional del S.M.A.T.A. la misma información que sobre la producción transmite regularmente a las autoridades oficiales.

VWARG deberá informar previamente a la Comisión Interna de Reclamos la cantidad estimada de unidades a fabricar, cambios de turno, tareas a contratar, modificaciones en el trabajo, introducción de nueva tecnología e incorporación de personal, todo ello con una anticipación de 10 (diez) días, salvo en aquellos casos excepcionales debidamente justificados los cuales serán puestos previamente en conocimiento de la Comisión Interna de Reclamos a efectos de su tratamiento.

Asimismo, a solicitud de la Comisión Interna de Reclamos proporcionará, cuando sea necesario, información sobre los métodos y tiempos de trabajo, espacio entre unidades, mezcla de modelos, saturación y asignación de mano de obra por puesto de trabajo. En casos de ingreso o egreso de personal, VWARG deberá proporcionar al S.M.A.T.A. y a la Comisión Interna de Reclamos la nómina del personal afectado dentro de los 7 (siete) días de ocurrido el hecho, detallando fecha de ingreso o egreso, turno, sector y categoría.

Art. 69 - Retenciones al personal

- a) VWARG deberá retener en forma mensual o quincenal, según corresponda, el importe de la cuota sindical (4% del salario bruto de cada trabajador afiliado al S.M.A.T.A.), como así también los aportes establecidos por las leyes sociales vigentes.
- b) El SMATA hace saber que oportunamente establecerá una contribución solidaria a su favor y a cargo de cada uno de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo

MARCELO ADRIÁN DÍAZ
GERENTE EJECUTIVO
RECURSOS HUMANOS

RE-2020-82138762-APN-DGDYD#JGM



de Trabajo, equivalente al 2% (dos por ciento) del salario bruto de cada trabajador, decisión ésta que será oportunamente comunicada a VWARG en forma fehaciente a efectos que ésta última se desempeñe como agente de retención de dicha contribución. Esta decisión tiene su fundamento en las disposiciones de la Ley 14.250 (art. 9) y 23.551 (art. 37). Asimismo, y en función de lo previsto en el primer párrafo del art. 9 de la Ley 14.250 ya citado, el S.M.A.T.A. hace saber que se encontrarán eximidos del pago de esta contribución solidaria aquellos trabajadores que se encontraren afiliados sindicalmente al S.M.A.T.A. ya que los mismos ya abonon la cuota mensual de afiliación. El S.M.A.T.A. asume el compromiso, previamente a la entrada en vigencia de esta retención en los sueldos de los trabajadores, hacerla conocer a los mismos con la debida explicitación de las razones que lo fundamentan. La presente contribución tendrá la misma vigencia que el CCT.

Art. 70 - Capacitación y formación profesional

VWARG reconoce como prioridad fundamental y esencial para el más eficiente desarrollo de VWARG, la capacitación y formación técnica y profesional de sus trabajadores y pondrá especial énfasis en que la capacitación y formación técnica lo sean respecto de nuevas tecnologías que surjan a futuro. Dicha capacitación se logrará fundamentalmente a través del entrenamiento en el trabajo, que significa la constante y permanente capacitación a medida que la tarea se está desarrollando.

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

Asimismo, VWARG difundirá y alentará la participación de sus trabajadores en actividades de capacitación profesional que organice el S.M.A.T.A. siempre que las mismas no afecten ni interfieran en el normal desarrollo de la actividad laboral.

VWARG colaborará, en la medida de sus posibilidades, con los cursos de capacitación que sean dictados por S.M.A.T.A.

Art. 71 - Reubicación de personal

En caso de disminución o falta de trabajo VWARG informará con la anticipación de 10 (diez) días a la Comisión Interna de Reclamos con el objeto de reubicar al personal ocasionalmente afectado.

JACARDO ROBERTO PYGNAN...
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

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

MARCELO ADRIÁN DÍAZ
GERENTE EJECUTIVO
RECURSOS HUMANOS

[Handwritten signatures]



Art. 72 - Contribución empresarial para el cumplimiento y desarrollo de los fines culturales, gremiales y sociales del S.M.A.T.A.

Las Partes acuerdan que VWARG efectuará una contribución mensual al S.M.A.T.A. destinada al cumplimiento de los fines culturales, gremiales y sociales conforme lo que al respecto establece el art. 5 del estatuto social del S.M.A.T.A.. La modalidad en que se determinará este aporte mensual será acordado por el S.M.A.T.A. y VWARG en forma anual. Sin perjuicio de lo anterior ambas partes dejan constancia que hasta tanto se determine una nueva modalidad de aporte continuara su vigencia lo oportunamente acordado por acta-acuerdo de fecha 31 de marzo de 2017.

Art. 73 - Régimen de ingresos

VWARG a igualdad de condiciones de los postulantes, dará prioridad de ingreso a los familiares de su personal que hubiera fallecido o sufrido una incapacidad total y permanente, así como también al personal que hubiere dejado de pertenecer a la misma, siempre que cumpla con todos los requisitos que VWARG establezca.

Art. 74 - Procedimiento de información en caso de ruptura del Contrato de Trabajo

VWARG deberá, en aquellas situaciones que puedan dar lugar a despidos con invocación de justa causa (arts. 242/243 LCT) notificar a la Representación Gremial a los efectos que correspondan. Quedan exceptuados de este procedimiento, aquellos casos que por su gravedad o magnitud hagan necesario que VWARG produzca de inmediato el distracto, sin perjuicio de los derechos individuales del trabajador afectado.

Art. 75 - Certificado de trabajo y Certificación de servicios

Cuando se produzca la ruptura del vínculo laboral por cualquier causa, VWARG se obliga a hacer entrega al trabajador dentro de los plazos legales del certificado de trabajo y del certificado de aportes y contribuciones con destino a la seguridad social a las que aluda la Ley.

Art. 76 - Comunicaciones al personal

VWARG colocará y mantendrá en lugar adecuado en cada Sección de la fábrica, de modo que puedan ser vistas y leídas sin dificultades por todo el personal, copias de las escalas de categorías y salarios en vigor del personal jornalizado.

Art. 77 - Comunicaciones del S.M.A.T.A.

En el establecimiento se colocará en lugares visibles para todo el personal, vitrinas o pizarrones donde el S.M.A.T.A., publicará las notas y comunicados atinentes a la Organización Sindical.

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

ALBERTO PIGNANINI
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

MARCELO ADRIAN DIAZ
GERENTE EJECUTIVO
RECURSOS HUMANOS

RE-2020-82138762-APN-DGDYD#JGM



Art. 78 - Impresión del Convenio

VWARG se hará cargo de la impresión del presente convenio una vez homologado, distribuyendo sin cargo un ejemplar a cada miembro del personal comprendido en el mismo y, a su vez, entregando un ejemplar al personal que ingrese en el futuro.

Art. 79 - Denuncia del Convenio y Ultraactividad

Cualquiera de las partes contratantes podrá denunciar el presente convenio colectivo de trabajo con una anticipación no menor de 60 (sesenta) días de la fecha de vencimiento de su vigencia, a los efectos de iniciar las negociaciones colectivas tendientes a la concertación de nueva convención. Queda establecido por el presente artículo la ultraactividad de todas y cada una de las cláusulas del presente convenio hasta la homologación de una nueva convención entre las partes (Conforme Art.6 de la Ley 14.250).

Paritarios:

Ricardo Dario Carosella

RICARDO ALBERTO PIGNANELLI
Secretario General
Confederación S.M.
Ricardo Alberto Pignanelli

Sergio Martin Pignanelli

Jose Papatatto
MARCELO ADRIAN DIAZ
Marcelo Adrián Díaz
GERENTE EJECUTIVO
RECURSOS HUMANOS
MARIO ROBERTO MANRIQUE
Secretario General Adjunto
Directivo Nacional
Mario Roberto Manrique

Gustavo Armando Auteda

Roberto Reynaldo Herrera

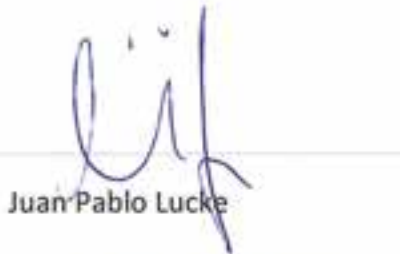



Jose Alberto Caro


Gonzalo Marchesini


Silvana Marcela Echevarria


Pablo Ariel Crocco


Juan Pablo Lucke


Javier Alejandro Ditto


Jorge Gabriel Aranda


Andrés Avelino Jerez


Hernán Arturo Stiven Cuevas


Claudio Gastón Aranda


Diego Leonardo Ávila


Claudio Adrian Da Silva



Javier Gustavo Márquez



Ramón Gustavo Barrientos



Mauro Fernando Giménez



Aníbal Fernando Santillán



Dr. Guillermo Moran



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
2020 - Año del General Manuel Belgrano

Hoja Adicional de Firmas
Documentación Complementaria

Número: RE-2020-82138762-APN-DGDYD#JGM

CIUDAD DE BUENOS AIRES
Jueves 26 de Noviembre de 2020

Referencia: Otra Documentación

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 44 pagina/s.

Digitally signed by Gestion Documental Electronica
Date: 2020.11.26 18:38:37 -03:00

Nicolas COLOBRES
20286422854
-

Digitally signed by Gestion Documental
Electronica
Date: 2020.11.26 18:38:39 -03:00



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
Las Malvinas son argentinas

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número:

Referencia: Resol 1649-20 CCT 16460-21 "E"

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 46 pagina/s.