



Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social

242

Partes Intervinientes: Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina y Autolatina Argentina S.A.-

Lugar y fecha de celebración: Buenos Aires, 8 de junio de 1989.-

Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere: Personal jornalizado, administrativo y técnico dependiente de la firma Autolatina Argentina S.A. en sus plantas de General Pacheco y Monte Chingolo.-

Cantidad de Beneficiarios: 4500

Zona de Aplicación: El presente convenio será de aplicación en el Centro Industrial de General Pacheco, Centro Industrial de Monte Chingolo y cualquier otra dependencia o establecimiento que Autolatina Argentina S.A. establezca en el territorio de la República Argentina.-

Periodo de Vigencia: Cláusulas Salariales a partir del 1º de mayo de 1988 hasta el 30 de abril de 1989. Condiciones Generales de Trabajo, desde el 1º de mayo de 1989 hasta el 30 de abril de 1990.-

En la ciudad de Buenos Aires a los ocho días del mes de junio de 1989, siendo las 15,00 hs. comparecen en el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, Dirección Nacional Relaciones del Trabajo, ante el Sr. Carlos Enrique CORTESE, en su calidad de Presidente de la Comisión Negociadora, según Disposición D.N.R.T. n° 26/88, obrante a fs. 21/22 del expediente nro. 830.769/88, a los fines de suscribir el texto ordenado de la convención colectiva de trabajo, aplicable al personal mencionado precedentemente, los siguientes miembros paritarios, señores: José RODRIGUEZ, Raúl Justo AMIN, Manuel María PARDO, Roberto NAVARRO, Rogelio IANNELLA, Víctor CHREM, Víctor Hugo GUIDA, Alejandra RODRIGUEZ, Vicente PEREZ, Roque PADELLARO, Oscar GIMENEZ, Ricardo CAROSELLA, Héctor N. PONCE, Jorge O. ALMEIDA, Julio L. BELLO, Carlos A. NESTARES, Raúl A. OLGUIN, Hugo H. MARTINEZ, Milton RIVERO, Salvador FASANARO, Héctor BADINO, Rodolfo SAGASTIZABAL, Enrique BUENAVENTURA, en representación del SINDICATO DE MECANICOS Y AFINES DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR, con domicilio ubicado en Av. Belgrano 665, Capital y los señores: Ramón E. OLIVERO, José Pedro ELIA, Miguel E. SIMONE, Héctor R. MERENS, Salvador A. VARGAS, Héctor G. CARBALLAL y Dr. Juan Patricio O'FARRELL y Eduardo Víctor BANI, en representación de la firma AUTOLATINA ARGENTINA S.A., con domicilio ubicado en Av. de Mayo 645, Capital, el cual constará de las siguientes cláusulas:

CARLOS ENRIQUE CORTESE
COORDINADOR
RELACIONES LABORALES



Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social

243

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO AUTOLATINA ARGENTINA S.A. - S.M.A.T.A.

APLICACION DE LA CONVENCION

Art. 1) VIGENCIA

- a) Se conviene que las cláusulas salariales (jornales y salarios) del Convenio Colectivo de Trabajo, tendrán una vigencia de un año a partir del 1° de mayo de 1988, por lo que vencerán el 30 de abril de 1989.
- b) Se conviene que las condiciones generales del Convenio Colectivo de Trabajo tendrán vigencia desde el 1° de mayo de 1989 hasta el 30 de abril de 1990.

Art. 2) AMBITO DE APLICACION

El presente convenio será de aplicación en el Centro Industrial General Pacheco, Centro Industrial Monte Chingolo y cualquier otra dependencia o establecimiento que Autolatina Argentina S.A. establezca en el territorio de la República Argentina.

Ante esta situación, el establecimiento de nuevas dependencias o establecimientos, la Compañía y el S.M.A.T.A. se reunirán con el fin de analizar las características y modalidades de esta 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 o establecimiento, en concordancia con lo establecido en el artículo de "Reconocimiento Representativo mutuo".

Art. 3) 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 en todo el territorio del país las cláusulas del presente convenio.

Art. 4) PERSONAL COMPRENDIDO

Se aplicará el presente convenio colectivo de trabajo a todo el personal jornalizado, administrativo y técnico, con la sola excepción de aquellos casos que específica y taxativamente se establecen como excluidos en la cláusula "Personal Excluido" de este convenio colectivo.

CARLOS ENRIQUE CORTI
COORDINADOR
RELACIONES LABORALES



Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social

244

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

- 2 -

Art. 5) PERSONAL EXCLUIDO

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

- a) Personal jerárquico, entendiéndose como tal a aquel que tenga personal a cargo o ejerza funciones de dirección.
- b) Secretaria o steno-secretaria de personal excluido de este convenio colectivo de trabajo.
- c) Analistas, especialistas o profesionales universitarios que ejerzan funciones de dirección o de carácter confidencial o que hayan sido contratados por la empresa como tales.
- d) Personal mensualizado que represente a la Compañía frente a organismos oficiales, nacionales, provinciales, o municipales, empresas, concesionarios, proveedores, asociaciones sindicales, actuando en nombre de la misma, y que revista en categoría 6 en adelante.

[Large handwritten signature in blue ink on the left margin]

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Art. 6) DISCRIMINACION DE CATEGORIAS LABORALES Y DE TAREAS

- a) El personal jornalizado será clasificado dentro de las siguientes categorías: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10.
- b) El encuadramiento de tareas dentro de cada categoría será el que se convenga en el ámbito de esta Comisión Negociadora o de la que continúe con el tratamiento de dicho tema, cuyos acuerdos formarán parte integrante de este Convenio Colectivo de Trabajo.
- c) A los fines de lo enunciado en el inciso b), las partes procurarán acordar un método de "evaluación de tareas".

La falta de acuerdo sobre este tema no constituirá un obstáculo para la concreción del encuadramiento de tareas dentro de las categorías correspondientes.

- d) Hasta tanto se concreten los acuerdos aludidos en el inciso b) de este artículo se mantendrá el actual encuadramiento de tareas y la actual clasificación del personal jornalizado.

e) En los aspectos relativos a los utilitarios, punteros y volantes, continuarán siendo tratados en el marco de lo dispuesto en el inciso b) del presente artículo, manteniéndose mientras tanto el actual sistema.

CARLOS ENRIQUE CORTESE
COORDINADOR
RELACIONES LABORALES

[Handwritten signature in blue ink at the bottom left]



Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social

245

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

- 3 -

Art. 7) REGIMEN DE REEMPLAZOS Y REALIZACION DE TAREAS EN CATEGORIAS SUPERIORES

1 - REEMPLAZOS

- a) En caso que un trabajador reemplace temporariamente a otro ausente por enfermedad, accidente, vacaciones u otras licencias legales o convencionales, percibirá la diferencia del jornal que corresponda a la tarea de la categoría reemplazada por todo el período que realice el reemplazo.
- b) Si el trabajador reemplazado no se reintegrara a su puesto anterior, dentro del plazo máximo de un año de iniciado el reemplazo, el reemplazante inmediatamente de transcurrido dicho período, ocupará definitivamente el puesto y adquirirá la categoría del mismo.
- c) Cuando se produzcan sucesivos reemplazos por los motivos expresados en el Inciso a) del presente artículo, los mismos serán acumulados a los efectos del cómputo del tiempo establecido en el Inciso b) de este artículo.
- d) El reemplazante recibirá una constancia escrita en la que se indicarán los motivos del reemplazo, así como también nombre y apellido del trabajador reemplazado.

2 - REALIZACION DE TAREAS EN CATEGORIAS SUPERIORES

- a) En el caso de que un trabajador fuera convocado a realizar en forma temporaria tareas de categoría superior, percibirá la diferencia del jornal que corresponda a la nueva tarea asignada por todo el período que realice las tareas de categoría superior.
- b) Si un trabajador se desempeñara en una tarea de categoría superior durante 400 horas en forma continua o 500 horas en forma alternada, computadas en los últimos 18 meses anteriores al cumplimiento de dicha acumulación de horas, adquirirá en forma inmediata la categoría de la tarea superior en la que cumplía funciones.

3 - CLAUSULAS COMUNES PARA REEMPLAZOS Y REALIZACION DE TAREAS EN CATEGORIAS SUPERIORES

- a) Si el trabajador se enfermera o accidentara o gozara de otras licencias pagas previstas por leyes o este Convenio Colectivo de Trabajo, durante el período en que cumple funciones en el nuevo puesto, continuará percibiendo la diferencia de jornal hasta su reintegro, pero el plazo de licencia no se computará a los fines del cumplimiento de los plazos referidos en 1-b) y 2-b) de este artículo.

CARLOS ENRIQUE CORTESE
COORDINADOR
RELACIONES LABORALES

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin]



Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social

246

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'H. Puellos', 'R. J.', and others]

- b) El trabajador recibirá en forma semanal una constancia firmada por la Supervisión con un detalle diario de las horas ordinarias o extraordinarias en que cumplió funciones en tareas de categoría superior.
- c) Cuando un trabajador sea designado para reemplazar temporariamente a un empleado mensualizado percibirá durante el período que dure dicho reemplazo un adicional del 10% (diez por ciento) sobre su jornal básico, aplicándose asimismo lo dispuesto en el Punto 3-a) de este artículo para los casos de ausencia.
- d) Será principio general en materia de reemplazos y cumplimiento de funciones en tareas de categoría superior que la Compañía seleccione los trabajadores de mayor capacidad, conocimientos y potencial. A igualdad de condiciones se otorgará la función al trabajador de mayor antigüedad. Una vez ejecutada dicha selección se dará prioridad en la continuidad de la tarea correspondiente a la categoría superior al trabajador que resultara seleccionado.

[Large handwritten signature in blue ink, possibly 'R. J. Cortese']

Art. 8) VACANTES

- a) En todas las plantas de la Compañía las vacantes se cubrirán preferentemente con personal de categorías inferiores, dando prioridad al personal del sector que reúna las condiciones requeridas.
- b) Si la vacante no pudiera ser cubierta de esa forma, la Compañía hará saber de la existencia de dichas vacantes mediante comunicados insertos durante cinco (5) días hábiles en las respectivas vitrinas, indicando en cada caso las condiciones necesarias para cubrirlas.
- c) El trabajador que a su juicio se considere capacitado para cubrir la vacante se presentará ante la Oficina de Personal Jornalizado a fin de llenar la solicitud respectiva y recibir el comprobante correspondiente.
- d) El trabajador pasará por un período de prueba de veinte (20) días hábiles prorrogables, de acuerdo con el interesado, por diez (10) días hábiles más.
- e) El resultado de la evaluación que se realice al finalizar el período de prueba será comunicado en forma escrita al interesado.
- f) La antigüedad solo constituirá un factor decisivo cuando los aspirantes reúnan idénticas condiciones, aptitudes, potenciales y antecedentes fijados oportunamente de acuerdo a las exigencias del puesto.

CARLOS ENRIQUE CORTESE
COORDINADOR
RELACIONES LABORALES



Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

247

- 5 -

g) Los reclamos que pudieran existir por parte de otros trabajadores deberán ser presentados por los mismos dentro de los diez (10) días posteriores a la iniciación del período de prueba mencionado en el inciso d) de este artículo.

Art. 9) RELEVOS DE CATEGORIAS INFERIORES

Ningún trabajador podrá ser destinado a realizar trabajos que le signifiquen una disminución permanente de categoría e importen un perjuicio 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.

Art. 10) JORNADA DE TRABAJO

La Compañía garantiza al personal jornalizado que, cumpliendo su horario de trabajo, inicie su jornada, una jornada diaria de ocho (8) horas cualquiera sea el turno de trabajo en que preste servicios.

La Compañía 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 cuarenta (40) horas, de lunes a viernes. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 11 de este convenio, para el personal del Centro Industrial de General Pacheco el tiempo pago de comedor no integra la jornada de trabajo.

Horas Extraordinarias

La Compañía 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.

La Compañía 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 ocho (8) horas de lunes a viernes se abonará con un 50% de bonificación, incluido lo estipulado en las normas legales vigentes. Asimismo la Compañía proveerá servicio de refrigerio al personal convocado a tales fines, para lo cual el personal gozará de un descanso pago de veinte (20) minutos.

CARLOS ENRIQUE CORTESE
COORDINADOR
RELACIONES LABORALES



Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social

248

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

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

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

Solo en casos excepcionales debidamente justificados el tiempo de trabajo podrá exceder de doce (12) horas diarias, para tareas de emergencia, como rotura de máquinas, guardias, etc. y las horas en exceso serán abonadas con un 100% 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 doce (12) horas.

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

Cuando la Compañía disponga trabajar en días sábado, domingo o feriado y que no sean trabajos considerados de extrema urgencia, deberá comunicarlo a las Comisiones Internas de Reclamos y al personal con una antelación mínima de 48 horas.

Trabajo Nocturno

A todo el personal que realice tareas entre las 21:00 y las 6:00 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 período. La bonificación expresada comprende e incluye la bonificación establecida por ley 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.

CARLOS ENRIQUE CORTESE
COORDINADOR
RELACIONES LABORALES



Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social

249

Turno Rotativo 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 25% de su jornal.

Art. 11) TIEMPO DE COMEDOR

El tiempo pago por la Compañía en el cual el trabajador no prestará servicios será de cuarenta y cinco (45') minutos por turno de trabajo para la planta de General Pacheco y de treinta (30') minutos para la planta de Monte Chingolo. 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 de ocho (8) horas, adicional por trabajo nocturno, etc.

Art. 12) LICENCIAS ORDINARIAS

a) A los efectos de aplicación de las cláusulas del presente convenio 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 2 años de antigüedad	15 días
De 2 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 comenzarán 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.

d) Cuando un día feriado nacional o convencional con goce de haberes se halle incluido dentro del período de vacaciones, la Compañía otorgará una (1) jornada adicional paga de vacaciones por cada día feriado.

CARLOS ENRIQUE CORTESE
COORDINADOR
RELACIONES LABORALES



Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social

250

- 14/12
- 8 -
- e) El personal que no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto por la normas legales, gozará un período de descanso anual en proporción de un (1) día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo computándose a tal fin las licencias pagas legales o convencionales. Cuando un matrimonio se desempeñe a las órdenes de la Compañía se otorgarán las vacaciones en forma conjunta y simultánea, siempre que ello no afecte notoriamente el normal desenvolvimiento del establecimiento.
 - f) La Compañía comunicará a su personal con una anticipación mínima de sesenta (60) días la fecha de las vacaciones respectivas.
 - g) En el caso de 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 a opción del trabajador, y se dividirá su importe por los días trabajados en el semestre o el año según corresponda.
 - 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.

Art. 13) FERIADOS NACIONALES - DIAS NO LABORABLES - FERIADOS OPTATIVOS

La Compañía concederá asueto con goce de haberes los días feriados nacionales: 1° de enero, Viernes Santo, 1° de mayo, 25 de mayo, 10 de junio, 20 de junio, 9 de julio, 17 de agosto, 12 de octubre y 25 de diciembre.

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

El día 2 de abril gozarán de asueto pago los trabajadores ex combatientes de las Islas Malvinas (conflicto del Atlántico Sur).

CARLOS ENRIQUE CURTIS
COORDINADOR
RELACIONES LABORALES



Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social

251

- 9 -

Con referencia a los feriados optativos en caso que la Compañía optara por no trabajar abonará a su personal el jornal correspondiente.

Art. 14) DIA 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. 15) ENFERMEDADES Y ACCIDENTES DE TRABAJO

- a) La Compañía cumplirá con las leyes sobre enfermedades inculpables, enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.
- b) En caso de enfermedades inculpables la Compañía 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 período de 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 período pago de persistir las causales que impiden su reintegro, la Compañía conjuntamente con la representación gremial analizarán la factibilidad de extender por 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 un (1) año de conservación del puesto a partir del vencimiento de la licencia legal.
- 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 la Compañía. A los efectos de la constatación, en caso de ausencia por enfermedad los médicos de la Compañía solo podrán concurrir al domicilio de los involucrados dentro del horario comprendido entre las 9 y las 21 horas.
- d) La Compañía proveerá servicio médico y de enfermero en forma permanente para los días laborables.

La Compañía, en días no laborables cubrirá la jornada con médico y/o enfermero de acuerdo por lo establecido con la legislación vigente. (Guardia médica cuando el personal presente supere las 150 personas y enfermero y ambulanciero cuando exista personal trabajando en la planta).

CARLOS ENRIQUE CORTESE
COORDINADOR
RELACIONES LABORALES



Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social

252

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

f) En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional la Compañía abonará al personal afectado el jornal íntegro y los gastos ocasionados por el infortunio mientras dure su incapacidad, inclusive sábados, domingos y feriados. Transcurrido el año de licencia por incapacidad temporal si el trabajador no estuviera en condiciones de reintegrarse la Compañía le abonará con carácter de subsidio no remuneratorio por un período de seis meses una suma equivalente a la remuneración que debiera percibir el trabajador en los modos y plazos correspondientes.

De persistir las causales que impiden su reintegro al vencimiento de este último plazo, la Compañía y la representación gremial analizarán la factibilidad de extender por seis (6) meses más el pago de ese subsidio no remuneratorio. El pago de subsidio no remuneratorio solo se interrumpirá durante los plazos fijados, cuando el trabajador esté en condiciones de reintegrarse a su labor y al margen de la determinación de su incapacidad a través de la instancia administrativa correspondiente.

Queda acordado que en ningún caso deberá entenderse prorrogado, interrumpido o suspendido el plazo estipulado en la Ley de Contrato de Trabajo de un (1) año de conservación del puesto a partir del vencimiento de la licencia legal.

g) 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.

h) En caso de muerte, incapacidad parcial y permanente e incapacidad total y permanente acaecida por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la indemnización correspondiente a la incapacidad fijada en junta médica oficial será abonada, tomando como base el jornal diario variable del día en que se fije la incapacidad en la instancia administrativa.

El valor real de la incapacidad por accidente cubierto por la Ley 9688, será abonado sin deducir los pagos de las remuneraciones efectuadas y será liquidado de acuerdo al jornal o salario que le corresponda por el convenio en vigencia.

i) La Compañía reconoce los accidentes in itinere.

CARLOS ENRIQUE CORTESE
COORDINADOR
RELACIONES LABORALES



Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social

253

- 11 -

- j) Al personal comprendido en el presente convenio que quedase parcialmente incapacitado en forma permanente por accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad inculpable y no pudiera realizar las tareas que anteriormente cumplía, la compañía deberá asignarle otras que pueda cumplir de acuerdo a su capacidad de trabajo sin perjuicio de las facultades legales de la empresa.
- k) En caso de que el 25% de la sección a la que pertenezca un trabajador en uso de licencia por enfermedad inculpable, trabajase un día sábado, domingo o feriado no laborable, este percibirá el jornal correspondiente a ese día para su categoría laboral. Se considera sección a la división orgánica de un departamento, en consecuencia el departamento es un conjunto de secciones.
- l) En caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional la compañía contratará y sufragará los gastos del sepelio incluyendo el traslado de los restos hasta cien (100) Kms. desde el domicilio del causante.

ACTA COMPLEMENTARIA

Las partes signatarias acuerdan en el marco de la negociación colectiva que sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15 inciso b) referido a enfermedades y accidentes de trabajo, para los trabajadores que presten servicio en la Planta Monte Chingolo continuará vigente plenamente el sistema aplicado hasta la fecha para el cálculo del pago de los días de licencia por enfermedad inculpable, no siendo acumulativo con lo acordado en el artículo 15 respecto del pago por enfermedad en día sábado.

Art. 16) JUNTA MEDICA PARITARIA

Cuando existan discrepancias entre el diagnóstico del médico del trabajador y del médico de la empresa, con referencia a la licencia por enfermedad y siempre que ésta no fuera inferior a cinco (5) días, el trabajador o la empresa podrán someter el caso ante la Junta Médica Paritaria creada por el convenio colectivo de trabajo, la que estará integrada por un médico que designe SMATA, un médico que designe la empresa y un tercer médico especialista en medicina del trabajo designado por las partes de común acuerdo, de una nómina que proporcione el Colegio Médico de la zona de que se trate. Esta junta deberá reunirse y estudiar el caso y emitir su dictamen antes del período de prescripción de reposo indicado al trabajador, si ello fuese posible. La junta deberá expedirse sobre: a) enfermedad del paciente; b) duración de la licencia médica por enfermedad.

CARLOS ENRIQUE CURTIS
COORDINADOR
RELACIONES LABORALES



Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social

254

- 12 -

La convocatoria estará en todos los casos a cargo de la Empresa. Si así no lo hiciera, se considerará como válido el diagnóstico del médico del trabajador.

Hasta que se expida la Junta Médica la empresa continuará abonando las remuneraciones.

En caso de que el dictamen de la Junta Médica fuera desfavorable al trabajador, el mismo perderá el derecho al cobro de las remuneraciones por los días u horas no justificados, pero dicha circunstancia no será considerada violación de los deberes del trabajador.

Los honorarios correspondientes al especialista designado por ambas partes estarán a cargo de la Empresa.

Art. 17) COMITE DE HIGIENE, SEGURIDAD, SALUBRIDAD, ECOLOGIA INDUSTRIAL Y TECNOLOGIA

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 continuarán funcionando los Comités de Higiene, Seguridad, Salubridad, Ecología Industrial y Tecnología.

a) Misión:

Tratar los problemas de higiene, seguridad industrial, salubridad, ecología industrial y tecnología, proponiendo el ordenamiento normativo, e inversiones y las operaciones necesarias que garanticen la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

Queda establecido que todas las cuestiones relacionadas con la higiene, seguridad, salubridad y ecología industrial que no hayan alcanzado solución en la instancia correspondiente deberán ser canalizadas ante los Comités.

Los Comités recomendarán las prioridades para efectivizar las soluciones propuestas.

b) Constitución:

- 1) Funcionará un Comité por cada una de las siguientes plantas:
 - 1) Planta de Montaje, 2) Planta de Estampado, 3) Planta de Motores, 4) Planta de Camiones, 5) Sectores de Repuestos y Servicio, Ingeniería de Planta Central e Ingeniería de Producto, y 6) Planta de Monte Chingolo.

CARLOS ENRIQUE CORTESE
COORDINADOR
RELACIONES LABORALES



Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social

255

- 2) La presidencia de cada 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 cuatro (4) miembros con dedicación en tiempo completo para el Centro Industrial de Pacheco y dos (2) miembros para la Planta de Monte Chingolo, con dedicación de tiempo completo por cada representante. Los miembros de la representación del personal serán designados por el SMATA y durarán dos (2) años en su cargo pudiendo ser reelectos.
- 4) La representación permanente de la Compañía estará integrada por el Técnico en Seguridad, un Representante de Relaciones Laborales y un Representante del Departamento Médico e Higiene, pudiendo el Presidente del Comité designar a representantes de otras áreas de acuerdo a la naturaleza del problema.

En el caso de la Planta de Monte Chingolo los representantes permanentes serán el Técnico en Seguridad y un representante del área de Manufactura.

- 5) Cada Comité deberá reunirse como mínimo cada siete (7) días, pudiendo las partes convocar a reuniones extraordinarias en caso de urgencia.
- 6) Se confeccionarán minutas de las reuniones del Comité para ambas partes.

c) 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 la Compañía se destinen a higiene, seguridad, salubridad, ecología, tecnología.
- 3) Velar por el cumplimiento de las medidas preventivas de los riesgos de las leyes y las reglamentaciones vigentes. En caso de no existir estas, las de igual carácter que en el orden internacional recomiende la O.I.T., las que se tomarán como punto de referencia.
- 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.

CARLOS ENRIQUE CORTESE
COORDINADOR
RELACIONES LABORALES



Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social

256

- 14 -

- 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, salubridad, ecología y tecnología 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 la Compañía.
- 8) Efectuar recomendaciones para el examen preventivo de los trabajadores según el tipo de tareas y sustancias que se utilicen.
- 9) Analizar la información sobre investigación de accidentes producida por la Sección de Seguridad Industrial 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 la Compañía y con los organismos nacionales y provinciales que tengan relación con sus actividades.

d) Obligaciones de las partes:

1) De la Compañía

- a) Cumplir con las leyes y reglamentaciones vigentes, tendientes a preservar la integridad psicofísica del trabajador, así como también su capacidad laborativa, y en el caso de no existir estas, las de igual carácter que en el orden internacional recomiende la O.I.T. 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.

CARLOS ENRIQUE CORTIÈSE
COORDINADOR
RELACIONES LABORALES



Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social

257

- h2
- 15-
- Rfe
- c) Eliminar, aislar o atenuar dentro de los límites legales permisibles a todos aquellos agresores físicos: calor, ruido, vibraciones, sustancias contaminantes y nocivas para la salud del trabajador evacuándolas convenientemente para no contaminar el medio ambiente.
 - d) Efectuar a todo el personal sin distinción de categoría, o relación contractual, exámenes médicos preocupacionales y periódicos con el fin de prevenir enfermedades profesionales y actuar para corregir el medio ambiente de trabajo.
 - e) Realizar las demarcaciones, señalizaciones en las instalaciones, normas de seguridad en maquinarias y herramientas para prevenir los accidentes laborales.
 - f) 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.
 - g) Proveer al personal de los elementos de seguridad correspondientes y la vestimenta adecuada, lo que deberá contar con la aprobación del Comité.
 - h) La Compañía 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.
 - i) La Compañía para cumplir eficazmente con los items anteriores, mantendrá los servicios de medicina, higiene y seguridad, los cuales coordinarán e informarán de su trabajo al Comité de Higiene, Seguridad, Salubridad y Ecología en la medida que corresponda.
 - j) La Compañía proveerá de cuartos o locales con amoblamiento de oficina, para el normal funcionamiento de esta representación del personal.

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.

CARLOS ENRIQUE CORTESE
COORDINADOR
RELACIONES LABORALES



Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social

258

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'RFE', 'no', and 'RFE'.

- 16 -

b) Se deberá dar buen uso y conservar adecuadamente los elementos de protección personal provistos por la empresa y cumplir con todas las normas de seguridad.

3. Varios

a) A fin de mejorar la capacitación de los miembros del Comité la Compañía financiará los cursos pertinentes a favor de los mismos.

b) En los casos en que el Comité no alcance soluciones, la parte Sindical dará intervención a la C.I.R. y al Consejo Directivo Nacional del SMATA y los de la empresa a la Dirección de Recursos Humanos, ello a fin de arbitrar las soluciones pertinentes.

Art. 18) HIGIENE Y SEGURIDAD

a) La compañía mantendrá sus instalaciones en condiciones apropiadas de higiene, seguridad e iluminación, de acuerdo con las necesidades de trabajo y las reglamentaciones vigentes. Los lugares peligrosos, sendas, escaleras, bocas de luz, etc. deberán estar indentificados 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) La compañía proveerá de servicios sanitarios y guardarropas adecuados y el personal contribuirá a conservarlos en buen estado.

Art. 19) MEDICINA PREVENTIVA

La Compañía 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 psicofísica de sus trabajadores.

Art. 20) ROPA DE TRABAJO

a) La Compañía proveerá sin cargo alguno a todo el personal al ingresar cuatro (4) juegos de ropa de trabajo (pantalón y garibaldina o mameluco, según corresponda), los que serán reemplazados por dos (2) juegos cada doce (12) meses de servicio prestado. Proveerá

CARLOS ENRIQUE CORTI
COORDINADOR
RELACIONES LABORALES

Large handwritten signature in blue ink on the left side of the page.



Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social

259

[Handwritten signatures and initials: JH, RB, OGF, Rje, and others]

- 17 -

asimismo un (1) 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, la Compañía proveerá sin cargo un nuevo equipo contra la presentación del deteriorado.

- b) Para tareas especializadas la Compañía proveerá equipo adecuado, es decir delantales especiales, caretas, guantes, anteojos de seguridad (con corrección recetada en casos especiales), campera, equipos de agua, overall térmico, botas de goma, buzos, cascos, protectores auditivos, gorro pasamontaña, etc. Dicho equipo será de uso obligatorio durante las horas de trabajo, no podrá ser retirado de las instalaciones de la Compañía, debiendo dársele buen uso. El equipo deberá ser reintegrado cuando el personal se retire de la Compañía.
- c) 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, pulidores de estaño en cabina y otras áreas que trabajen con contaminantes o que por la índole de los mismos haga necesario su lavado por parte de la Compañía, según las normas cumplidas por la Compañía hasta el presente.
- d) La Compañía proveerá al personal sin cargo dos (2) toallones de baño por año los que serán entregados conjuntamente con la provisión de ropa.

Art. 21) UTILES DE LABOR

La compañía suministrará al trabajador las herramientas necesarias para el normal desempeño de sus tareas y su caja donde guardarlas, su candado de seguridad y sus respectivos juegos de llaves.

CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

Art. 22) PULIDO Y ESTAÑADO - PRODUCCION - CABINA DE PINTURA

Los operarios que realicen tareas de pulido y estañado de carrocerías, las cumplirán durante ciclos, en forma alternada con tareas fuera del área indicada. Cada ciclo durará cuatro (4) semanas, a partir del primer día hábil de cada semana en que el ciclo comience y terminará el último día hábil de la cuarta semana.

CARLOS ENRIQUE CORTESE
COORDINADOR
RELACIONES LABORALES

[Large handwritten signature]



Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social

260

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Rfj', 'hr', and '18']

Los operarios que realicen tareas de producción en línea o fuera de línea tendrán un descanso de 12,5 minutos pagos en las primeras cuatro (4) horas, y 12,5 minutos pagos en las segundas cuatro (4) horas. Los operarios que por su tarea estén dentro de la cabina de pintura o estañado tendrán un descanso de quince (15) minutos pagos por cada cuarenta y cinco (45) minutos de trabajo.

La Compañía y el personal deberán extremar las medidas necesarias para la conservación y mantenimiento en buen estado de los elementos de su propiedad, ya sea en cumplimiento de este convenio o para el mejor desempeño de las tareas o para higiene y seguridad del personal. La Compañía reparará los elementos en cuestión en los casos en que sus roturas se deban a fallas de material o sea derivada de su uso normal como así también en casos extraordinarios por ella autorizado.

Art. 23) TRABAJO DE MENORES

La Compañía dará cumplimiento a las disposiciones legales y sus reglamentaciones en cuanto rigen el trabajo y el descanso de los menores de 18 años.

Art. 24) VIATICO 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 la Compañía percibirá el importe correspondiente por los gastos efectivamente incurridos con motivo de dicho traslado, dentro de los límites autorizados por la empresa, contra la presentación de los comprobantes correspondientes.

Asimismo, percibirá los jornales en forma corrida dentro del tiempo fijado por la Compañía.

Se deja aclarado expresamente y así se conviene de conformidad que no habrá traslados de personal entre las plantas de Gral. Pacheco y Monte Chingolo o viceversa.

V - SALARIOS, CARGAS SOCIALES Y BENEFICIOS SOCIALES

Art. 25) REUMUNERACIONES

Se considera remuneración a los efectos del presente convenio todo ingreso que percibiere el trabajador en dinero o especie u otra forma susceptible de apreciación pecuniaria como retribución por su actividad personal en concepto de sueldo, sueldo anual complementario, asignación remuneratoria vacacional, salarios y suplementos adicionales,

CARLOS ENRIQUE CORTES
COORDINADOR
RELACIONES LABORALES



Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Handwritten signatures and initials in blue ink at the top of the page.

viáticos, salvo las excepciones legales, premios adicionales, y toda otra retribución cualquiera fuera la denominación que se le asigne, percibida por servicios ordinarios o extraordinarios prestados en relación de dependencia. Atendiendo a tal carácter estas remuneraciones serán pasibles de descuentos, contribuciones y aportes de la seguridad social y sindical, legales o convencionales.

Art. 26) SUELDOS Y JORNALES - ACTUALIZACION

Habiendo expirado el 30 de abril de 1989 la vigencia de las cláusulas salariales del Convenio Colectivo Autolatina Argentina S.A. - S.M.A.T.A., las partes acuerdan la política salarial desde el 1° de mayo de 1989 hasta el 30 de abril de 1990.

1. La escala salarial base al 30 de abril de 1989 para el personal jornalizado de las plantas de General Pacheco y Monte Chingolo será la siguiente:

Categoría 1	-----	₡ 40,31.-
Categoría 2	-----	₡ 40,80.-
Categoría 3	-----	₡ 41,85.-
Categoría 4	-----	₡ 43,52.-
Categoría 5	-----	₡ 44,83.-
Categoría 6	-----	₡ 47,54.-
Categoría 7	-----	₡ 48,60.-
Categoría 8	-----	₡ 51,32.-
Categoría 9	-----	₡ 56,01.-
Categoría 10	-----	₡ 62,56.-

2. A partir del 1° de mayo de 1989 dicha escala será reajustada en un cuarenta y tres coma cuatro por ciento (43,4%).

En consecuencia, la escala salarial del personal jornalizado vigente al 1° de mayo de 1989 es la siguiente:

Categoría 1	-----	₡ 57,80.-
Categoría 2	-----	₡ 58,51.-
Categoría 3	-----	₡ 60,01.-
Categoría 4	-----	₡ 62,41.-
Categoría 5	-----	₡ 64,29.-
Categoría 6	-----	₡ 68,17.-
Categoría 7	-----	₡ 69,69.-
Categoría 8	-----	₡ 73,59.-
Categoría 9	-----	₡ 80,32.-
Categoría 10	-----	₡ 89,71.-

CARLOS ENRIQUE CORTESE
COORDINADOR
RELACIONES LABORALES

Handwritten signature of Carlos Enrique Cortese in blue ink.



Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social

262

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'L.A.', 'H. P.', 'R.F.', and 'H. P.' with a circled 'P'.

-20-

3. La escala vigente al 1° de mayo de 1989 será reajustada en forma mensual a partir del 1° de junio de 1989, y hasta el 30 de noviembre de 1989, conforme la variación que registre el índice de precios al consumidor informado por el INDEC para el mes inmediato anterior al que corresponda reajustar.

La escala al 30 de septiembre de 1989, además del incremento correspondiente al índice de precios al consumidor, será reajustada a partir del 1° de octubre de 1989, en dos (2) puntos (Índice de costo de vida de septiembre más dos puntos).

La escala del mes de noviembre de 1989 resultará de aplicar a la de octubre el Índice del costo de vida de octubre.

4. La última semana de noviembre de 1989 las partes se reunirán a efectos de analizar la política salarial a aplicar a partir del 1° de diciembre y hasta el 30 de abril de 1990.

Art. 27) ASIGNACION POR ANTIGUEDAD

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 o mensual según corresponda), la Compañía 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. Con vigencia a partir del 1° de mayo de 1989, la asignación por antigüedad prevista en el punto 2.- tendrá un adicional no acumulativo de tres (3) puntos. Se aclara que el personal con un (1) año de antigüedad, cobrará un adicional del 1% de su salario básico (según punto 2.-), más tres (3) puntos, o sea un total del 4% de su salario básico y así sucesivamente se seguirán adicionando tres (3) puntos para cada una de las distintas antigüedades. A título de ejemplo, se establece que un trabajador con diez (10) años de antigüedad, cobrará un adicional del 10% de su salario básico (según punto 2.-) más tres (3) puntos, es decir un total del 13% de su salario básico.

Art. 28) ASIGNACION POR TRANSPORTE

La empresa 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 boletos mínimos del autotransporte urbano de pasajeros, calculado al valor del boleto vigente al momento de efectuarse cada liquidación.

CARLOS ENRIQUE CORTI
COORDINADOR
RELACIONES LABORALES



Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social

263

-21-

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

Este subsidio estará sujeto a los aportes y contribuciones de ley y se computará a los fines del cálculo del sueldo anual complementario y de la retribución por vacaciones.

El 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 ocho (8) horas, premio nocturno, etc., no requiriéndose para su percepción la presentación de comprobantes ni la efectiva asistencia al trabajo.

ACTA COMPLEMENTARIA AL ARTICULO SUBSIDIO POR TRANSPORTE

En oportunidad de la implementación de este Convenio Colectivo de Trabajo, la Compañía liquidará y abonará al personal incluido en el mismo los importes correspondientes a los meses de septiembre y octubre de 1988 y el de los meses que transcurran hasta la efectiva implementación del subsidio por transporte, los que serán liquidados y abonados al personal al valor del boleto del autotransporte urbano de pasajeros vigentes a la fecha del efectivo pago.

Art. 29) ASIGNACION REMUNERATORIA VACACIONAL

La Compañía pagará 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 135 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, la Compañía abonará dicha asignación a razón de 16 horas de salario básico más antigüedad por cada día de vacación a que tenga derecho, hasta un máximo de 96 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.

CARLOS ENRIQUE CUI
COORDINADOR
RELACIONES LABORALES



Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social

264

- 22 -

Art. 30) ASIGNACION POR GUARDERIA

La Compañía abonará un monto mensual equivalente a treinta (30) horas de salario de la categoría 6 de jornalizados, por mes y por hijo, a todo el personal femenino en relación de dependencia. El presente beneficio alcanzará a las empleadas que cuenten con hijos entre cuarenta y cinco (45) días y cinco (5) años de edad, debiendo acreditar tal carácter con las partidas de nacimiento respectivas. La continuidad del pago de esta asignación se mantendrá en tanto la trabajadora presente los recibos de pago de la guardería pertinente.

Las partes convienen que la asignación acordada quedará sin efecto en caso de que la Compañía instale una guardería en su Centro Industrial, salvo que la empleada optare por no hacer uso de la misma.

Art. 31) SERVICIO DE COMEDOR Y COMEDORES

La Compañía continuará brindando a sus trabajadores los servicios de comedor, proveyendo para este fin los lugares adecuados, en condiciones de salubridad e higiene, en las plantas de Gral. Pacheco y Monte Chingolo, conforme al actual sistema.

La Comisiones Internas de Reclamos, conjuntamente con los dietólogos de la Compañía, analizarán la confección de los menús semanales.

Art. 32) LICENCIA CON GOCE DE HABERES

a) Por Examen Prenupcial: La Compañía concederá permiso de dos (2) períodos de hasta cuatro (4) horas cada uno, o uno de ocho (8) 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 períodos de licencia acordados.

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

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

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

CARLOS ENRIQUE CORTESE
COORDINADOR
RELACIONES LABORALES



Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social

265

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'H. Pello', 'R. J. E.', and '23'.

c) Por Nacimiento: En caso de nacimiento de hijo, el personal masculino tendrá tres (3) días de licencia con goce de haberes, debiendo 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 i) de este artículo. Deberá computarse en el período respectivo dos (2) días hábiles, cuando los mismos coincidan con días feriados o no laborales. Uno de estos días hábiles podrá ser utilizado con posterioridad, si así lo requiriese la inscripción del nacimiento, debiendo justificar en este caso la circunstancia apuntada.

d) Por Donación de Sangre: Todo trabajador que donare sangre percibirá su jornal normal íntegro por el día en que efectúe la donación y hasta tres (3) veces por año.

A tal efecto, el trabajador comunicará de su ausencia a la Compañía y presentará posteriormente el certificado correspondiente.

e) Por Examen: Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, el trabajador gozará de dos (2) días corridos por examen, con un máximo de dieciocho (18) días por año calendario.

En caso de examen final, la licencia podrá ser de tres (3) 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 la Compañía, haber rendido el examen mediante la presentación del certificado correspondiente.

A todo el personal afectado al presente inciso, la Compañía le permitirá mantener 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.

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.

Handwritten notes and signatures in blue ink on the left margin, including 'M. C.', 'Pentallal', and 'L. J. S.'.

Handwritten signature and stamp of Carlos Enrique Cortese, Coordinator of Labor Relations.

CARLOS ENRIQUE CORTESE
COORDINADOR
RELACIONES LABORALES



Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social

266

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

-24-

El personal afectado, dentro de las 48 horas deberá notificar a la Compañía su nuevo domicilio. Para gozar de este beneficio, el trabajador deberá preavisar a la Compañía con antelación y certificar posteriormente el cambio de domicilio con el certificado policial correspondiente.

La empresa a solicitud del interesado, proveerá un vehículo adecuado para tal fin. En este caso el trabajador deberá efectivizar este pedido con no menos de 48 horas de antelación.

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 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 la Compañía habilitará a tal efecto, presentando la credencial correspondiente.

h) Por Servicio Militar: Al personal convocado a cumplir con el Servicio Militar se le reservará el empleo mientras dure su incorporación.

i) Por Internación de Esposa, Hijos, Padre o Madre a cargo: En caso de internación de cónyuge o hijo, padre o madre a cargo, la Compañía otorgará una licencia extraordinaria paga de hasta tres (3) días. Para obtener el beneficio mencionado, el personal deberá certificar el hecho invocado y la Compañía podrá constatarlo a través de su Servicio Médico.

j) Por Fallecimiento: En caso de fallecimiento de padre, madre, hermano, cónyuge o hijos, el trabajador afectado tendrá tres (3) días consecutivos de licencia con goce de haberes, debiendo presentar el comprobante correspondiente. Deberá computarse en el período respectivo un día hábil cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables. Además se le otorgará dos (2) días de licencia con goce de sueldo cuando el fallecimiento ocurra a una distancia que supere los 150 kilómetros.

Art. 33) SUBSIDIOS

Por Matrimonio: El personal que contraiga matrimonio percibirá los subsidios previstos en la legislación vigente.

CARLOS ENRIQUE CORTES
COORDINADOR
SERVICIOS SOCIALES

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin]



Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social

267

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

- 25 -

Por Nacimiento o Adopción de Hijo: En caso de nacimiento o adopción de hijos el personal percibirá los subsidios establecidos en la legislación vigente.

Por Servicio Militar: Al personal que cumple con el servicio militar, se le asignará un subsidio equivalente al 50% (cincuenta por ciento) de la remuneración correspondiente a su categoría laboral, mientras dure su incorporación, excepto cuando esta se produzca como personal contratado de la Fuerzas Armadas.

Por Escolaridad Primaria: La Compañía 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 Primaria".

Por Título Secundario, Técnico o Universitario: La Compañía 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 veinte (20) horas de su categoría si el título obtenido es universitario y de diez (10) horas de su categoría si el título es técnico o secundario. Para hacerse acreedor a esta bonificación deberá tener una antigüedad mínima de un (1) año en la Compañía y presentar el título obtenido.

Por 25 Años de Antigüedad: Todo trabajador que cumpla veinticinco (25) años de antigüedad en la Compañía, percibirá en el mes del aniversario el equivalente a un mes de sueldo de su categoría laboral y un emblema recordatorio.

Por Jubilación: La Compañía abonará a todo aquel trabajador que se acoja al régimen de jubilación ordinaria, una bonificación equivalente a cuatro (4) meses de su remuneración habitual.

Art. 34) CITACIONES PAGAS

La compañía abonará al personal la remuneración cuando deba concurrir al Ministerio de Trabajo de la Nación, Subsecretaría de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, revisión médica para el Servicio Militar, Secretaría de Salud Pública de la Nación u organismos equivalentes a nivel provincial, servicios de medicina preventiva relacionados con el 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. El jornal se abonará contra presentación del comprobante respectivo y por el tiempo que requiera la citación.

CARLOS ENRIQUE CORTES
COORDINADOR
RELACIONES LABORALES

[Large handwritten signature in blue ink on the left margin]



Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'he', 'RFE', and '26-']

Art. 35) ADELANTOS Y PRESTAMOS

a) Adelantos

La Compañía 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 treinta (30) horas del jornal de la categoría del solicitante, ello hasta un máximo de cuatro (4) veces no consecutivas por año calendario.

b) Préstamos

La Compañía podrá otorgar, a solicitud del trabajador y para casos de extrema necesidad, debidamente justificados, un préstamo equivalente al 50% (cincuenta por ciento) de la remuneración mensual del solicitante, a devolver en cuotas mensuales y consecutivas que no superen el 25% (veinticinco por ciento) de su sueldo mensual.

REPRESENTACION GREMIAL, SISTEMA DE RECLAMACIONES

Art: 36) MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Ningún superior podrá reconvenir a trabajador alguno delante de terceras personas.

En todos los casos de medidas disciplinarias a aplicarse por la compañía 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 la compañía, de una sanción disciplinaria.

Art. 37) COMISION INTERNA, DELEGADOS GREMIALES

1) 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.

CARLOS ENRIQUE CORTES
COORDINADOR
RELACIONES LABORALES

[Large handwritten signature in blue ink on the left margin]



Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social

269

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

- 27 -

Cantidad de Delegados

Se conviene que los delegados serán elegidos en relación a un delegado por cada 58 trabajadores, tomando como base el total de personal jornalizado dependiente de la Compañía a la fecha de la convocatoria de la elección.

Los Delegados titulares y suplentes 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 de los centros industriales. Si se produjeran cambios significativos en dicha distribución, las partes analizarán el cambio en el número de Delegados titulares y suplentes que se adecúe a las nuevas circunstancias. Para ser elegido delegado suplente el postulante deberá reunir los requisitos que establezca el Estatuto Social de S.M.A.T.A.

El Cuerpo de Delegados se integrará con la totalidad de los Delegados titulares y suplentes.

La Compañía reconoce a las Comisiones Internas de Reclamos de las plantas de General Pacheco y Monte Chingolo.

La Comisión Interna de Reclamos de General Pacheco estará integrada por 17 miembros titulares y 8 suplentes, manteniendo preferentemente en su integración representación proporcional de las diferentes plantas, es decir Estampado, Montaje, Camiones, Motores y Quinta Planta (Repuestos y Servicio, Ingeniería de Planta Central e Ingeniería de Producto).

La Comisión Interna de Monte Chingolo estará integrada por 5 miembros titulares y 3 miembros suplentes.

2) Funciones de los Representantes del Personal

a) Delegados: 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.

[Large handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signature and stamp]
CARLOS ENRIQUE CORTESE
COORDINADOR
RELACIONES LABORALES



Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social

770

- 28 -

- b) Las Comisiones Internas de Reclamos intervendrán en todas las cuestiones que se susciten entre la Compañía y su personal, pudiendo las mismas reunirse todas las veces que fuese necesario, notificando por escrito a los representantes de la Compañía, los asuntos a tratar, confeccionándose y firmándose las actas respectivas de cada reunión realizada.
- c) La Compañía podrá citar a las Comisiones Internas de Reclamos para celebrar reuniones.
- d) Coordinador Gremial y Asistencial: La Compañía 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 las prácticas establecidas, con conocimiento del supervisor del área.
- c) Se conviene que las reuniones del Cuerpo de Delegados citados por las respectivas Comisiones Internas se realizarán ordinariamente una vez por semana, dentro del horario de trabajo gozando para ello de dos (2) horas pagas por reunión, previa comunicación de su fecha y hora al Supervisor de Relaciones con el Personal. En casos extraordinarios las Comisiones Internas de Reclamos pondrán en conocimiento de la Compañía, la necesidad de efectuar reuniones extraordinarias en las mismas condiciones establecidas precedentemente.
- d) Las asambleas del personal se realizarán previa comunicación a la Compañía.

JUAN ENRIQUE CORTESE
COORDINADOR
RELACIONES LABORALES



Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social

271

- e) Los miembros de la Comisión Interna de Reclamos tendrán dedicación a la actividad gremial en jornadas completas pagas por la Compañía. La Compañía facilitará a la Comisión Interna de Reclamos de un lugar adecuado que cuente con los elementos necesarios, tales como máquina de escribir, mesas, sillas, armario con llaves y teléfono y artículos de librería.
- 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 S.M.A.T.A. proveerá a la Compañía y mantendrá actualizado un listado de los Delegados, Delegados Suplentes y miembros de la Comisión Interna de Reclamos.
- i) En todos los casos en que la Compañía determine la realización de horas extraordinarias del personal de una sección o departamento y cuando el número de personal convocado supere a los diez (10) trabajadores, deberá citar al Delegado del sector a fin de mantener la representación gremial.
- j) Cuando la Compañía 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 dos días hábiles.

Art. 38) PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS

- 1) Toda vez que uno o más trabajadores de la Compañía se consideren afectados por una cuestión laboral, deberán plantearla a su supervisor inmediato, pudiendo ser acompañados en todos los casos por el delegado del sector.
- 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 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.

CARLOS ENRIQUE CORTESE
COORDINADOR
RELACIONES LABORALES



Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social

273

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'OS', 'RJE', and '31']

Art. 41) INTERPRETACION Y APLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

- a) El Ministerio de Trabajo 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 se constituirá en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y estará integrada por tres (3) miembros del S.M.A.T.A. y tres (3) miembros de Autolatina Argentina S.A.

Art. 42) JUNTA ASESORA DE CLASIFICACION

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 cuatro (4) miembros titulares y tres (3) suplentes por el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor y el mismo número de titulares y suplentes por Autolatina Argentina S.A.

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

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 la Compañía, 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 presente Convenio y la Ley.

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin]

CARLOS ENRIQUE CORTESE
COORDINADOR
RELACIONES LABORALES



Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social

- 32 -

Cuando la Compañía 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 veinte (20) días hábiles en que las nuevas tareas u operaciones hayan sido instituidas, los representantes de la Compañía se reunirán con las Comisiones Internas de Reclamos respectivas para considerar la categoría asignada a dichas tareas u operaciones.

DISPOSICIONES ESPECIALES

Art. 43) SISTEMAS DE TRABAJO

La compañía 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) La compañía 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) 1. La compañía 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 cambiadas como consecuencia del establecimiento de nuevos métodos, nuevas o diferentes herramientas, equipos, materiales, diseños, variación de volúmenes, etc., previa comunicación a las Comisiones Internas de Reclamos correspondientes antes de su implementación.
3. Cada vez que sea necesario y a solicitud de la Comisión Interna de Reclamos, la compañía entregará un resumen de los tiempos por operación para su mejor interpretación, quedando establecido que el único documento válido para la compañía es el ciclo de trabajo.

CARLOS ENRIQUE CORTESE
COORDINADOR
RELACIONES LABORALES



Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Handwritten signatures and initials in blue ink at the top of the page.

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 diez (10) días hábiles. A tales fines y cuando las circunstancias lo hicieren necesario, las partes facilitarán la asistencia de personal idóneo.

Art. 44) DERECHO A LA INFORMACION

La compañía, 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.

La compañía deberá informar previamente a las Comisiones Internas 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 15 días, salvo en aquellos casos excepcionales debidamente justificados los cuales serán puestos previamente en conocimiento de las Comisiones Internas de Reclamos a efectos de su tratamiento.

Asimismo a solicitud de las Comisiones Internas 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, la Compañía deberá proporcionar al S.M.A.T.A. y a las Comisiones Internas de Reclamos la nómina del personal afectado dentro de los siete (7) días de ocurrido el hecho, detallando fecha de ingreso o egreso, turno, sector y categoría.

Art. 45) RETENCIONES AL PERSONAL

La Compañía deberá retener en forma mensual o quincenal según corresponda el importe de la cuota sindical al personal afiliado al S.M.A.T.A., como así también los aportes establecidos por las leyes sociales vigentes.

Asimismo la Compañía actuará como agente de retención de contribuciones por única vez a favor del S.M.A.T.A. equivalente a un día de jornal de cada beneficiario de la presente convención en concepto de contribución extraordinaria. Dicho importe será depositado dentro de los diez (10) días en la cuenta bancaria que disponga el S.M.A.T.A.

Handwritten signatures and initials on the left side of the page.

CARLOS ENRIQUE CORREA
COORDINADOR
SINDICATO Gremiales



Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social

276

Art. 46) CONTRIBUCION EMPRESARIAL PARA EL CUMPLIMIENTO Y DESARROLLO DE LOS FINES CULTURALES, GREMIALES Y SOCIALES DEL S.M.A.T.A.

La Compañía efectuará una contribución mensual al Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor destinada al cumplimiento y desarrollo de los fines culturales, gremiales y sociales conforme lo establecido en el artículo 4° de su estatuto social.

Dicho aporte consistirá en una suma mensual que al 30 de abril de 1989 es de dos millones quinientos mil australes (₡ 2.500.000.-) la que se abonará en forma mensual y consecutiva del 1 al 5 de cada mes.

La primera cuota, con vencimiento el mes de junio, será la resultante de reajustar el monto de ₡ 2.500.000.- en un 43,4%.

Las cuotas sucesivas serán reajustadas mensualmente conforme la variación que resulte del índice de precios al consumidor del penúltimo mes anterior al de cada vencimiento; en consecuencia, la cuota con vencimiento en julio se reajustará con el índice del mes de mayo de 1989 y así sucesiva y acumulativamente.

Los importes resultantes deberá depositarse en la cuenta corriente del SMATA del Banco de la Nación Argentina Casa Central N° 41571/14.

Los fondos aportados serán objeto de una administración y contabilización especial, que se llevará y documentará separada e independientemente de los demás bienes y fondos de la organización sindical, cuya administración será ejercida exclusivamente por el Consejo Directivo Nacional del S.M.A.T.A.

Art. 47) CAPACITACION Y FORMACION PROFESIONAL

Ambas partes desarrollarán sus programas de formación profesional a los fines de la capacitación técnica de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio.

- a) La compañía, en función de sus necesidades y de las especialidades de los trabajadores, dictará cursos destinados a la capacitación de los mismos.
- b) La compañía seguirá dictando, en la medida de sus posibilidades, cursos de inscripción libre para los trabajadores que deseen especializarse en una actividad, garantizando la continuidad de los cursos emprendidos.

CARLOS ENRIQUE CORTESE
COORDINADOR
RELACIONES LABORALES



Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social

277

- 35
- c) Asimismo, la compañía propenderá a facilitar la asistencia de los trabajadores a cursos dictados por entidades oficiales o privadas, de acuerdo con las características de los cursos y las necesidades de los trabajadores.
 - d) La selección del personal que participará de los cursos organizados por la empresa será efectuada por la misma considerando las habilidades, experiencias y necesidades de los trabajadores y los requerimientos de la compañía, con conocimiento de la representación gremial.
 - e) La compañía colaborará en la medida de sus posibilidades con los cursos de capacitación que lleve a cargo el S.M.A.T.A.

Art. 48) MENSUALIZACION DE PERSONAL JORNALIZADO

Quando se mensualice a un operario comprendido en el presente convenio, será condición previa que el mismo preste su conformidad, asignándosele el sueldo en el capítulo de la rama administrativa para su respectiva categoría. La mensualización deberá representar un beneficio sobre su situación anterior según lo establecido en este convenio.

Art. 49) REUBICACION DE PERSONAL

En caso de disminución o falta de trabajo la Compañía informará con la anticipación prevista en el artículo 44 a las Comisiones Internas de Reclamos con el objetivo de reubicar al personal ocasionalmente afectado.

Art. 50) REGIMEN DE INGRESO

- a) La empresa, 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 la empresa establezca.
- b) Sin perjuicio de lo expresado en el inciso a) del presente artículo, la empresa solicitará al SMATA la nómina de aspirantes inscritos en su Bolsa de Trabajo, dentro de los oficios requeridos, a fin de evaluar sus aptitudes para cubrir las vacantes que existieran.

CARLOS ENRIQUE CORTESE
COORDINADOR
P. S. TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL



Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social

278

Art. 51) PROCEDIMIENTO DE INFORMACION EN CASO DE RUPTURA DEL CONTRATO DE TRABAJO

La compañía deberá, en aquellas situaciones que puedan dar lugar a despidos con invocación de justa causa (arts. 242/243 LCT) notificar al trabajador y a la Representación Gremial a los efectos de permitir el descargo correspondiente, manteniéndose en esa instancia el vínculo contractual.

Quedan exceptuados de este procedimiento, aquellos casos que por su gravedad o magnitud hagan necesario que la empresa produzca de inmediato el distracto, sin perjuicio de los derechos individuales del trabajador afectado.

Art. 52) CERTIFICADO DE TRABAJO Y CERTIFICACION DE SERVICIOS

Cuando se produzca la ruptura del vínculo laboral por cualquier causa, la empresa se obliga a hacer entrega al trabajador dentro del plazo máximo de diez (10) días hábiles, a partir de la desvinculación, del certificado de trabajo, y de treinta (30) días hábiles, a partir de la disolución del vínculo, de los certificados de aportes y contribuciones con destino a la seguridad social a las que alude la Ley.

Art. 53) COMUNICACIONES AL PERSONAL

La compañía colocará y mantendrá en lugar adecuado de 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.

Art. 54) VITRINAS O PIZARRAS PARA COMUNICACIONES DEL S.M.A.T.A.

En los establecimientos 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.

Art. 55) BENEFICIOS EXISTENTES SUPERIORES AL CONVENIO

Las mejoras estipuladas en el presente convenio no significarán dejar sin efecto beneficios superiores que pudiera tener actualmente el personal comprendido en el mismo, siempre que no fueran acumulativos, en particular lo acordado en el expediente N° 799.791/86 homologado ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, cuyos términos la empresa ratifica.

CARLOS ENRIQUE CORTESE
COORDINADOR
RELACIONES LABORALES



Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social

Art. 56) IMPRESION DEL CONVENIO

Autolatina Argentina S.A. 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. 57) DENUNCIA DEL CONVENIO

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

Queda establecido por el presente artículo la ultra actividad de todas y cada una de las cláusulas del presente convenio hasta la homologación de una nueva convención entre las partes.

Art. 58) GRATIFICACION EXTRAORDINARIA CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO. AÑO 1989.

En atención a la trascendencia y significación de la suscripción del convenio colectivo de trabajo y al pedido de los trabajadores y el S.M.A.T.A., la Compañía ha accedido a otorgar una gratificación especial no remuneratoria de \$ 10.000.- la que se abonará el día 12 de mayo de 1989.

Se deja expresa constancia que la gratificación acordada incluye las diferencias resultantes de las condiciones generales pactadas desde el 1° de septiembre al 30 de abril de 1989, en particular al subsidio por transporte y asuetos con goce de haberes.

[Handwritten signature]

CENTRO ENRIQUE PORTESE
COORDINADOR
RELACIONES LABORALES