



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
Las Malvinas son argentinas

Informe

Número: IF-2022-66271588-APN-DNRYRT#MT

CIUDAD DE BUENOS AIRES

Jueves 30 de Junio de 2022

Referencia: REG - EX-2021-37868469- -APN-DGD#MT

De conformidad con lo ordenado en la **RESOL-2022-1309-APN-ST#MT** se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa obrante en el RE-2022-62085715-APN-DTD#JGM del expediente principal, quedando registrado bajo el número **1669/22 “E”**.

Digitally signed by Gestion Documental Electronica
Date: 2022.06.30 16:13:07 -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: 2022.06.30 16:13:08 -03:00

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

SMATA – LINSER S.A.C.I.S.

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 08 días del mes de Abril de 2021, intervienen en esta Convención Colectiva de Trabajo, por una parte el **SINDICATO DE MECÁNICOS Y AFINES DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE LA REPÚBLICA ARGENTINA**, en adelante “SMATA”, con domicilio en Av. Belgrano 665, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada en este acto por los Sres. Ricardo Pignanelli, en su carácter de Secretario General; Mario Manrique, en su carácter de Secretario General Adjunto; Sergio M. Pignanelli, en su carácter de Secretario Gremial; Adrián Valle, en su carácter de Sub. Secretario Gremial y Pablo G. Pagez, en su carácter de Sub. Secretario Gremial de Convenios y Leyes Laborales, y por la otra, y por la otra, la Empresa **LINSER S.A.C.I.S.**, en adelante “LA EMPRESA”, con domicilio en la calle Reconquista 575 de esta Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada en este acto por el Sr. Martin Costa, en su carácter de Apoderado, conjuntamente denominadas “LAS PARTES”, quienes acuerdan las siguientes cláusulas:

CAPÍTULO I: APLICACIÓN DE LA CONVENCION. –

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

ARTÍCULO 2: VIGENCIA:

- a) Condiciones Generales: El presente Convenio Colectivo de Trabajo regirá para las condiciones generales, por el término de tres (3) años, contados a partir del 1° de Mayo de 2021, finalizando por ende su vigencia el día 30 de Abril de 2024.-

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

ADRIAN VALLE
SUB SECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

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

SERGIO PIGNANELLI
SECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

PABLO PAGEZ
SUBSECRETARIO GREMIAL
DE CONVENIOS Y LEYES LABORALES
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

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

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

ARTÍCULO 3: AMBITO DE APLICACIÓN: El presente convenio colectivo de trabajo establece las normas que regirán el comportamiento de las partes y de los empleados de la empresa, que se encuentren afectados exclusivamente a tareas en el establecimiento que Mercedes Benz Argentina SA posee en la localidad de Virrey del Pino, Provincia de Buenos Aires.

ARTÍCULO 4: 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, perteneciente a las actividades que se desarrollen en la planta precedentemente detallada (art. 3º). –

La homologación de la presente Convención Colectiva importa por parte de la autoridad de aplicación el reconocimiento de la capacidad de representación de las partes signatarias con los alcances indicados en el artículo anterior. –

Asimismo, dicha homologación dejará sin efecto y sin valor legal alguno a cualquier disposición contenida en todo otro Convenio Colectivo de Trabajo que se refiera, directa o indirectamente, ya sea en forma general o en forma específica, a alguna o algunas de las actividades indicadas en el artículo 2º.-

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

ADRIAN VALLE
SUB SECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

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

SERGIO RIGNANELLI
SECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

PASLO PAGEZ
SUBSECRETARIO GREMIAL
DE CONVENIOS Y LEYES LABOR
CONSEJO DIRECTIVO NACI
S.M.A.T.A.

RE-2022-62085715-APN-DTD#JGM

2

ARTÍCULO 6: PERSONAL COMPRENDIDO: El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación para la totalidad del personal dependiente de la empresa que desarrolle sus tareas en la unidad–cliente descrita en el Artículo 3 y que no estuviese comprendido en las excepciones previstas en el artículo siete (7) de este convenio, aunque se trate de trabajadores eventuales o temporarios.-

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

ARTÍCULO 7: PERSONAL EXCLUIDO: Quedan exceptuados de la aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, el personal que ocupe alguno de los puestos que se especifican a continuación:

- a) Gerente o Subgerente.
- b) Adscripto a gerencia, entendiéndose el destinado a tareas relacionadas con las funciones de gerencia y ocupando el lugar del gerente y/o subgerente en ausencia de los mismos, limitándose esta función a uno por gerencia.
- c) secretario y/o asistente de dirección y/o gerencia.
- d) Gerente, jefe o encargado de sección con igual jerarquía.
- e) Sub- gerente, segundo jefe y/o analista con igual jerarquía.
- f) Contador y Su contador.
- g) Apoderado, entendiéndose por tal a todo superior poseedor de un poder que comprometa a la firma y que actúe en nombre de la misma.
- h) Tesorero, entendiéndose por tal al que tenga o se le otorgue poder o autorización para firmar cheques o de quién dependan auxiliares a cargo de personal en la clasificación respectiva prevista en el presente Convenio.
- i) Inspector de servicio, con igual o superior jerarquía que un capataz.
- j) Personal de vigilancia, entendiéndose por tal al que tenga a su cargo tareas de agentes de vigilancia de los intereses de la empresa en que presta servicio.
- k) Supervisores y Administrativos
- l) En general están excluidos los trabajadores no incluidos en el estatuto de SMATA.-

ADRIAN VALLE
SUB SECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

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

SERGIO PIGNANELLI
SECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

RE-2022-62085715-AR-DT/IGM

PABLO PAGEZ
SUBSECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

CAPITULO II. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO. -

ARTÍCULO 8: DIVISIÓN POR CATEGORÍAS: El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo estará dividido en seis (6) categorías a saber:

Categoría 1: Es el personal que se emplea en tareas de limpieza y suministro de áreas designadas de las instalaciones, limpieza de las oficinas, administración y planta; hall de entrada, pasillos y escaleras; vigilancia, barrido de interior y exterior; baños y vestuarios del centro industrial.-

Categoría 2: Es el personal que se encarga de la limpieza de la línea de producción de la planta. Limpieza de pausas, sala de reuniones, lavado de pisos, maquinaria no tripulada, robótica y vidrios de hasta 2 metros de altura.-

Categoría 2 bis "Noche": Es el personal que se emplea para la limpieza técnica a fondo del centro industrial. Limpieza dispositivos, aspirado de dispositivos, materiales de descarte (escoria), limpieza de fosas en Planta 2 (chapistería)-celdas robóticas, selladores y uso de químicos y solventes.-

Categoría 3: Es el personal que se encarga de la limpieza técnica planta 4 (pintura). Uso de máquinas hombre a bordo. Cabina, fosas, limpieza de espacios confinados, manejo de máquinas tripuladas, uso de químicos y solventes, aplicación de papel (wrapguard), cabina de cera de planta 1, limpieza de enfermería y servicio de cafetería.-

Categoría 4: Es el personal que se emplea para manejo de máquinas, equipos industriales, lavador en planta 4 (hidro), recolección y clasificación de residuos (Clark y camiones), limpieza de vidrios en altura, cambios de filtros en altura, fachadas y limpieza en general (más de 2 metros con máquinas de elevación).-

ADRIAN VALLE
SUB SECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

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

SERGIO PIGNANELLI
SECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

PABLO PAGEZ
SUBSECRETARIO GREMIAL
DE CONVENIOS Y LEYES LABORALES
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

RE-2022-62085715-APN-DTD#JGM

Categoría 5: Es el personal que se encarga del mantenimiento de maquinarias en general de la planta, y de la distribución de herramientas por sector (pañol).-

ARTÍCULO 9: RELEVOS EN CATEGORÍAS SUPERIORES:

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

ARTÍCULO 10: VACANTES EN CATEGORÍAS SUPERIORES: Toda promoción exigirá como requisito la existencia previa de vacantes según las necesidades definidas por la empresa. Las vacantes en categorías superiores serán prioritariamente cubiertas por aquellos trabajadores de la categoría inmediata inferior en base al análisis de su capacidad y experiencia laboral, salvo que no existieran personas con la calificación requerida. Las vacantes serán anunciadas interinamente durante diez (10) días, a fin de que los trabajadores en condiciones reglamentarias puedan postularse. Al trabajador que se seleccione para cubrir la vacante, se le otorgará formalmente el cargo de "aspirante" cubriendo en forma interina el puesto vacante y comenzando un período de práctica en el lugar a desarrollar el trabajo con el apoyo de sus compañeros de mayor conocimiento, y la asistencia de sus superiores. De requerirlo el puesto, el aspirante participará en los cursos específicos programados por la empresa, a los fines de su formación en su nueva tarea. -

Le es otorgada al aspirante la categoría superior, si es evaluado positivamente por la empresa, o automáticamente transcurridos 90 (noventa) días de su permanencia en la categoría asignada. -

De confirmarse el ascenso a la categoría superior, el trabajador percibirá los salarios correspondientes a la misma.

En caso de resultar negativa la evaluación del trabajador, éste volverá a su puesto anterior, sin variación de salario ni de categoría. -

ADRIAN VALLE
SUB SECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

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

SERGIO RIGNANELLI
SECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.
SRE 2023-62085715-APN-DTD#KGM

ROSELIO PAGEZ
SUBSECRETARIO GREMIAL
CONVENIOS Y LEYES
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

ARTÍCULO 11: RELEVOS EN CATEGORÍAS INFERIORES: Ningún trabajador podrá ser destinado a realizar trabajos que le signifiquen disminución permanente de categorías e importen un menoscabo moral. Si ocasionalmente o cuando no hubiera tareas continuas en su categoría, tuviese que realizar tareas inherentes a una categoría inferior a la que pertenece, no podrá sufrir modificaciones en su categoría y en sus haberes.

El personal que tenga que desarrollar tareas que demanden un mayor esfuerzo físico que el habitual contará con la cooperación del personal y los elementos adecuados.

ARTÍCULO 12: CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL: La empresa asegurará la capacitación profesional complementaria de todo su personal a fin de permitir su adaptación a los cambios tecnológicos operados en los medios, equipamientos y entorno vinculados a su prestación laboral. Esta capacitación se llevará a cabo a través de los medios didácticos más apropiados y técnicas más modernas necesarias para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa. -

Las actividades de formación se realizarán preferentemente dentro del horario de trabajo.

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

Las partes reconocen que por la naturaleza de los servicios que presta la empresa, desarrollados en la unidad-cliente descrita en el Artículo 3, necesariamente la empresa debe determinar los días y los horarios de trabajo en función de las necesidades de aquella. En efecto, para cumplir con sus objetivos, garantizando a su vez el nivel de empleo, la empresa debe colocarse en condiciones de brindar una respuesta satisfactoria a los distintos requerimientos de sus clientes, respetando siempre las disposiciones legales y convencionales en materia de jornada y descanso.

~~ADRIAN VALLE
SUB SECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.~~

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

~~RICARDO PIGNANELLI
SECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.~~
6
2025-08-20 15:08:5715-APN-DTD#IGM
PÁGULO PAGEZ
SUB SECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

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

A continuación, se detalla los horarios de trabajo que regirán a partir de la vigencia del presente convenio, los que podrán ser modificados de acuerdo a la necesidad del cliente u operativa, según corresponda:

- **Turno Mañana:**

De 5.00 a 13.30 hs. de lunes a viernes y sábados de 06.00 a 10.00 hs.

De 7.00 a 16.00 hs. de lunes a viernes y sábados de 05.00 a 13.00 hs.

De 7.00 a 16.30 hs. de lunes a viernes

- **Turno Tarde:**

De 13.30 a 21.30 hs. de lunes a viernes y sábados de 9.00 a 13.00 hs.

- **Turno Noche:**

De 22.00 a 05.00 hs. sistema 6 x 2 trabajo en Equipo

TIEMPO DE COMEDOR Y DESCANSOS: Los trabajadores tendrán una pausa diaria de media hora o 1 hora, según la jornada, para almorzar y/o cenar paga, dentro de su jornada de trabajo, la misma dependerá del régimen de la unidad cliente. –

ESTUDIOS: La empresa evaluará solicitudes de cambio de turno de trabajo del personal que curse estudios en instituciones técnicas, superiores o universitarias.

ARTÍCULO 14: FERIADOS Y DÍAS NO LABORABLES: En materia de feriados nacionales y días no laborables, se aplicará lo dispuesto por la legislación vigente. La empresa otorgará asueto pago a su personal, los días 24 y 31 de diciembre de cada año.

ADRIAN VALLE
SUB SECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

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

RICARDO ALBERTO PIGNANELLI
SECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

PABLO PAGEZ
SUBSECRETARIO GREMIAL
DE CONVENIOS Y LEYES LABOR
CONSEJO DIRECTIVO NACI
S.M.A.T.A.

RE-2022-62085715-APN-DTD#JGM

ARTÍCULO 15: DIA DEL TRABAJADOR MECÁNICO: Se instituye el 24 de febrero de cada año como el día del "Trabajador Mecánico", el que no será laborable para el trabajador y deberá ser pagado por la empresa, aun cuando coincida con día domingo o feriado. A todos los fines, el mismo será considerado feriado nacional. En caso de que quedare comprendido en período legal de vacaciones, éstas se extenderán un día más pago.

ARTÍCULO 16: VACACIONES ORDINARIAS: Las vacaciones anuales ordinarias del personal comprendido en el presente convenio, se regirán por las disposiciones contenidas en el Régimen de Contrato de Trabajo y en esta convención.

Las vacaciones serán notificadas por el empleador con cuarenta y cinco (45) días de anticipación al inicio de las mismas.

Cuando el período de vacaciones anuales individualmente adquirido por cada trabajador fuere superior a catorce (14) días, con la anuencia del trabajador interesado, las vacaciones podrán fraccionarse en no más de dos (2) períodos, asegurando - en tales supuestos- el goce continuo de un mínimo de catorce (14) días corridos. En tales casos el trabajador interesado y la empresa acordarán la época de otorgamiento de los períodos de descanso.

ARTÍCULO 17: ASIGNACIÓN REMUNERATORIA VACACIONAL: La empresa abonará al personal que se hubiera hecho acreedor al período íntegro de vacaciones, una asignación remuneratoria vacacional en función del plazo de vigencia de la presente convención, que se liquidará de acuerdo al salario básico correspondiente al trabajador, con más el adicional por antigüedad, conforme a las pautas que se establecen a continuación:

- A partir del primer año de vigencia: sesenta (60) horas.
- A partir del segundo año de vigencia: cien (100) horas.
- A partir del tercer año de vigencia: ciento veinte (120) horas
- A partir del cuarto año de vigencia: ciento sesenta (160) horas

~~ADRIAN VALLE~~
SUB SECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

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

~~SERGIO PIGNANELLI~~
SECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

PABLO PAGEZ
SUBSECRETARIO GREMIAL
DE CONVENIOS Y LEYES LABORALES
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

RE-2022-62085715-APN-DTD#JGM

A los efectos del cómputo de la antigüedad, se tomará la misma al 31 de diciembre de cada año. La presente asignación se liquidará, conjuntamente con la remuneración por vacaciones, bajo el concepto "Asignación Remuneratoria Vacacional".-

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

ARTÍCULO 18: ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLES: En caso de accidentes o enfermedades inculpables, la empresa se ajustará a las disposiciones legales vigentes en la materia. -

Todo el personal que falte por enfermedad o accidente inculpable, comunicado y acreditado mediante certificado médico, percibirá la remuneración que le correspondería de hallarse en actividad, debiendo hacerse efectiva la misma en la fecha legal de pago de haberes. -

El enfermo o accidentado facilitará, en todos los casos, el derecho a verificar su estado de salud por parte del servicio médico de la empresa. En los casos en que no pueda efectuarse, por no encontrarse aquél en su domicilio declarado en la Empresa o el indicado a la misma en esa oportunidad, por haber concurrido a un médico particular o a una institución médico-asistencial, el enfermo o accidentado facilitará la verificación de su estado, concurriendo, si es citado y su estado lo permite, al médico de la empresa, o reiterando el pedido de médico a domicilio, las justificaciones deberán realizarse dentro de las 48hs. En ambos casos, el afectado deberá presentar certificado médico, en el que exprese su dolencia y grado de imposibilidad para concurrir a desarrollar sus tareas, debiendo determinarse en el documento, dentro de lo posible, lugar y horario de atención. -

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

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

Telefónico: En este caso, quién dé el aviso, solicitará el número de recepción y confirmación de la hora en que fue recibido.

ADRIAN VALLE
SUB SECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

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

RE-2022-62085715-APN-DED-#8GM
PABLO FAGG...
SUBSECRETARIO GREMIAL
DE CONVENIOS LABORALES
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

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

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

Horario de control: El control personal de las enfermedades o accidentes inculpables, deberá ser realizado por médicos, con credencial habilitante. Dicho control médico se efectuará durante la jornada laboral en el horario de 8,00 a 20,00 hs.

ARTÍCULO 19: INCAPACIDAD PARCIAL: Al personal que, con motivo de enfermedad o accidente inculpable, quedase parcialmente incapacitado y no pudiera realizar sus tareas habituales, la empresa deberá suministrarle tareas acordes con su limitación, según dictamen del servicio médico competente. En todos los casos, se tratará que esas tareas correspondan a la categoría del convenio del afectado y, de no haberlas, se procurará ubicarlo lo más satisfactoriamente posible. Si el trabajador afectado recuperara su capacidad laborativa, será reintegrado a su anterior situación.

ARTÍCULO 20: ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES: En materia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. La empresa dará estricto e íntegro cumplimiento a las disposiciones contenidas en las leyes vigentes, sus reglamentaciones y demás normas de los organismos oficiales competentes en la materia. -

Las estipulaciones contenidas en los artículos 19 y 20 del presente convenio, en lo relativo al pago de haberes, las modalidades de notificación y de verificación médica y a la asignación de tareas al personal afectado por una incapacidad laborativa, respectivamente, serán de aplicación para los casos de accidentes del trabajo y/o enfermedades profesionales, en tanto ello resulte compatible con las normas referidas en el párrafo que antecede. -

ARTÍCULO 21: JUNTA MEDICA PARITARIA: Cuando existan discrepancias entre el diagnóstico del médico del trabajador y el del médico de la empresa, con referencia a la licencia por enfermedad, cualquiera sea el tiempo de la duración de la

ADRIAN VALLE
SUB SECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

RICARDO AGUIRRE FIGNANELLI
Secretario General
Consejo Directivo Nacional

SECRETARÍA GENERAL
SECRETARÍA GENERAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

PABLO PAGEZ
SUBSECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

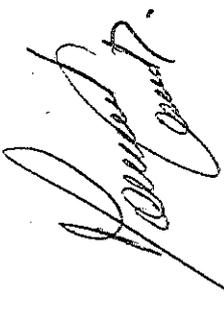
prescripción de reposo, la empresa podrá someter el caso por ante la JUNTA MEDICA PARITARIA creada por este convenio colectivo de trabajo. Si no lo hiciera se entenderá que acepta el criterio profesional del médico del trabajador. A los efectos de este artículo se crea la JUNTA MEDICA PARITARIA que estará integrada por el **médico** del trabajador, a través de sus certificados, por el dictamen realizado por la medicina laboral por parte de la empresa y por el tercer médico designado por la Empresa y SMATA quien personalmente el día de la junta médica y con la información recibida a tal efecto, realizará su dictamen médico, siendo el mismo vinculante. Esta comisión deberá reunirse y estudiar el caso, dando dictamen dentro del menor tiempo posible y especialmente expedirse sobre: a) enfermedad del paciente; b) origen de la dolencia y su vinculación o no con el trabajo efectuado y c) incapacidad temporal para desempeñar su trabajo por parte del dependiente. -

Durante el lapso en que se expida la JUNTA MEDICA PARITARIA el empleador deberá seguir abonando las remuneraciones al trabajador. La JUNTA MEDICA PARITARIA deberá expedirse dentro del término máximo de diez (10) días corridos, a contar del pedido de su intervención respecto del tema en cuestión.-

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

ARTICULO 22: MEDICINA PREVENTIVA: La empresa tendrá obligación de suministrar al personal, sin cargo alguno, los medios de la medicina preventiva de acuerdo con lo que establecen las leyes y reglamentaciones en la materia. -

ARTICULO 23: COMITÉ DE HIGIENE, SALUBRIDAD Y DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO: Con el fin de obtener mayor grado de protección de la vida e integridad del trabajador y conservar su salud mediante la adecuada adaptación del medio ambiente de trabajo al hombre, las herramientas, maquinarias, procesos productivos o de servicio, evitando o anulando el efecto de los factores agresivos y riesgosos, se constituye el Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo. -


PABLO PAGEZ
SUBSECRETARIO GREMIAL
DE CONVENIOS Y LEYES LABORALES
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

ADRIAN VALLE
SUB SECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

RICARDO ALBERTO PIGNANELLI
Secretario General
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

RE 2022-62085715-APN-DTD#JGM

- a) Misión: Tratar los problemas de higiene y seguridad en el trabajo, proponiendo el ordenamiento normativo y las operaciones necesarias que garanticen la prevención de accidentes y enfermedades profesionales. -
- b) Constitución: Estará constituido por tres (3) miembros representantes del S.M.A.T.A. y tres (3) miembros por la representación empresaria, en el ámbito nacional. -
- c) Funciones: Reunirse de acuerdo al calendario que se establezca y tratar los temas contemplados en el Orden del Día. -
- d) Elaborar un plan anual de prevención. -
- e) Establecer los procedimientos normativos en materia de higiene, salubridad y seguridad en el trabajo. Verificar el cumplimiento de normas, resoluciones y recomendaciones producto de las deliberaciones del comité, las leyes y reglamentaciones. -

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

ARTÍCULO 24: ROPA DE TRABAJO: La empresa proveerá de ropa de trabajo adecuada a todo el personal, de acuerdo a las necesidades operativas y climáticas y cuyo uso será obligatorio durante el horario de trabajo. -

Se entregará dos (2) equipos por año (en los meses de marzo y septiembre), de ropa de trabajo compuesto de un pantalón y dos remeras o igual cantidad de camisas. Además, una prenda de abrigo cada dos (2) años y un par de botines por año, a excepción de operarios que se desempeñen en sectores donde el desgaste sea más frecuente. Sin perjuicio de lo establecido precedentemente, sólo se aceptará cambio directo, en aquellos casos que el deterioro sea producido por el uso normal y habitual de la ropa de trabajo, caso en el cual, deberá el trabajador entregar la ropa de trabajo deteriorada. -

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

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

ADRIAN VALLE
SUB SECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

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

SERGIO PIGNANELLI
SECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.
RE-2023-62085715-APN-DTD/IGM

PABLO PAGEZ
SUBSECRETARIO GREMIAL
DE CONVENIOS Y NEGOCIACIONES
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

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

ARTÍCULO 25: ELEMENTOS DE TRABAJO: La empresa deberá suministrar los elementos de trabajo necesarios en perfecto estado de conservación y de uso al personal para el normal desempeño de su trabajo y su caja donde guardarlas, con candado de seguridad, siendo el mismo responsable de su buen estado de conservación y cuidado.-

ARTÍCULO 26: ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL: Al personal le será provisto, libre de cargo, los elementos de protección personal que la normativa legal vigente disponga de acuerdo al eventual riesgo de las tareas desempeñadas.-

ARTÍCULO 27: CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO Lugares y/o tareas insalubres: El polvo, vapores y emanaciones deberán ser captados por medios mecánicos apropiados, en el propio lugar de origen y evacuados al exterior y los lugares donde se efectúen tareas insalubres estarán perfectamente aislados de los demás.-

Al personal afectado en estos lugares insalubres se le suministrará sin cargo alguno los medios que los resguarden de los perniciosos efectos de esos agentes nocivos.

ARTÍCULO 28: TRABAJO DE MENORES: La empresa dará cumplimiento a las disposiciones legales y sus reglamentaciones en cuanto rigen el trabajo y el descanso de los menores de dieciocho años de edad.

CAPITULO III. SUELDOS, CARGAS SOCIALES Y BENEFICIOS SOCIALES. -

ARTÍCULO 29: REMUNERACIONES: A todos los efectos que correspondiere, el concepto de remuneraciones, es el determinado por la legislación vigente. Asimismo, se establece que la empresa abonará a sus empleados los conceptos que se detallan en este Convenio Colectivo de Trabajo, en el tiempo, forma y modalidad establecidos.-


PABLO FAGEZ
SUBSECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.


ADRIA VALLE
SUB SECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.


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

RE-2022-62085715-APN-DTD#IGM
13

ARTÍCULO 30: ESCALA DE SALARIOS: En el Anexo I se establecen las escalas salariales de las distintas categorías previstas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo dónde se incluyen los siguientes rubros:

a) **ADICIONAL POR PRESENTISMO:** la empresa otorgará un adicional del 10% por presentismo sobre el sueldo básico correspondiente a su categoría.-

Para que el trabajador sea acreedor a la percepción total de dicho premio no deberá haber incurrido en ninguna inasistencia injustificada en el mes; en caso de ausencias que se encuentren fehacientemente justificadas, se descontará un porcentaje de este adicional de acuerdo al siguiente esquema:

Hasta 3 días de ausencias justificadas cobran el 100%

Con 4 días de ausencias justificadas cobran el 50%

Con 5 días de ausencia justificadas cobran el 30%

Con más de 5 ausencias justificadas perderá el derecho a su cobro.-

b) **VIATICOS:** La empresa ha acordado otorgar una suma fija en concepto de viáticos se aplicará conforme al régimen establecido por el art. 106 de la L.C.T. (viáticos convencionales). Dicha dación obligatoria será abonará en carácter no remunerativo por parte de la empresa y en forma mensual sin necesidad de ser acreditado por comprobante, sólo por día efectivamente trabajado.

El mismo será descontando en caso de haber incurrido en ausencias, días por enfermedad y licencias especiales. Queda exceptuado los días caídos por accidente laboral que en dicho caso serán abonados. Dicho monto se acordará en cada ronda salarial.

ARTÍCULO 31: JORNADA NOCTURNA Y HORAS EXTRAS: La jornada nocturna y las horas suplementarias se ajustarán a lo dispuesto la Ley de Contrato de Trabajo y normas complementarias. -

ARTÍCULO 32: ADICIONALES:

a) **ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD:** El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, percibirá sobre el sueldo básico mensual

ADRIAN VALLE
SUB SECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

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

RE-2022-62085715-APN-DTD#JGM
SERGIO PIGNANELLI
SECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.
Página 14 de 31

14

PABLO PAGEZ
SUBSECRETARIO GREMIAL
DE CONVENCIONES Y LEYES UNIDAS
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

correspondiente a su categoría, un adicional por antigüedad equivalente al 0,5% por ciento de dicha remuneración por cada año de antigüedad en la Empresa, en forma acumulativa. -

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

Dicho adicional será aplicable cuando el trabajador cumpla 1 año a partir de la entrada en vigencia del presente acuerdo.-

- b) **PLUS COORDINADOR Y PUNTERO:** La empresa otorgara un plus a aquellos que se encarguen de distribuir las tareas y materiales, y colaboren con el equipo en el cumplimiento de los objetivos. El trabajador percibirá, una retribución transitoria, proporcional al periodo trabajado, la misma tendrá carácter de adicional remunerativo. Cuando por el motivo que fuera el trabajador dejara de realizar dicha tarea dejará de percibir el adicional sin que el beneficio que gozaba el trabajador, pueda considerarse un derecho adquirido. Se determinará por cantidad de horas de la categoría base (1) de la escala salarial.

Categ Actual	Categ del grupo a Coordinar	Cantidad de Hs. s/categ.(1)
4	categ. 2	50
3 bis	categ. 2	38
4 bis	categ. 3	38
3 bis	categ. 3	13
4 bis	categ. 3	37

- c) **PLUS TRABAJO EN EQUIPO:** La empresa abonará al personal que desarrolle sus tareas bajo la modalidad de trabajo en equipo (6 X 2) turno noche planta pintura un plus fijo que se fijará en cada ronda salarial.-

ADRIAN VALLE
SUB SECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

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

SERGIO PIGNANELLI
RE-SECRETARIO GREMIAL
SE-SECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

PABLO MAGEZ
SECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

Este régimen de trabajo quedará exceptuado de las disposiciones sobre las limitaciones de jornada de trabajo, como las correspondientes a sábados después de las trece 13hs. y días domingos y feriados.-

El trabajador percibirá, la retribución transitoria, proporcional al periodo trabajado, la misma tendrá carácter de adicional remunerativo. Cuando por el motivo que fuera el trabajador dejara de realizar dicha tarea dejará de percibir el adicional sin que el beneficio que gozaba el trabajador, pueda considerarse un derecho adquirido.

ARTÍCULO 33: SUBSIDIOS: Además de las asignaciones y subsidios familiares establecidos por las disposiciones legales vigentes, el empleador abonará los siguientes:

- a) Por fallecimiento de cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, e hijo/s que estén a cargo del trabajador, el personal percibirá un subsidio equivalente al 25% del sueldo básico mensual de la Categoría 1 vigente a la fecha del fallecimiento. -
- b) Por fallecimiento de madre o padre, el personal percibirá un subsidio equivalente al 25% del sueldo básico mensual de la Categoría 1 vigente a la fecha del fallecimiento. -
- c) Por fallecimiento de padres políticos, que estén comprobadamente a cargo del trabajador, éste percibirá un subsidio equivalente al 15% del sueldo básico mensual de la Categoría 1 vigente a la fecha del fallecimiento. -
- d) Por fallecimiento de hermano, el personal percibirá un subsidio equivalente al 15% del sueldo básico mensual de la Categoría 1 vigente a la fecha del fallecimiento. -
- Para hacerse acreedor a los subsidios precedentemente detallados, el trabajador deberá presentar ante la empresa en la cual presta servicios, la correspondiente documentación que acredite el hecho invocado para la percepción de los mismos. -

ARTÍCULO 34: LICENCIAS:

- a) Por matrimonio:** De acuerdo a lo establecido en la LCT: corresponden 10 (diez) días corridos. Al regreso deberá presentar la respectiva libreta comprobante del matrimonio. El interesado deberá solicitar esta licencia extraordinaria a la Dirección

ADRIAN VALLE
SUB SECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

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

RE-2022-62085715-APN-DTD#JGMZ
SECRETARIO GREMIAL
DE CONVENIOS Y LABORES LABORAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

de la empresa, con 15 días de anticipación; cuando el matrimonio se contrajera en el período autorizado por las disposiciones vigentes para el otorgamiento de la licencia anual paga, el interesado podrá solicitar con previo aviso de 20 (veinte) días, que se le acuerden ambas licencias en forma conjunta y consecutivas. Esta facultad no procederá cuando la empresa tenga dispuesto el cierre parcial o total del establecimiento. -

b) Por nacimiento de hijos/as: El personal masculino tendrá derecho a dos (2) días de licencia extraordinaria. -

c) Por maternidad: El personal femenino se regirá por las disposiciones de la LCT, sus modificaciones y actualizaciones. -

d) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, hijos/as y padres: 3 (tres) días corridos. En el caso de que el fallecimiento tenga lugar a más de 150 km. del lugar habitual del trabajo, el término de la licencia se ampliará a 5 (cinco) días. -

e) Por fallecimiento de hermanos/as y padres políticos: Al personal afectado se le otorgará un permiso para faltar a sus tareas por el término de 2 (dos) días corridos con goce de haberes. En el caso de que el fallecimiento tenga lugar a más de 150 km. del lugar habitual del trabajo, el término de la licencia se ampliará a 3 (tres) días.-

f) Por examen: Se le otorgará al personal para rendir examen de enseñanza secundaria, terciaria o universitaria, hasta dos días corridos por examen con un máximo de 12 días por año calendario, debiendo acreditar fehacientemente su comparecencia a tal acto. -

g) Donación de sangre: Cuando el personal deba concurrir a dar sangre, ya sea como dador voluntario o inscripto como tal, gozará de licencia extraordinaria paga, el día de su cometido, debiendo presentar la correspondiente certificación. Solo podrá utilizarse esta licencia, hasta dos veces por año calendario. -

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

i) Mudanza: La empresa otorgará un día de permiso pago al personal que deba mudarse de vivienda, con excepción de aquellos que vivan en hotel o pensión. -

ADRIAN VALLE
SUB SECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.
PABLO FACCHINI
SUBSECRETARIO Gremial
DE CONVENIOS Y LEYES LABORALES
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

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

j) Internación De Familiares: En caso de intervenciones de cirugía u otra práctica que implique internación de cónyuge y/o hijos y/o padres a cargo de personal de la empresa, el trabajador tendrá derecho a una licencia extraordinaria paga de hasta 2 (dos) días por cada internación. Para obtener el beneficio el trabajador deberá comprobar fehacientemente mediante certificado médico el hecho invocado. Asimismo, la empresa podrá constatarlo mediante el médico autorizado que designe.

ARTICULO 35: CITACIONES: El empleador abonará al personal los sueldos o salarios cuando deba concurrir al Ministerio de Trabajo, o a los ministerios u organismos Provinciales de Trabajo, o a la Secretaría de Estado de Salud Pública de la Nación y Organismos equivalentes en las Provincias, a los efectos de reconocimientos para medicina preventiva. Regirá también esta disposición para citaciones judiciales y para la Comisión Paritaria para la renovación de este Convenio que fuere citada por el Ministerio de Trabajo. Dicha Comisión Paritaria tendrá un máximo de diez (10) integrantes de cada una de las partes del presente Convenio. -

ARTÍCULO 36: COMEDOR Y VESTUARIOS: La empresa proveerá libre de todo cargo el servicio de comedor, proveyendo para este fin los lugares adecuados para almorzar y/o cenar, como así también el lugar destinado para el refrigerio. - Asimismo, la empresa facilitara una zona de vestuario, en condiciones de salubridad e higiene, para todos los trabajadores. -

CAPITULO IV. REPRESENTACIÓN GREMIAL. SISTEMA DE RECLAMACIÓN.-

ARTICULO 37: DERECHOS Y OBLIGACIONES: El personal comprendido en el presente Convenio, al mismo tiempo que acepta los derechos y mejoras que en el mismo se le reconocen, deberá considerar como deber esencial de su parte el cumplimiento de sus obligaciones específicas, prestando ayuda decidida y

ADRIAN VALLE
SUB SECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

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

REC 2024-0620-03-15-APN-DTD#JGM
SERGIO PIGNANELLI
SECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.
PAGEL
SECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.
Página 18 de 31

colaboración con su mayor voluntad para el mejor resultado de todo aquello que signifique progreso o mejoramiento. -

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

La actuación del personal deberá ajustarse a las siguientes normas:

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

PABLO PACHEZ
SUBSECRETARIO GREMIAL
CONVENIOS Y LEYES LABORALES
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

ADRIAN VALLE
SUB SECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

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

RE-2022-62085715-APN-DTD#IGM

- g) Es obligación de todo personal, incluso del personal Superior la corrección en el trato mutuo y recibir y cumplir en forma correcta las órdenes durante las horas de trabajo.
- h) No se podrán abandonar las tareas sin causa justificada y particularmente para la mudanza de ropas, lavarse o prepararse antes de la señal del término del horario de trabajo.
- i) El personal deberá permanecer en la sección en que trabaja y no deberá trasladarse a otro lugar, salvo que ello sea motivado por necesidades propias de las tareas que cumpla.
- j) No deberán realizarse trabajos particulares dentro del establecimiento, sea cual fuere su rango, así como sacar materiales o elementos de propiedad del establecimiento, aunque sean sobrantes sin valor, serían consideradas faltas disciplinarias.
- k) Se efectuarán revisiones al personal de los bultos o paquetes que llevan, a la entrada o salida del establecimiento, deberán hacerse en lugar privado y en presencia de testigos.
- l) La falta de cumplimiento de las presentes disposiciones o la trasgresión deliberada o intencional, debidamente comprobada, podrá dar lugar a la adopción de las medidas disciplinarias que correspondan, de acuerdo al grado de importancia o gravedad de cada una de ellas y a lo prescrito en el capítulo respectivo de este mismo Convenio.
- m) Ningún superior podrá reconvenir disciplinariamente al personal a su cargo delante de terceras personas de igual o inferior jerarquía que la del afectado, o en presencia de personas extrañas al establecimiento.
- n) El personal deberá estar preparado en su puesto de trabajo a la hora señalada en el horario determinado por la empresa para la iniciación de las tareas.

Es facultad de la empresa la determinación de medidas disciplinarias que pudieran aplicarse al personal por falta o transgresiones a las obligaciones que correspondan. Las mismas serán encuadradas en orden de importancia, las medidas disciplinarias son: apercibimiento, suspensión sin goce de haberes, y despido, en orden progresivo. Toda medida disciplinaria deberá ser notificada al interesado y con expresión de motivos, por duplicado, guardando el afectado en su poder, el original y entregando la copia firmada a la concesionaria a la manera de acuse de recibo, con la aclaración que el trabajador puede negarse a firmar, o a hacerlo en disconformidad o apelar la

medida conforme la legislación vigente. Si el afectado tuviera, no obstante, alguna duda sobre esa firma, podrá consultar a la Representación Gremial previamente, y si

PABLO PÁEZ
SUBSECRETARIO GREMIAL
DE CONVENIOS Y LEYES LABORALES
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

ADRIAN VALLE
SUB SECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

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

RICARDO PIGNANELLI
SECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.
15-APN-DTD#JGM

finalmente se rehusara a firmar, el empleador podrá notificarlo por el medio que crea más conveniente.

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

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

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

Cuando se produzca la ruptura del vínculo laboral por cualquier causa, la empresa se obliga a entregar al trabajador dentro del plazo máximo de 20 (veinte) días hábiles a partir de la desvinculación, de los certificados de trabajo y de aportes y contribuciones con destino a la seguridad social a los que alude el Artículo 80 de la L.C.T., (t.o. 1976), sin necesidad de interpelación judicial o extrajudicial alguna.

ARTÍCULO 38: REPRESENTACIÓN GREMIAL: El personal comprendido en el presente Convenio, tendrá su representación gremial en cada establecimiento por intermedio de la Comisión Interna de Reclamos, integrada por 3 (tres) miembros, delegados. -

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

ARTÍCULO 39: ESTABILIDAD GREMIAL SINDICAL: Los delegados del personal, los miembros de la representación sindical y demás trabajadores que ocupen cargos electivos o representativos de carácter gremial, gozarán de estabilidad en sus empleos por todo el tiempo que dure su mandato. Vencido éste, la estabilidad gremial se extenderá por un año más.-

PABLO PAGEZ
SUBSECRETARIO GREMIAL
CONVENIOS Y LEYES LABORALES
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

ADRIAN VALLE
SUB SECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

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

RE-2022-62085715-APN-DTD#IGM

21

ARTÍCULO 40: DISPOSICIONES PARA OCUPAR LA REPRESENTACIÓN

GREMIAL: Para ocupar el cargo de delegado e integrar la Comisión Interna de Reclamos el candidato deberá reunir las condiciones establecidas por las disposiciones legales y lo previsto en el Estatuto del S.M.A.T.A.-

La cantidad de delegados se regirá por la siguiente escala establecida en el presente convenio: a) De diez (10) a cincuenta (50) trabajadores, un (1) representante; b) De cincuenta y uno (51) a cien (100) trabajadores, dos (2) representantes; c) De ciento uno (101) en adelante, un (1) representante más cada cien (100) trabajadores, que excedan de cien (100) a los que deberán adicionarse los establecidos en el inciso anterior. -

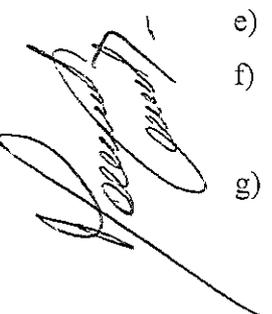
En los establecimientos que tengan más de un turno de trabajo habrá un delegado por turno, como mínimo. -

ARTICULO 41: REPRESENTACIÓN GREMIAL. FUNCIONES: La representación sindical tendrá las siguientes funciones:

- a) Velar por el cumplimiento del presente Convenio. -
- b) Velar por el cumplimiento de las Leyes Laborales vigentes. -
- c) Velar para que se cumplan las leyes de Higiene y Seguridad en el Trabajo y las condiciones emergentes de seguridad e higiene de este Convenio. -
- d) No tomar decisiones de carácter individual en ninguna circunstancia.
- e) Desempeñar su cometido sin entorpecer el normal desarrollo de las tareas.
- f) Presentar a la Dirección de la empresa o a la persona que esta designe, todos los asuntos inherentes al cometido de sus funciones.
- g) La empresa dará las facilidades necesarias a la C.I.R. o Cuerpo de Delegados para el ejercicio de sus funciones, brindando un lugar adecuado para el desarrollo de las mismas.
- h) Ejercer sus funciones dentro del marco de la cordura y el respeto mutuo.

ARTICULO 42: NORMAS PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES INTERNAS DE RECLAMOS O REPRESENTACIÓN

GREMIAL: La Dirección de la Empresa informará a la Comisión Interna de Reclamos, de inmediato, la aplicación de toda medida o transferencia del personal a


PABLO PAOSIZ
SUBSECRETARIO GREMIAL
CONVENIOS Y LEYES LABORALES
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

ADRIAN VALLE
SUB SECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.


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

RE-2019-620887-PS-APN-DTD#JGM
SECRETARÍA GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.
22
Página 22 de 31

una distinta sección del establecimiento, como también la aplicación de toda medida de carácter disciplinario. -

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

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

- a) Las actividades de las C.I.R. se desarrollarán en forma de no constituir una perturbación en la marcha de la empresa ni interferir en el ejercicio de las facultades propias de la Dirección de la misma. -
- b) Las reuniones con la C.I.R. se realizarán en los horarios que en cada establecimiento convengan las partes.
- c) Los delegados cumplirán sus funciones gremiales dentro de la empresa, en los horarios que las partes convengan, salvo en los casos que por la gravedad de la cuestión planteada deba darse inmediata intervención a la C.I.R.
- d) Plantearán las cuestiones a la Dirección, solicitando su intervención por intermedio del jefe inmediato superior o la persona que la dirección haya indicado a esos efectos, mencionando en todos los casos el motivo de la gestión iniciada, la que deberá ser presentada por escrito.
- e) La dirección estudiará las cuestiones planteadas y dará una contestación definitiva referente a las mismas, en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles, excluido el día de presentación. Cuando por la índole del asunto formulado, la Dirección no pudiera contestar dentro del plazo señalado precedentemente, deberá informar y contestar indefectiblemente dentro de los tres (3) días hábiles subsiguientes.
- f) En los asuntos de curso normal, tales como accidentes de trabajo, ausencias por enfermedad, cambios horarios, pagos, condiciones y normas de trabajo, etc., la reclamación solo podrá ser sometida a la Dirección por la C.I.R., cuando los interesados no hayan podido solucionarlos directa o satisfactoriamente con las autoridades de la empresa.
- g) Todas las presentaciones, cuestiones planteadas y contestaciones y actuaciones entre las C.I.R. y la Dirección, serán efectuadas por escrito debiendo firmarse mutuamente el correspondiente recibo de recepción.

ADRIAN VALLE
SUB SECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

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

PABLO PAGEZ
SUBSECRETARIO GREMIAL
DE CONVENIOS Y LEYES LABORALES
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

RE-2022-62085715-APN-DTD#IGM

23

- h) Las C.I.R. podrán plantear excepcionalmente en forma verbal, asuntos a la Dirección de la empresa solicitando audiencia previa con exposición de los motivos, cuando la urgencia de los mismos así lo requiera.
- i) La empresa deberá notificar por escrito al S.M.A.T.A. y a la C.I.R., el ingreso de todo nuevo personal, dentro de los siete (7) días hábiles de ocurrido el mismo. En igual término harán saber las bajas que se produzcan. En la notificación constará el nombre y apellido del trabajador, la fecha de ingreso, la categoría en que revista, y el sueldo que percibe.

ARTÍCULO 43: PERMISOS GREMIALES: La Empresa a solicitud del S.M.A.T.A. otorgará a los representantes gremiales con cargos electivos o representativos, permisos gremiales para cumplir con tareas gremiales específicas. Dichos permisos deberán realizarse por escrito, en hoja membretada de la seccional y/o Delegación, y con firma y sello tanto del Delegado General y/o Delegado Seccional y/o Secretario Gremial.-

ARTÍCULO 44: COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL CONVENIO, INTERPRETACIÓN, AUTORREGULACIÓN Y AUTOCOMPOSICION: Con el fin de procurar la mayor armonía en las relaciones laborales y en los lugares de trabajo, se crea una Comisión de Seguimiento del presente Convenio, Interpretación, Autorregulación y Autocomposición, de acuerdo a las siguientes normas:

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

Ambas partes podrán recurrir, para resolver aquellas cuestiones que por su naturaleza requieran una evaluación técnica o profesional, a la asistencia y asesoramiento de un profesional en la materia por cada una de las partes, al momento de tratar el tema específico. -

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

RICARDO PAGEZ ADRIAN VALLE
SECRETARIO GRESUB SECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

RICARDO PIGNANELLI
Secretario General
Consejo Directivo Nacional

RICARDO PIGNANELLI
SECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.
RE-2025-6285715-APN-DTD#JGM

24

canalización de los aportes y contribuciones de Obra Social respecto del personal representado por el SMATA.

- 4) Información: En el marco del presente convenio colectivo de trabajo, las partes podrán requerirse información recíproca, vinculada a la satisfacción de los objetivos pactados en esta Convención.
- 5) Confidencialidad: Queda establecido que la información que se comparta en el seno de esta Comisión, no podrá ser divulgada, salvo que exista expresa autorización en tal sentido. El desarrollo de las reuniones quedará asentado en actas, entregándose a cada miembro una copia de la misma conforme a las pautas reglamentarias que la propia comisión se dé para su funcionamiento. -
- 6) Consenso: Las decisiones que se adopten serán por acuerdo de las partes y tendrán rango convencional. -

ARTÍCULO 45: JUNTA ASESORA DE CLASIFICACIÓN: La Comisión de Seguimiento del Convenio, Interpretación, Autorregulación y Autocomposición, en los casos que estimara conveniente podrá designar una Junta Asesora de Clasificación, que estará integrada por un representante del S.M.A.T.A. y otro de la Empresa. -

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

Empleará durante su acción examinadora con el personal, el sistema de práctica en el trabajo y no admitirá en el desempeño de sus funciones, la intervención de terceros. La Junta asesora de Clasificación elevará sus conclusiones a la Comisión de Seguimiento del Convenio, Interpretación, Autorregulación y Autocomposición, la que en definitiva resolverá la cuestión planteada. -

Todo personal que de acuerdo a la resolución de la Comisión de Seguimiento del Convenio, Interpretación, Autorregulación y Autocomposición, no reuniera las condiciones de suficiencia y demás requisitos que se consideran necesarios para ser

ADRIAN VALLE
SUB SECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.
PABLO PASO
SUBSECRETARIO GREMIAL
DE CONVENIOS Y LEYES LABORALES
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

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

SERGIO PIGNANELLI
SECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.
RE-2022-02085715-APN-DTD#JGM
26

3) Funciones:

3.1.- Incentivar el trabajo en conjunto, orientando el mismo a niveles progresivos de calidad, atención a los clientes, productividad y calidad de vida en el ambiente laboral. 3.2.- Evaluar los resultados de los programas de calidad, eficiencia, eficacia, capacitación, prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y cuidado del medio ambiente.

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

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

3.5.- Cooperar en todo lo atinente a capacitación del personal.

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

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

3.8.- Analizar las situaciones que puedan afectar el nivel de empleo

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

3.10.- Considerar con carácter excepcional los diferendos que puedan suscitarse entre las partes, con motivo de la convención colectiva o por cualquier otra causa inherente a las relaciones laborales colectivas, procurando componerlos adecuadamente, en un marco de colaboración, buena fe y ayuda mutua.

3.11.- Decidir la constitución de la Junta Asesora de Clasificación y designar a sus integrantes, en los casos en que se estimara conveniente la actuación de la misma, desempeñando las funciones resolutorias contempladas en el artículo citado.

3.12.- Actuar como órgano de conciliación, con carácter previo a la interposición de las acciones asociacionales, administrativas o judiciales que pudieran corresponder, en aquellos casos en que se susciten controversias respecto de la aplicación del presente convenio o cuando se desconozca o se cuestione la capacidad representativa de cualquiera de las partes signatarias del mismo o cuando se controvierta la



RASLO FAGEZ
SUB SECRETARIO GREMIAL
DE CONVENIOS Y LEYES LABORALES
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

ADRIAN VALLE
SUB SECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

RICARDO ALBERTO...
Secretaría General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

RE-2022-62085715-APN-DTD#JGM
25

promovido a la categoría superior, podrá solicitar a la Comisión de Seguimiento del Convenio, Interpretación, Autorregulación y Autocomposición, un nuevo examen luego de un período no menor de noventa (90) días y siempre que exista la vacante en los términos del artículo 10 de este Convenio.-

ARTICULO 46: CIERRE VOLUNTARIO DE ESTABLECIMIENTO: Todos los cierres por festividades o eventuales acontecimientos dispuestos por voluntad de la empresa que no coincidan con días feriados o asuetos decretados por Autoridades Nacionales y/ o Provinciales, no serán motivo de descuento de haberes al personal. - Estas disposiciones no regirán para los casos de fuerza mayor y falta de trabajo debidamente comprobada, esto último sin perjuicio de los derechos individuales y colectivos que le correspondan al trabajador.-

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

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

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

ARTICULO 48: VITRINAS O PIZARRAS PARA COMUNICACIONES SINDICALES: De acuerdo a las posibilidades que brinde el lugar de prestación de tareas y siempre y cuando medie la correspondiente autorización de la unidad-cliente,

RICARDO PAGEZ
SUB SECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

ADRIAN VALLE
SUB SECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

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

RE-2022-62085715-APN-DTD#IGM

la empresa, asignará un lugar adecuado para que en el mismo puedan tramitarse los asuntos sindicales, así como vitrinas o pizarras donde las autoridades del SMATA podrán colocar por intermedio de los integrantes de la Comisión Interna de Reclamos y/o Delegados, los avisos o circulares del mismo, una copia de las categorías y de los salarios y sueldos estipulados por el presente Convenio.-

Todas las comunicaciones deberán estar refrenadas por las autoridades del SMATA. Cualquier publicación que no reúna estas condiciones no podrá ser colocada sin previo aviso a la empresa. Asimismo, dichas vitrinas o pizarras podrán ser utilizadas para las comunicaciones de la empresa a su personal.-

ARTÍCULO 49: COMUNICACIONES: La empresa informará a la representación sindical, en forma previa a su implementación, cualquier decisión y/o medida a adoptar que interesen al personal comprendido en este Convenio Colectivo de Trabajo, quedando excluida las medidas a adoptarse respecto del inicio y/o finalización de proyectos.-

ARTÍCULO 50: VACANTES, BOLSA DE TRABAJO, REGIMEN DE INGRESOS: Cuando se produzcan vacantes, se aplicará en lo pertinente el artículo 10 de este Convenio. -

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

CAPITULO V. DISPOSICIONES ESPECIALES.-

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

PABLO PAGEZ
SUBSECRETARIO GREMIAL
DE CONVENIOS Y LEYES
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

ADRIAN VALLE
SUB SECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

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

RE-2025-085712-APN-DTD#JGM
SERGIO PIGNANELLI
SECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

28

ARTICULO 52: DISPOSICIONES ESPECIALES: APOORTE SOLIDARIO: El SMATA en los términos de lo normado en el artículo 9º, segundo párrafo, de la ley 14.250 (t.o. por dto. 108/88), establece una contribución solidaria a favor de la Organización Sindical y a cargo de cada uno de los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo, consistente en el aporte mensual del tres por ciento (3%) de su remuneración.-

Asimismo y en función de lo previsto en el artículo 9º, primer párrafo, de la ley 14.250, se establece que estarán eximidos del pago de esta contribución solidaria aquellos trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo que se encontraren afiliados sindicalmente al SMATA, en razón de que los mismos contribuyen económicamente al sostenimiento de las actividades tendientes al cumplimiento de los fines gremiales, sociales y culturales de la Organización Gremial, a través del pago mensual de la correspondiente cuota de afiliación.-

La empresa actuará como agente de retención de la contribución que aquí se trata y lo depositará mediante las boletas de pago que figuran en la página web del SMATA.-

ARTICULO 53: CONTRIBUCIÓN EMPRESARIA: Con el propósito de promover en forma individual o conjunta las acciones tendientes a afianzar las estructuras gremiales y empresarias y, como objetivo principal, la reconversión de la empresa y la capacitación del personal acordes con las exigencias de la nueva tecnología existente y futura en el mercado, destinadas a elevar el nivel técnico, cultural y social, y de preservar y crear nuevas fuentes de trabajo, las partes signatarias del presente Convenio acuerdan que para su cumplimiento, la empresa efectuara un aporte mensual obligatorio del 2% del salario básico mensual del convenio correspondiente a la categoría 1 por cada trabajador.-

Lo recaudado se destinará al SMATA, con el único fin de cumplir con lo detallado en el primer párrafo del presente artículo, para lo cual se arbitrarán e implementarán las medidas y acciones que correspondan. -

El pago de la contribución empresaria tendrá como vencimiento la misma fecha que la establecida para el pago de los aportes y contribuciones con destino al Sistema


ADRIAN VALLE
SUB SECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.


RICARDO E. SIGMANELLI
SECRETARIO GENERAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.
RE-2022-62085715-APN-DTD#8GM
SUBSECRETARIO GREMIAL
DE CONVENIOS Y LEYES LABORALES
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

Único de la Seguridad Social y se efectuará mediante las boletas de pago que figuran en la página web del SMATA.-

ARTICULO 54: RETENCIONES AL PERSONAL: La empresa deberá retener mensualmente a todo el personal afiliado al S.M.A.T.A., encuadrado dentro de este Convenio Colectivo de Trabajo, los aportes correspondientes a la cuota Sindical, establecida por el S.M.A.T.A., depositando las sumas retenidas mediante las boletas de pago que figuran en la página web del SMATA.-

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

ARTÍCULO 55: DENUNCIA – ULTRACTIVIDAD: Cualquiera de las partes contratantes podrá denunciar el presente Convenio Colectivo de Trabajo con una anticipación no menor de sesenta (60) días de la fecha de vencimiento de su vigencia, a los efectos de iniciar las negociaciones colectivas tendiente a la concertación de una nueva convención.-

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

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


ADRIÁN VALLE
SUB SECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.


RICARDO ALEJO PIGNANELLI
Secretaría General
Consejo Directivo Nacional
S.M.A.T.A.

PABLO PAGEZ
SUBSECRETARIO GREMIAL
DE CONVENIOS Y LEYES LABORALES
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.


SERGIO PIGNANELLI
SECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

RE-2022-62085715-APN-DTD#JGM

30

ARTÍCULO 57 : IMPRESIÓN DEL CONVENIO: La empresa se compromete a costear los gastos de la impresión del presente Convenio, una vez homologado, distribuyendo sin cargo un ejemplar del mismo a cada trabajador que lo requiera.-

ANEXO I

CATEGORIA	SALARIO HASTA EL 31/03/2021	SALARIO ABRIL A JUNIO 2021
1	\$ 45.871,25	\$ 51.384,00
2	\$ 51.293,00	\$ 57.458,64
2 BIS	\$ 54.144,80	\$ 60.653,00
3	\$ 56.998,65	\$ 63.849,89
4	\$ 62.701,00	\$ 70.237,66
5	\$ 67.721,50	\$ 75.861,62

ANEXO II

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



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

PABLO PAGEZ
SUBSECRETARIO GREMIAL
DE CONVENIOS Y LEYES LABORALES
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

ADRIAN VALLE
SUB SECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.

SERGIO PIGNANELLI
SECRETARIO GREMIAL
CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
S.M.A.T.A.



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
Las Malvinas son argentinas

Hoja Adicional de Firmas
Documentación personal

Número: RE-2022-62085715-APN-DTD#JGM

CIUDAD DE BUENOS AIRES
Martes 21 de Junio de 2022

Referencia: Documentación Complementaria

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 31 pagina/s.

Digitally signed by Gestion Documental Electronica
Date: 2022.06.21 12:05:31 -03:00

PIGNANELLI SERGIO MARTIN PIGNANELLI SERGIO MARTIN
20274348411
-

Digitally signed by Gestion Documental
Electronica
Date: 2022.06.21 12:05:34 -03:00



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
Las Malvinas son argentinas

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número:

Referencia: Resol 1309-22 CCT 1669-22 "E"

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 33 pagina/s.