

---

## ANEXO

---

- Nómina de los CCT o acuerdos articulados seleccionados
- Cláusulas que regulan aspectos vinculados a la formación profesional de aquellos CCT o acuerdos articulados más destacados

### **NÓMINA DE LOS CCT O ACUERDOS ARTICULADOS SELECCIONADOS**

#### **Sector servicios: Empresas Privatizadas**

- CCT 158/95 “E”, firmado entre la empresa Metrogás y el Sindicato de Trabajadores de la Industria del Gas Capital Federal y Gran Buenos Aires y Acta de Compromiso del año 1995.
- CCT 225/93, celebrado entre las empresas Edenor, Edesur, Edelap y el Sindicato Luz y Fuerza Capital Federal.
- CCT 215/97 “E”, celebrado entre la empresa Central Puerto S.A. y el Sindicato Luz y Fuerza Capital Federal.
- CCT 92/93 “E”, acordado entre la empresa Aguas Argentinas S.A. y el Sindicato del Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias.
- CCT 201/92, firmado entre la Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina y las empresas Telefónica, Telecom, Startel y Telintar y Acuerdos adicionales de los años 1994, 1995 y 1996.
- CCT 257/97 “E”, firmado entre la Federación de Organizaciones del Personal de Supervisión y Técnicos Telefónicos Argentinos (FOPSTTA), la Unión del Personal Jerárquico de Empresas de Telecomunicaciones (UPJET) y las empresas Telefónica de Argentina, Stet France, Telecom, Telintar y Startel
- CCT 223/97, firmado entre la empresa petrolera YPF S.A. y la Federación de Sindicatos Unidos Petroleros del Estado (SUPE)
- CCT 240/97 “E”, firmado entre la Unión Ferroviaria y la empresa Ferrosur Roca S.A.

#### **Sectores vinculados al surgimiento de nuevas actividades**

- Acuerdo Marco de la Actividad Aseguradora N° 191/92.
- CCT 264/95 de la Actividad Aseguradora en General, celebrado entre el Sindicato del Seguro de la República Argentina y la Asociación de Co-

---

perativas y Mutualidades del Seguro y la Asociación de Compañías de Seguros.

- Acuerdo de abril de 1997, celebrado entre el Sindicato del Seguro de la República Argentina y la Aseguradora de Riesgos del Trabajo Omega ART.
- CCT 283/97, celebrado entre el Sindicato del Seguro de la República Argentina y la Asociación de Aseguradores de Vida de la República Argentina.
- CCT 130/94 "E", firmado entre el Sindicato del Seguro de la República Argentina y la Administradora de Fondos de Jubilaciones y Pensiones Prorenta.
- CCT 273/96 (articulado), firmado en abril de 1998 entre la Federación Argentina de Obreros Pasteleros, Confiteros, Pizzeros, Heladeros y Alfajoreros y el Sindicato de Trabajadores Alfajoreros, Reposteros, Pizzeros y Heladeros de Mar del Plata con la empresa Heladerías Freddo S.A.
- CCT 202/93 (articulado), firmado en julio de 1998 entre la Federación Argentina de Obreros Pasteleros, Confiteros, Pizzeros, Heladeros y Alfajoreros y la empresa Indemax S.A.
- Acuerdo de setiembre de 1997, celebrado entre la Federación Argentina de Obreros Pasteleros, Confiteros, Pizzeros, Heladeros y Alfajoreros y el Centro Industrial de Panaderos.
- CCT 327/98 "E", firmado entre la Federación Argentina de Obreros Pasteleros, Confiteros, Pizzeros, Heladeros y Alfajoreros y el Sindicato Trabajadores Alfajoreros, Reposteros, Pizzeros y Heladeros de Mar del Plata con la empresa Maestros Pasteleros Petit Four S.A.
- CCT N° 272/96 (prórroga y modificaciones de setiembre de 1999), firmado entre la Federación Argentina de Obreros Pasteleros, Confiteros, Heladeros, Pizzeros y Alfajoreros y la Asociación de Hoteles, Restaurantes, Confiterías y Cafés, y el Centro de Industriales Panaderos de Buenos Aires.
- CCT 30/89 (modificaciones de abril/1992, diciembre/1994 y diciembre/1995), firmado entre la Federación Argentina de Obreros Pasteleros, Confiteros, Heladeros, Pizzeros y Alfajoreros y la Asociación de Hoteles Restaurantes, Confiterías y Cafés de Buenos Aires.

### **Industria manufacturera: terminales automotrices y autopartistas**

- Empresa General Motors S.A. y el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor -SMATA- 1999.
- Empresa Yazaki Argentina S.A. y el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor -SMATA- 1996.
- Empresa Toyota Argentina y el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor -SMATA- 1996.
- Empresa Johnson Controls Automotive Systems S.A. y el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor -SMATA- 1996.
- Empresa Provencorp y el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor -SMATA- 1997.

---

## Otros CCT de Relevancia

- CCT 306/98, firmado entre la Federación Argentina de Trabajadores de Edificios de Renta y Horizontal y la Unión Administradores de Inmuebles / Asociación Inmobiliaria de Edificios de Renta Horizontal / Cámara Argentina de la Propiedad Horizontal y Actividades Inmobiliarias.
- CCT 312/99, firmado entre el Sindicato Obrero de la Industria del Vidrio y Afines y la Cámara Argentina de Fabricantes de Vidrio/ Cámara Minorista del Vidrio Plano / Cámara del Vidrio Plano y sus manufacturas de la República Argentina / Cámara Industrial del Vidrio al Soplete / Cámara Argentina de Industrias Ópticas.
- CCT 76/75 (Acuerdo Paritario de setiembre de 1998), firmado entre la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina y la Cámara Argentina de la Construcción / Unión Argentina de la Construcción / Cámara de la Vivienda y Equipamiento Urbano / Centro de Arquitectos y Constructores / Federación Argentina de Entidades de la Construcción.
- CCT 293/97 (actualización de mayo de 1999), firmado entre la Federación Argentina Sindical del Petróleo y Gas Privados y la Cámara de Empresas Argentinas de Gas Licuado.
- CCT 275/75 (Acuerdo de setiembre de 1997), firmado entre la Asociación de Supervisores de la Industria Metalmeccánica de la República Argentina (ASIMRA) y la empresa ALUAR Aluminios Argentinos.
- CCT 360/75 (convenio regional articulado – renovación de abril de 1996), firmado entre el Sindicato de Obreros Panaderos y Afines de Salta y la Cámara de Industriales Panaderos de Salta.
- Acuerdo de abril de 1999, firmado entre la Asociación Bancaria y la Banca Nazionale del Lavoro.
- Acuerdo firmado en marzo de 1999 entre Volkswagen do Brasil Ltda, Volkswagen Argentina S.A. y el Sindicato dos Metalurgicos do ABC, el Sindicato dos Trabalhadores nas Industrias e Oficinas Metalúrgicas, Mecanicas e de Material Electrico y Electronico, Siderurgicas e Automobilisticas e de Autopeças e Taubaté, Tremembé e Distritos, y el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA), junto con representantes del personal empleado en los establecimientos fabriles sitios en el Estado de San Pablo - República Federativa de Brasil; y Provincias de Buenos Aires y de Córdoba - República Argentina.

---

**CLÁUSULAS QUE REGULAN ASPECTOS VINCULADOS  
A LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE AQUELLOS CCT  
O ACUERDOS ARTICULADOS MÁS DESTACADOS**

**Sector servicios: Empresas Privatizadas**

**CCT 158/95 "E", firmado entre la empresa Metrogás y el Sindicato de Trabajadores de la Industria del Gas Capital Federal y Gran Buenos Aires**

**ACTA COMPROMISO DEL AÑO 1995**

PRIMERO: La Empresa se compromete a aportar mensualmente al Sindicato el equivalente al 1,8% mensual sobre las retribuciones (incluyendo el decreto 1477/89) del personal comprendido en el Convenio Colectivo de Trabajo firmado, con destino al fondo de capacitación, formación y entrenamiento del S.T.I.G.A.S. El presente aporte se encuentra condicionado al cumplimiento por parte del S.T.I.G.A.S. del Convenio de Trabajo suscripto con Metrogás.

SEGUNDO: Las sumas aludidas serán depositadas por la Empresa a la orden del Sindicato en la Institución bancaria que esta designe, dentro de los diez días de cada mes o el hábil subsiguiente en su caso.

TERCERO: Si por alguna circunstancia el S.T.I.G.A.S. no cumpliera con lo acordado en el Convenio Colectivo firmado entre las partes, automáticamente cesará también el aporte especial estipulado en el presente.

CUARTO: El presente acuerdo tiene vigencia a partir del 1° de Mayo de 1995 y caducará automáticamente el 30 de Abril 1996 acordando las partes a reunirse un mes antes para analizar la continuidad o no del presente.

QUINTO: Solicitar a la autoridad de aplicación la incorporación del presente acuerdo al Convenio Colectivo firmado.

**CCT 225/93, celebrado entre las empresas Edenor, Edesur, Edelap y el Sindicato Luz y Fuerza Capital Federal**

**Artículo 17.- Vacantes**

**Sistema de Promoción**

El cambio de categoría de un empleado a un rango superior, será decidido por las Empresas y estará basado en la capacidad, conducta, rendimiento, desempeño y capacitación del trabajador. Solo en caso de igualdad de cualidades entre postulantes se privilegiará al de mayor antigüedad en la Empresa.

**Artículo 29.- Capacitación**

Las Empresas desarrollarán una política de formación de recursos humanos, planificada sobre exigencias de calidad de servicios y basada en el estímulo permanente del esfuerzo individual dirigido a ampliar los conocimientos y habilidades adquiridas.

Promoverán en este sentido formas de capacitación y perfeccionamiento profesional, que estarán vinculadas con las necesidades empresarias.

---

Tanto el contenido como la programación de los planes de capacitación elaborados por cada Empresa serán puestos en conocimiento de la representación gremial.

Las partes acuerdan flexibilizar las tareas, funciones y ubicación del personal en las distintas unidades o áreas funcionales de las Empresas para lograr una óptima utilización de los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y obtener así, como lógica consecuencia, una mayor productividad.

Las Empresas se comprometen a colaborar en el mantenimiento y expansión de la Escuela Nacional de Educación Técnica del Sindicato de Luz y Fuerza Capital.

### **CCT 215/97 "E", celebrado entre la empresa Central Puerto S.A. y el Sindicato Luz y Fuerza Capital Federal**

#### **Artículo 29.- Capacitación**

La empresa desarrollará una política de formación de recursos humanos, planificada sobre exigencias de calidad de servicio y basada en el estímulo permanente del esfuerzo individual dirigido a ampliar los conocimientos y habilidades adquiridas.

Promoverá en este sentido formas de capacitación y perfeccionamiento profesional, que estarán vinculadas con las necesidades Empresarias.

Las partes acuerdan flexibilizar las tareas, funciones y ubicación del personal en las distintas unidades o áreas funcionales de la Empresa para lograr una óptima utilización de los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y obtener así, como lógica consecuencia, una mayor productividad.

Cuando se determine la necesidad de mayor capacitación, la Empresa la programará y los trabajadores quedarán obligados a concurrir, dentro o fuera de sus horarios habituales y satisfacer los requerimientos que establezcan, sin que estas actividades generen derecho a compensación de ninguna naturaleza.

La Empresa y el Sindicato de Luz y Fuerza Capital Federal se comprometen a colaborar en los temas precedentes y particularmente en los objetivos que se tuvieron en mira al poner en marcha el "Instituto de Educación Técnica y Formación Profesional 13 de Julio".

### **CCT 92/93 "E", acordado entre la empresa Aguas Argentinas S.A. y el Sindicato del Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias**

#### **Artículo 30.- Capacitación y Formación Profesional**

El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo tiene derecho a la capacitación con el objeto de mejorar las habilidades, los conocimientos y las aptitudes requeridas para la mejor y segura realización de las tareas y desempeño del trabajador en la Empresa.

A tal fin, la Empresa establecerá la programación y funcionamiento de los planes de capacitación siendo obligatorio para el personal capacitarse en la forma y oportunidades que indica la misma, para adecuarse a los requerimientos técnicos de las tareas con el propósito de mejorar la calificación profesional del conjunto de los trabajadores. La capacitación tendrá lugar en lo posible, dentro de la jornada de labor.

---

Ante la reconversión tecnológica la Empresa procederá en lo posible a la recalificación del personal y se informará a la Co. P.A.R.

El desarrollo de la carrera individual es también responsabilidad de cada empleado, quien debe realizar los esfuerzos necesarios para su progreso personal, contando con la asistencia de la empresa en las prioridades del servicio y los objetivos organizacionales.

Asimismo, la Empresa se compromete a otorgar, dentro del marco de sus posibilidades, a los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Empresa, acceso a las actividades de formación y capacitación que apunten al mejoramiento de las habilidades, los conocimientos y las aptitudes requeridas para la mejor y segura realización de las tareas y desempeño en las mismas

#### Artículo 33.- Cubrimiento de Puestos

Cuando se planteen necesidades de cubrir puestos de trabajo, la Empresa los asignará prioritariamente al personal propio. A tal efecto se realizará los traslados y/o promociones necesarias.

En caso de no existir personas con el perfil requerido se recurrirá a la incorporación de nuevo personal.

Para los ingresos de este personal la empresa tendrá especialmente en cuenta a los candidatos egresados de la Escuela Técnica Profesional, Centro de Formación Profesional del S.G.B.A.T.O.S, siempre y cuando satisfagan los restantes requisitos del puesto a cubrir.

#### Artículo 64.- Lugares para el Desarrollo de Tareas de Carácter Social y de Capacitación

La Empresa aportará locales e instrumentos para brindar beneficios sociales a su personal por medio de la actividad de carácter social y de capacitación que desarrolla el S.G.B.A.T.O.S.

Asimismo, la Empresa reconoce que el S.G.B.A.T.O.S. mantiene una importante actividad de capacitación a través de los medios y programas mencionados en el Acuerdo Marco y detallados en el Artículo 4• y en el anexo A del citado acuerdo, que forma parte del presente.

### **CCT 201/92, firmado entre la Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina y las empresas Telefónica, Telecom, Startel y Telintar Acuerdos adicionales de los años 1994, 1995 y 1996**

#### CAPACITACIÓN

Las Empresas brindarán a los trabajadores, la capacitación necesaria para el desempeño de sus funciones en la especialidad y categoría en que revistan o que pasen a revisar como consecuencia de cambios en la tecnología o en la organización del trabajo.

Asimismo, se deja establecido que el personal podrá ser asignado a distintas tareas dentro de cada grupo laboral, cuando se encuentre en condiciones de desempeñarlas, tanto desde el punto de vista teórico-práctico, como del psicofísico, si la naturaleza de la función a desempeñar así lo requiere. A dicho fin, se articularán los planes de capacitación correspondientes.

---

## *Capítulo II.- Condiciones Generales de Trabajo*

### Artículo 7 (nuevo).- Capacitación

Los trabajadores realizarán los cursos de capacitación que la Empresa considere necesarios para el mejor desarrollo de las tareas y desenvolvimiento en las nuevas técnicas.

### Artículo 108 (nuevo).- Cambios Tecnológicos

En los casos que se deba proceder a reducir personal por cambios tecnológicos a producirse en el servicio, la Empresa adoptará los recursos para dar al mismo las eventuales vacantes disponibles, los cursos de capacitación necesarios y/o efectuar traslado, en la medida que el trabajador pueda desarrollar la función asignada.

La Empresa comunicará a la Organización Gremial con un plazo no menor de 3 (tres) meses de antelación, los cambios tecnológicos y las reconversiones laborales que inciden en el personal.

A partir de la homologación del presente Convenio y durante el plazo de 90 días, las partes analizarán las situaciones que estén en proceso de cambio en la actualidad, según la metodología del párrafo primero.

### *Adjunto "B" - Año 1996*

### Artículo 111.- Movilidad Funcional

Se define como movilidad funcional a la aptitud que tiene todo trabajador para realizar tareas que sean propias de su ámbito laboral y profesional, a partir de acceder a la capacitación y entrenamiento adecuados que le permita ampliar su conocimiento y habilidades.

En este marco las partes se comprometen a lo siguiente:

- Las Empresas a proveer capacitación y entrenamiento mediante programas formales y/o prácticas que correspondan, así como también a aplicar la organización, condiciones y medio ambiente de trabajo apropiado al rol polivalente definido.
- Los trabajadores a realizar las tareas del grupo laboral al que pertenecen, tanto de índole técnica, operativa y administrativa, que eventualmente hubiese que llevar a cabo para optimizar la continuidad del servicio, dentro de los plazos y cronogramas establecidos por las Empresas.

**CCT 257/97 "E", firmado entre la Federación de Organizaciones del Personal de Supervisión y Técnicos Telefónicos Argentinos (FOPSTTA), la Unión del Personal Jerárquico de Empresas de Telecomunicaciones (UPJET) y las empresas Telefónica de Argentina, Stet France, Telecom, Telintar y Startel**

### Artículo 8.- Polivalencia Funcional

En atención al interés común manifestado por las partes de aumentar la eficiencia y la calidad de servicios y con el fin de favorecer la formación continua de los trabajadores a la vez que su desarrollo laboral, los signatarios acuerdan que las categorías y puestos de trabajo definidos en este Convenio tiene carácter abierto a los efectos de atribución de tareas y responsabilidades.

---

Sin perjuicio de considerar las habilidades básicas de cada trabajador, los signatarios del presente dotarán a los mismos de una capacitación y/o entrenamiento adecuados para la eficaz realización de las distintas tareas encomendadas.

#### Artículo 16.- Principios

Las partes consienten de que el nivel de formación y actualización de los conocimientos de los trabajadores es fundamental para la elevación de la productividad, para la mejora de la competitividad, y para la promoción y la estabilidad en el empleo, expresan su voluntad coincidente de potenciar al máximo los recursos humanos de que dispone la Empresa.

Las Empresas se comprometen a aportar mensualmente a las entidades Gremiales el equivalente al 1,3% mensual sobre los salarios sujetos a retenciones jubilatorias.

Las sumas resultantes serán depositadas por las Empresas a la orden de las Entidades Gremiales que suscriben la presente, en la institución bancaria que las mismas designen dentro de los diez días corridos de finalizado el mes.

### **CCT 223/97, firmado entre la empresa petrolera YPF S.A. y la Federación de Sindicatos Unidos Petroleros del Estado (SUPE)**

#### *Capítulo X.- Capacitación de los Trabajadores*

##### Título Único.- Derecho de los Trabajadores

Artículo 139.- Este CONVENIO persigue la finalidad de colocar a los trabajadores, comprendidos en él, en condiciones tales que, con la participación de la FEDERACION DE SINDICATOS UNIDOS PETROLEROS DEL ESTADO (S.U.P.E.), y Filiales, la Empresa ponga en ejecución los planes que se individualizarán en los artículos siguientes.

Artículo 140.- Capacitar a su personal para desarrollar el potencial humano de la Empresa en todos los aspectos que contribuyan a los objetivos de la misma.

Artículo 141.- Considerar a la capacitación como un medio de comunicación canalizando las inquietudes del personal hacia la administración haciendo conocer a éstos sus decisiones.

Artículo 142.- Concientizar la función y facilitar los medios para que el hombre en su puesto de trabajo eleve permanentemente su nivel socio-tecnológico y la dinámica del grupo en el ámbito de la Empresa.

Artículo 143.- A cubrir las necesidades de capacitación de acuerdo a las prioridades de la Empresa.

Artículo 144.- A establecer metodologías de enseñanza que posibiliten el empleo de técnicos acordes con los adelantos científicos y tecnológico que tengan relación directa con los objetivos y el desarrollo de la Empresa en todas sus etapas.

Artículo 145.- A considerar a la capacitación como medio generador constante de ideas creadoras que contribuyan al desarrollo integral de YPF S.A.

Artículo 146.- A establecer la obligatoriedad de los destinatarios de la capacitación, de aplicar y difundir los conocimientos adquiridos. Para su puesta en marcha se considera prioritario:

- a) La Empresa dispondrá de "presupuesto para capacitación" que permita la formación técnico-humana científica del 10% como mínimo, de los trabajadores por cada dependencia por cada año.

- 
- b) Dispondrá la aplicación descentralizada de esos fondos para capacitación, con la única aprobación de la administración de cada dependencia.
- 1) BECAS: Dispondrá una política becaria capacitando al personal en el manejo de equipos, sistemas de explotación, sistemas de transportes, unidades de elaboración y mecánica comercial existentes y/o a utilizarse. Enviará a sus trabajadores a otra empresa, institutos, universidades, etc., de nuestro país o del exterior que esté más desarrollado en la materia específica.
  - 2) DEPENDENCIA PROGRAMA DE CAPACITACIÓN INTERNA: Establecerá en cada dependencia, de acuerdo a sus características, programas de capacitación individuales para cada uno de los sectores que la integran.
  - 3) MATERIAL BIBLIOGRÁFICO: La Empresa convendrá con los Organismos Nacionales e Internacionales de acuerdo a la tecnología actual, la difusión y reconocimiento de textos y publicaciones de carácter técnico y científico de acuerdo a sus necesidades.
  - 4) RELACIÓN EMPRESA - UNIVERSIDAD - COLEGIOS - TÉCNICOS: La Empresa establecerá el número de becarios de acuerdo a la orden en vigencia y difundirá la misma con suficiente antelación para que los organismos educacionales puedan designar y enviar a los estudiantes más aventajados.
  - 5) Ambas partes coinciden la necesidad de mejorar la productividad de la industria del petróleo, por medio de la modernización tecnológica, métodos de trabajo y optimización de las organizaciones, desarrollando en consecuencia una industria eficiente que se inserte en el contexto internacional, con rendimientos que alcancen una óptima competitividad, siendo la productividad un medio fundamental para la rentabilidad de las empresas y elevar la calidad de vida de los trabajadores. Las partes acordarán la introducción de modificaciones y/o adelantos en las maquinarias y/o materias primas y/o métodos de trabajo, etc., que tiendan al mejor aprovechamiento de los recursos humanos y técnicos, y óptima utilización de los equipos productivos. Asimismo las partes convendrán la metodología de aplicación para la concreción de los fines precedentemente expuestos.

### **CCT 240/97 "E", firmado entre la Unión Ferroviaria y la empresa Ferrosur Roca S.A.**

#### **Artículo 8.- Fines Compartidos**

(...) En el mismo sentido acuerdan destacar la relevancia de la capacitación - entendida como un derecho y un deber de los trabajadores - atento a que la idoneidad profesional y el conocimiento y cumplimiento de las normas operativas y de seguridad, en orden a cada nivel de responsabilidad, constituirán condiciones importantes en el desempeño de sus funciones, a la par que un factor propicio para su plena realización laboral.

#### **Artículo 14.- Comisión de Capacitación Laboral**

Créase la COMISIÓN DE CAPACITACIÓN LABORAL dentro de la C.O.P.A.P., con igual naturaleza y modalidades de integración y funcionamiento que las establecidas respecto de la COMISIÓN DE HIGIENE Y SEGURIDAD.

Las funciones de la Comisión creada en este artículo consisten en efectuar recomendaciones sobre los cursos de perfeccionamiento, sistemas de evaluación, su metodología, frecuencia de los períodos de evaluación, desarrollo y/o entrenamiento

---

para el personal, así como aconsejar programas de capacitación con miras a mejorar el nivel de conocimientos y eficiencia, la adaptación a las innovaciones tecnológicas y la promoción de conductas seguras al efecto de prevenir accidentes del trabajo.

Los miembros de la Comisión podrán presenciar las pruebas de evaluación que tome la Empresa, a cuyo efecto ésta deberá comunicarles, con suficiente antelación, la fecha y lugar en que las mismas se efectuarán.

Cuando la Comisión analice programas de capacitación referidos a temas de Higiene y Seguridad actuará en conjunto con el órgano de asesoramiento instituido por el artículo 11 de esta Convención Colectiva.

Lo aquí establecido lo es sin perjuicio de las facultades y obligaciones que tienen, el personal y la Empresa, en materia de capacitación laboral.

#### Artículo 21.- Aporte para Capacitación y Reinserción Laboral

Ferrosur Roca S.A. liquidará mensualmente a favor de la Unión Ferroviaria, un "Aporte para Capacitación y Reinserción Laboral Ferroviario", el cual tendrá por objeto financiar obras de ese carácter en beneficio de los trabajadores comprendidos en el ámbito de la organización sindical.

El Aporte será equivalente a \$ 2.000.- mensuales, y será abonado por Ferrosur Roca S.A. a la Unión Ferroviaria dentro de los primeros 14 (catorce) días de cada mes, liquidándose por mes vencido.

#### Artículo 26.- Evaluación Periódica del Personal, Capacitación y Formación Profesional

La evaluación del empleo del personal se instrumentará por la Empresa mediante una calificación periódica, a los fines de garantizar una mayor eficiencia del servicio y la adecuada implementación de las normas de seguridad por parte de los trabajadores.

La Empresa determinará oportunamente la metodología y frecuencia de los períodos de evaluación y su eventual influencia en los niveles remuneratorios. La Empresa comunicará a los integrantes de la Comisión de Capacitación Laboral la oportunidad en que se verificarán las pruebas de evaluación para que aquellos puedan presenciarlas.

La Empresa se compromete a otorgar, dentro del marco de sus necesidades y posibilidades, a los trabajadores comprometidos en la presente Convención Colectiva de Empresa la posibilidad de acceder a las actividades de formación y capacitación que apunten al mejoramiento de las habilidades, los conocimientos y las aptitudes requeridas para la mejor y segura realización de las tareas y desempeño del trabajador.

Asimismo, el resultado de las evaluaciones que se efectúe para constatar el conocimiento, las aptitudes y las habilidades adquiridas o desarrolladas por los trabajadores serán tenidas en cuenta como factor a considerar para la cobertura de puestos y/o las promociones que deban realizarse.

### **Sectores vinculados al surgimiento de nuevas actividades**

#### **Acuerdo Marco de la Actividad Aseguradora N° 191/92**

##### Cláusula Quinta.- Comité de Capacitación laboral

La capacitación será un deber y un derecho de los trabajadores atento a que la idoneidad constituirá una condición fundamental de toda promoción.

---

Se constituye el Comité de Capacitación Laboral con representación paritaria y de carácter permanente. Tendrá a su cargo analizar y proponer lineamientos de los cursos de perfeccionamiento para el personal, así como los que deban impartirse con miras a su readaptación a las nuevas tecnologías.

Las propuestas del Comité no afectan la atribución empresaria a establecer programas de desarrollo de su personal, ni las del sindicato para fijar sus programas de formación profesional y sindical.

Las partes se comprometen a estudiar la factibilidad de crear una escuela de capacitación, sobre la base de las ya existentes, que sirva de soporte a los programas de reconversión así como a los contratos de trabajo de práctica especial para jóvenes.

### **CCT 264/95 de la Actividad Aseguradora en General, celebrado entre el Sindicato del Seguro de la República Argentina y la Asociación de Cooperativas y Mutualidades del Seguro y la Asociación de Compañías de Seguros**

#### **Cláusula 18.- Derecho de Información**

Las Asociaciones Empresarias y las empresas suministrarán a la representación sindical la información económica y técnica que oportunamente se establezcan y en los plazos igualmente fijados. Las partes se comprometen a reglamentar el presente artículo en el plazo máximo de 90 días.

Los representantes gremiales están obligados a guardar reserva sobre los hechos o informaciones de que tomaren conocimiento con motivo de su participación en las distintas Comisiones y Comités y recibieren de las Asociaciones o empresas en su carácter de representantes del personal.

### **Acuerdo de abril de 1997, celebrado entre el Sindicato del Seguro de la República Argentina y la Aseguradora de Riesgos del Trabajo Omega ART**

#### **Cláusula.- Novena**

Las partes acuerdan que las demás modalidades contractuales incorporadas por la legislación laboral incluyendo el contrato de aprendizaje, podrán ser utilizadas como excepción al principio general de indeterminación del contrato de trabajo, por lo tanto, y siendo ésta una parte esencial del contrato de trabajo, se deberá justificar por escrito en cada caso la necesidad funcional de tales contrataciones.

### **CCT 283/97, celebrado entre el Sindicato del Seguro de la República Argentina y la Asociación de Aseguradores de Vida de la República Argentina**

#### **Artículo 12.- Entrenamiento Profesional**

Las Empresas se comprometen a instrumentar programas de entrenamiento profesional, con el objeto de formar al personal en el marco de las nuevas técnicas y procesos de trabajo, para el acabado cumplimiento de las propias tareas.

A tal fin cada empresa dictará los cursos, conferencias o seminarios, por sí o por terceros, los que estarán vinculados a la planificación de carrera y al pleno desarrollo profesional de cada empleado.

---

Cada empleado estará obligado a cumplir con el entrenamiento profesional que le programe su empleador en relación al apropiado desempeño de sus funciones.

Resultan acciones comunes para la capacitación y formación del personal, las siguientes:

- a) Fomentar el respeto, solidaridad, cooperación y progreso tanto de las empresas como de los empleados que se desenvuelven en ellas.
- b) Apoyar la introducción de métodos innovadores, e incentivos al trabajo conjunto, orientando a la empresa y a los trabajadores a desarrollar programas de mejora continua, productividad, calidad de vida en el trabajo, prevención del medio ambiente y prevención de accidentes y enfermedades del trabajo.
- c) Programar acciones comunes de capacitación del personal. A tal fin se integrará el Centro de Formación Profesional y Nuevas Tecnologías del Sindicato del Seguro, en aquellas actividades que éste pudiese abordar y siempre que estén vinculadas a las necesidades de cada empresa.

12.1.- OBJETIVOS: Son los objetivos de la formación y capacitación del personal:

- a) Aumentar las posibilidades de empleabilidad y estabilidad en fuentes de trabajo;
- b) Apoyar la introducción de métodos innovadores e incentivos al trabajo en conjunto, orientado a las empresas y a los trabajadores a desarrollar programas de mejora continua, productividad, calidad de vida en el trabajo, preservación del medio ambiente, prevención de accidentes y enfermedades del trabajo;
- c) Fomentar el respeto, solidaridad, cooperación y progreso tanto de las empresas como de los empleados que se desenvuelven en ellas;
- d) Atender a la formación integral del trabajador, más allá de lo estrictamente laboral.

12.2.- MEDIOS

Tendiente a los objetivos desarrollados en 12.1., las Empresas se obligan a instrumentar planes de capacitación que permitan, en forma efectiva, la realización de distintas tareas por parte de los trabajadores, fuera de la especificidad de sus funciones. La polifuncionalidad del trabajador deberá ser directamente proporcional a la capacitación adquirida. Asimismo, todo empleado estará obligado a cumplir con la capacitación que programe cada empresa en relación al desempeño de sus funciones.

Sin perjuicio de lo expresado anteriormente, las Empresas y la Cámara del Sector junto a la Representación Sindical, asumen el compromiso de programar acciones comunes para la capacitación y formación del personal, con el fin de fomentar los objetivos enunciados en los apartados a), b), c) y d) del 12.1

### **CCT 130/94 "E", firmado entre el Sindicato del Seguro de la República Argentina y la Administradora de Fondos de Jubilaciones y Pensiones Prorenta**

Cláusula.- Décimo Sexta

A los fines de capacitar y/o preparar al futuro personal dependiente de la Empresa, la misma podrá tomar becarios por un plazo de hasta 3 (tres) meses, en base a un programa de capacitación y entrenamiento establecido. Todo aspirante a promotor podrá realizar bajo la forma de beca un curso intensivo, al final del cual se lo examinará, conforme los términos y alcances de la legislación vigente. Una vez apro-

---

bado el examen, el aspirante ingresará como promotor de la Empresa. Durante la vigencia de la beca, el aspirante solo percibirá una asignación por beca de carácter no remunerativo, de acuerdo con la legislación vigente.-

**CCT 273/96 (articulado), firmado en abril de 1998 entre la Federación Argentina de Obreros Pasteleros, Confiteros, Pizzeros, Heladeros y Alfajoreros y el Sindicato Trabajadores Alfajoreros, Reposteros, Pizzeros y Heladeros de Mar del Plata con la empresa Heladerías Freddo S.A.**

**Artículo 3.- Compromisos de la Empresa**

Con el objetivo de cumplir en un todo los fines propuestos en el presente convenio Heladerías Freddo S. A. se compromete a:

- a. Impulsar el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores;
- b. Mantener una fluida relación con sus empleados, y la Asociación Sindical procurando resolver las situaciones por medio del diálogo continuo;
- c. Cumplir con la legislación vigente en todos sus aspectos;
- d. Analizar la implementación de medidas que contribuyan a la mejora en la calidad de vida de sus empleados y grupo familiar;
- e. Alentar y propender al trabajo en equipo, bajo formas diversas, que posibilite, creativa y enriquecedoramente, el mejoramiento de la actividad en todos sus aspectos y las condiciones de los trabajadores;
- f. Proveer un ámbito de trabajo cuyo nivel de organización, seguridad e higiene respete la dignidad del empleado.

**Artículo 4.- Compromisos de la Asociación Sindical**

Con el objetivo de cumplir en un todo los fines propuestos en el presente convenio la Asociación Sindical se compromete a:

- Colaborar con la Empresa en pos de alcanzar los objetivos comunes de éxito y bienestar de su personal;
- Propiciar y apoyar las iniciativas que promuevan la mejora constante de la calidad y la productividad, como forma de mejorar en manera constante las condiciones laborales del personal representado.
- Cooperar en la implementación de iniciativas de capacitación y entrenamiento para el personal.

**Artículo 5.- Compromisos del personal comprendido en el presente convenio**

Serán compromisos principales de los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo de Trabajo:

- a. Contribuir con su máximo esfuerzo al mejor logro de la tarea asignada;
- b. Cumplir todas las normas de higiene y seguridad, minimizando el riesgo de infortunios laborales;
- c. Trabajar respetando las políticas y normativas de la Empresa;
- d. Cumplir las normas de conducta y presentismo, respetando el reglamento interno de la Empresa;
- e. Realizar todos los esfuerzos necesarios para que la Empresa alcance los planes de producción programados;
- f. Informar todas aquellas innovaciones que considere de interés para hacer a la Empresa más eficiente y exitosa;

- 
- g. Realizar las actividades de capacitación que se le indiquen;
  - h. Realizar su trabajo con la firme convicción de que la voluntad y la técnica puestas en dicha realización redundarán en su propio beneficio, y en el de la Empresa en su conjunto.

**CCT 202/93 (articulado), firmado en julio de 1998 entre la Federación Argentina de Obreros Pasteleros, Confiteros, Pizzeros, Heladeros y Alfajeros y la empresa Indemax S.A.**

**Artículo 12.- Formación profesional**

Las partes, entendiéndolo como un deber y un derecho de trabajadores y empresarios y como política activa en favor del empleo, convienen en elaborar, conjunta o por separado, programas de formación destinados a la capacitación profesional, de carácter inicial, continua y permanente. La formación estará destinada a mejorar las calificaciones profesionales y la promoción social.

Las partes convienen mantener informados a sus representados, respecto de las nuevas tecnologías y nuevas formas de organización del trabajo, teniendo en cuenta políticas de prevención que permitan anticipar negatividades propias del mercado y ayudar a superar dificultades frutos de reestructuraciones económicas y tecnológicas.

La formación se prestará a través de cursos permanentes, especiales apoyados por material formativo instrumental, impreso y audiovisual, relacionados con la actividad que corresponde a los establecimientos comprendidos en la convención.

También se organizarán sistemas destinados a la formación integral del ciudadano productor, la polivalencia funcional de los trabajadores, así como la información tecnológica de las empresas y sus trabajadores, la actualización y reconversión profesional y reinserción laboral.

Teniendo en cuenta los sectores dinámicos de la actividad se procurará que el estilo de la formación sea flexible, tomando en cuenta realidades concretas y objetivas, tanto de las empresas cuanto de los trabajadores a partir de cotidianidades generales. De manera especial se implementarán programas destinados a jóvenes, en la búsqueda de su primer empleo.

Las partes signatarias convienen que los diferentes estudios, cursos o cualquier otro tipo de sistematización de la formación que organicen cada una de ellas, deberán ser notificados oportuna y fehacientemente a la otra, a fin de posibilitar la mejor difusión entre los diferentes establecimientos y trabajadores de la actividad respectiva. Asimismo se informará semestralmente del plan de actividades al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

**Acuerdo de setiembre de 1997, celebrado entre la Federación Argentina de Obreros Pasteleros, Confiteros, Pizzeros, Heladeros y Alfajeros y el Centro Industrial de Panaderos.**

**Fondo Convencional para la Formación Profesional**

- a. Se instituye un Fondo Convencional para la Formación Profesional de Trabajadores y Empleadores constituido por el 1% del importe pagado por cada empre-

---

sa sobre el total de las remuneraciones sujetas a aportes, dicho aporte se hará mensualmente del 1 al 15 de cada mes calendario. De ese aporte corresponderá un 0,50% para el Centro Industrial de Pasteleros, y un 0,50% S.O.P.C.P.H.Y.A. Sindicato Obreros, Pasteleros, Confiteros, Pizzeros, Heladeros y Alfajoreros. La contribución empresaria a este Fondo se hará mediante el deposito bancario en boletas especiales que suministrará el Gremio, en cuya responsabilidad se confía la inspección y recaudación y ejecución en caso de mora.

- b. Este fondo se destinará por cada beneficiaria al cumplimiento de programas de capacitación, asesoramiento técnico y formación profesional.

**CCT 327/98 "E", firmado entre la Federación Argentina de Obreros Pasteleros, Confiteros, Pizzeros, Heladeros y Alfajoreros y el Sindicato Trabajadores Alfajoreros, Reposteros, Pizzeros y Heladeros de Mar del Plata con la empresa Maestros Pasteleros Petit Four S.A.**

Artículo 43.- Título

Todo Trabajador que posea títulos adicionales superiores otorgados por la Enseñanza reconocida por los Organismos competentes, y en sus tareas o categorías, a reconocimiento de la empresa, le sean útiles y se utilicen en tal función, percibirán un cinco por ciento (5%) más sobre su sueldo básico, previa presentación del certificado respectivo.

Artículo 60.- Capacitación y Formación Profesional

La empresa se compromete a contribuir y colaborar en los programas de formación y capacitación profesional sustentados por el Sindicato para los trabajadores de la actividad laboral del convenio, a los fines de la actualización técnica del nivel de productividad, a través del entrenamiento de conformidad con los avances de la actividad. Dichos programas podrán coordinarse con el Plan Nacional de Desarrollo teniendo en cuenta el mejoramiento de mano de obra más idónea, más práctica, con mayor actualización orientada a la productividad que redundará en beneficios a ambas partes. Para el logro de tales objetivos comunes, se debe posibilitar a los trabajadores la realización de cursos de orientación, formación por medio de becas, licencias y todo otro medio que permita ampliar y cumplir las metas mencionadas. A partir de la comunicación de homologación del presente Convenio, las empresas comenzarán a tributar los aportes que establece el inciso a) siguiente:

- a. Las empresas en cumplimiento de lo establecido en este artículo, subrogan en el Sindicato la obligación de la Formación Profesional subvencionando con un Aporte Mensual del uno por ciento (1%) sobre el total de los sueldos y jornales abonados a los trabajadores comprendidos en este Convenio; dichos aportes serán depositados dentro de los quince (15) días subsiguientes al mes salarial abonado en la Cuenta Sindical -Fondo Repostería-, que la Entidad tiene habilitado en banco oficial, según las disposiciones legales vigentes.
- b. La empresa recibirá del Sindicato, como administrador de tales fondos, la información de la mencionada formación con los detalles de los avisos e invitaciones al personal que quiera concurrir, al igual que evacuar las consultas técnicas útiles a la idoneidad.

---

**CCT N° 272/96 (prórroga y modificaciones de setiembre de 1999), firmado entre la Federación Argentina de Obreros Pasteleros, Confiteros, Heladeros, Pizzeros y Alfajeros y la Asociación de Hoteles, Restaurantes, Confiterías y Cafés, y el Centro de Industriales Panaderos de Buenos Aires.**

QUINTO: (Se agrega al final como art. 85 Adicional por capacitación) El personal que haya aprobado los cursos de capacitación profesional dictados por la Escuela de Capacitación del S.O.P.C.P.H.Y.A. o Escuela reconocida por la Asociación de Hoteles, Restaurantes, Confiterías, Cafés (Cámara de Confiterías) y el Centro de Industriales Panaderos de Buenos Aires, percibirá un adicional del 10% del Salario Básico de su categoría profesional. Durante el tiempo que el trabajador-alumno se encuentre cursando en las Escuelas reconocidas, percibirá al término del primer año un adicional del 5% del salario básico de su categoría profesional. Al término del segundo año de curso efectivo, percibirá el adicional del 10% referido al comienzo de esta cláusula. En caso de no cursarse este segundo año; el trabajador dejará de percibir el adicional del 5% que venía percibiendo. En los casos de cursos para maestros, de un año de duración, el adicional del 10% lo percibirán al finalizar el curso y siempre que hubiere aprobado el 80% de los módulos de perfeccionamiento. En todos los casos, los títulos o certificados que expidan las Escuelas, para ser reconocidos, deben ser aprobados por los representantes docentes, que al efecto designen la Federación y Asociación Empresaria, signatarias de este Convenio. Las partes reglamentarán el procedimiento práctico para su efectivización.

**CCT 30/89 (modificación de abril/1992), firmado entre la Federación Argentina de Obreros, Pasteleros, Confiteros, Heladeros, Pizzeros y Alfajeros y la Asociación de Hoteles Restaurantes, Confiterías y Cafés de Buenos Aires.**

(...) A los efectos de considerar un aumento salarial para el período marzo/92 - agosto/92, rige a partir 1-4-92, en los términos del Decreto Ley 1334/91, han acordado establecerlos en base a un mejoramiento de la productividad y de la calidad de los productos que se elaboren, teniendo en cuenta que los cursos de capacitación para el personal afiliado, dictados por el S.O.P.C.P.H.Y.A. están determinado una mejora en la capacidad laborativa del personal que redunde en el mejoramiento de la productividad y de la calidad de los productos ya señalados. (...)

**CCT 30/89 (modificación de diciembre/1994), firmado entre la Federación Argentina de Obreros, Pasteleros, Confiteros, Heladeros, Pizzeros y Alfajeros y la Asociación de Hoteles Restaurantes, Confiterías y Cafés de Buenos Aires.**

**Artículo 14.- Reemplazos y Capacitación**

Todo reemplazo de un trabajador de categoría superior debe efectuarse fundado en la capacidad y en la formación, previamente acreditados.

Esta capacitación y formación puede recibirla el trabajador como calificación inferior tanto al exterior como al interior de la empresa.

El empleador debe posibilitar oportunidades para que el personal del establecimiento se capacite y perfeccione en los oficios de la actividad.

---

Todo trabajador a quien se le ofrezca reemplazar a otro deberá hacerlo con la mayor dedicación de manera de aprovechar la experiencia ofrecida.

Todo trabajador que reemplace eficientemente a otro de categoría superior, tendrá derecho, en función de la capacitación adquirida, a partir del sexto día, a percibir el sueldo o jornal equivalente a dicha categoría superior; la remuneración cesará cuando el trabajador reemplazado regresa a su puesto y ocupa el mismo.

**CCT 30/89 (modificación de diciembre/1995), firmado entre la Federación Argentina de Obreros, Pasteleros, Confiteros, Heladeros, Pizzeros y Alfajoreros y la Asociación de Hoteles Restaurantes, Confiterías y Cafés de Buenos Aires.**

Artículo 81.- Fondo Convencional para la Formación Profesional (FO.CO.)

- a. Se instituye un Fondo Convencional para la Formación Profesional de Trabajadores y Empleadores, constituido por el 1% del importe pagado por cada empresa sobre el total de las remuneraciones sujetas a los aportes, dicho aporte se hará mensualmente del 1 al 15 de cada mes calendario. De ese aporte corresponderá un 0,50% para la Cámara de Confiteros y un 0,50% para el S.O.P.C.P.H.Y.A. Sindicato Obreros, Pasteleros, Confiteros, Pizzeros, Heladeros y Alfajoreros. La contribución Empresaria a este fondo, se hará mediante el deposito bancario en boletas especiales que suministrará el Gremio, cuya responsabilidad se confía la inspección, recaudación y ejecución en caso de mora.
- b. Las empresas que ocupen 100 (cien) trabajadores, aportarán el 0,80%, el 0,40% para la Cámara de Confiteros, 0,40%, para el S.O.P.C.P.H.Y.A. Sindicato Obreros, Pasteleros, Confiteros, Pizzeros, Heladeros y Alfajoreros.
- c. Este Fondo se destinará por cada beneficiaria al cumplimiento de programas de capacitación, asesoramiento técnico y formación profesional.

Artículo 85.- Formación Profesional (Art. 96 Ley 24.467)

Las partes propugnarán, mediante los medios que estimen pertinentes, promover la capacitación profesional de los trabajadores comprendidos en este acuerdo, a cuyo efecto se deberá tener en cuenta las características de las actividades definidas en este Convenio Colectivo de Trabajo, y los requerimientos, posibilidades y necesidades de la confitería y afines.

**Industria manufacturera: terminales automotrices y autopartistas**

**Convenio entre la Empresa General Motors S.A. y el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor -SMATA- 1999**

Artículo 12.- Vacante

1. Las vacantes que pueden ser generadas en cargo con mayor remuneración serán anunciadas internamente con una semana de anticipación como mínimo, para que todos los potencialmente interesados puedan postularse en igualdad de condiciones. Se seleccionará al mejor solicitante como resultante de las entrevistas, antecedentes y exámenes. Solo si no hubiera personas debidamente calificadas, la selección se extenderá a candidatos externos.

- 
2. El solicitante seleccionado entre los empleados de GM de A, rendirá antes del final del periodo de seis meses un conjunto de pruebas de capacitación. Se entiende que una eventual prórroga del referido período o la repetición del conjunto de pruebas, no implica tácita aceptación de la nueva función, la cual estará sujeta a las disposiciones del Art. 38.

La diferencia de remuneración por función se abonará al final del período mencionado, en forma retroactiva, siempre que el solicitante haya sido aprobado. Si no fuera aprobado, retornará a su función anterior, con el salario que a ésta corresponda. La diferencia se incorporará definitivamente al salario después de la aceptación descrita en el Art. 38. Si no fuera aprobado por la célula, retornará a su función anterior con el salario que ésta corresponda.

#### Artículo 14.- Organización del Trabajo

1. El trabajo de la fábrica será organizado y basado en equipos multifuncionales y/o en células de trabajo, cada una con atribuciones y misiones claramente definidas, teniendo como sistema guía el trabajo estandarizado y los sistemas tecnológicos, de organización y administrativos de mejora continua.
2. A través de los equipos y células mencionadas deberá propiciarse la formación polivalente y polifuncional.
3. Las atribuciones y misiones de cada equipo y/o célula serán comunicadas a todos los empleados, así como las modificaciones importantes que se incorporen debido a la utilización de los sistemas de mejoras continua. Uno de los sistemas a utilizar será el de las hojas de trabajo estandarizado las cuales serán actualizadas permanentemente por el personal de producción y/o de ingeniería de procesos. En estas describirán las tareas de cada integrante de la célula y su relación con el resto de los componentes, referido esto solo a tiempo y actividad productiva, las que serán aprobadas por el Depto. de Ing. de Procesos de acuerdo a objetivos de productividad de la empresa.  
Otras responsabilidades relativas, por ejemplo, el orden y la limpieza, calidad, seguridad, mantenimiento preventivo, etc. deberán ser ejecutadas en el tiempo remanente.
4. Los sistemas de mejora continua deberán utilizar métodos de medición que permitan a los integrantes de los equipos o células y a la comisión prevista en el Art. 15, estar plenamente informados de los avances y efectos sobre las relaciones laborales y el empleo

#### Artículo 17.- Capacitación y Formación Profesional

GM de A se compromete a mantener programas de formación profesional y cultural con el objeto de capacitar al personal en nuevas técnicas y procesos de trabajo y apoyarlos en su crecimiento como personas.

A tales fines, GM de A dictará cursos, conferencias y seminarios, por sí o por terceros, de carácter gratuito para el personal.

Los cursos se dictarán dentro y/o fuera de los horarios de trabajo, abonándose en este último caso las horas correspondientes como horas suplementarias según la legislación vigente.

El personal y el SMATA aceptan que la capacitación es una necesidad, ineludible a los fines de lograr progreso en las condiciones laborales y personales de los empleados.

---

Se anexa al texto del presente convenio la programación básica de capacitación para los próximos cinco años.

#### Anexo al Artículo 17.- Capacitación y Formación Profesional

*Programación básica para el período 1998/2003*

*Proceso de Entrenamiento y Capacitación de Empleados de General Motors de Argentina S.A.*

La educación, formación, entrenamiento y capacitación de empleados de G.M. de A., son parte de un proceso continuo que deberá habilitarlos social y técnicamente para enfrentar los desafíos del crecimiento como personas, como miembros de la sociedad argentina y como miembros organizados de la Empresa.

La Empresa reconoce que forma parte del contexto social y económico de Argentina y desea contribuir, con todo el conocimiento y experiencia acumulados durante décadas, al progreso de sus empleados y espera que, como consecuencia, toda la comunidad se beneficie.

Cabe destacar que los asociados comerciales de GM de A, es decir sus proveedores y distribuidores, deberán integrarse a este proceso para que sean reconocido como tales, lo que genera un factor multiplicador enorme para el proceso de educación continua que pasamos a describir.

#### *Proceso de Educación para el Fenómeno de la Salud y Mantenimiento de la Vida y la Capacidad Física y Mental*

NECESIDAD DETECTADA: Fomentar la salud, mantener la integridad y la capacidad física, requieren conocimientos que exceden a los que están habitualmente disponibles. Todas las personas, independientemente de la edad o sexo deben aprender técnicas y métodos que le permitan vivir más plenamente y como consecuencia más felices.

OBJETIVOS DEL PROCESO: Todos los empleados de GM de Argentina deberán mantenerse actualizados sobre los mejores medios disponibles para fomentar su salud, estado físico, mental y social.

PLAN DE ACCIÓN: A través de especialistas en cada uno de los temas abordados podrán dictarse para los empleados de la fabrica cursos en temas como:

- Prevención contra enfermedades infecto-contagiosas.
- Alimentación para la salud.
- Deportes y ejercicios físicos y relajamiento.
- Mantenimiento de la salud mental.
- Ergonomía.
- Relaciones interpersonales.
- Prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
- Salud familiar.
- Primeros auxilios.
- Mantenimiento de las capacidades: a) auditiva, b) visual, c) del sistema locomotor, d) del corazón y sistema circulatorio, e) del sistema nervioso, f) digestiva, etc.
- Alcoholismo y drogas.

La prioridad y la oportunidad de cada curso serán determinadas por los propios grupos de trabajo en planeamiento anual de las actividades educacionales.

---

Nuevos asuntos serán abordados a medida que el progreso social, científico y tecnológico los indique como adecuados.

### *Proceso de Educación para la Convivencia de la Empresa y en la Sociedad*

NECESIDAD DETECTADA: El conocimiento de las normas que rigen la vida en sociedad no es completo ni claro, provocando potenciales comportamientos inadecuados debido a la falta de comprensión de su alcance, profundidad, importancia y aplicación práctica.

OBJETIVOS DEL PROCESO: Todos los empleados de GM de Argentina deberán estar capacitados para entender las necesidades sociales y así participar como miembros activos en los procesos de progreso social.

PLAN DE ACCIÓN: A través de especialistas (Jueces, Representantes del Pueblo electos, Dirigentes Sindicales, Profesionales, Líderes Comunitarios, Autoridades Militares y Eclesiásticas) podrán dedicarse horas de capacitación para los empleados, a asuntos como:

- Representación y participación social.
- Legislación del trabajo.
- La empresa y sus empleados en el contexto social.
- Relaciones familiares: los deberes y derechos.
- Participación femenina en la empresa y en la sociedad.
- Análisis histórico del progreso.
- Legislación del tránsito.
- Normas comunitarias de convivencia.
- El arte como medio de expresión social.
- Neurolingüística.

Se espera que cada hora dedicada a este proceso educativo genere varias horas auto-orientadas lo que dependerá del interés personal de cada empleado.

La prioridad y oportunidad de cada Curso o Conferencia serán determinadas por los propios grupos de trabajo en el planeamiento anual de actividades educacionales.

### *Proceso de Educación para la Calidad*

NECESIDAD DETECTADA: La evolución del concepto de calidad y los procesos técnicos involucrados requieren entrenamiento y capacitación permanente para que los clientes y usuarios de los productos y servicios de GM de Argentina queden plenamente satisfechos con ellos y permitan que la compañía sobreviva en un ambiente extremadamente competitivo.

OBJETIVOS DEL PROCESO: Todos los empleados de GM de Argentina deberán conocer y practicar los sistemas, técnicas, medios y recursos que permitan dar a los clientes de la Empresa los mejores productos y servicios, al punto que queden entusiasmados y se conviertan en clientes para siempre.

PLAN DE ACCIÓN: A través de los especialistas nacionales y extranjeros, empleados de la Empresa y clientes, podrán dictarse cursos en temas como:

- Organización para la calidad.
- Normas nacionales e internacionales, ISO 9000.
- Medición del desempleo: índices, costos, etc.
- Formación de la mentalidad para la calidad.

- 
- Proceso de mejora continua aplicada a la calidad.
  - Sistemas de aprobación, selección y entrenamiento de proveedores y distribuidores.
  - Auditoría de calidad.
  - Calidad en los sectores administrativos.
  - Control estadístico de procesos.
  - Responsabilidad por la calidad.
  - Sistemas de medición para asegurar la calidad: equipos, aparatos, laboratorios.
  - Metrología.
  - Características de los procesos bajo el enfoque de la calidad.
  - Las interrelaciones entre componentes y el todo para generar calidad total.
  - Premios nacionales e internacionales relativos al desempeño de la calidad.
  - Mantenimiento y calidad.
  - Ciencias básicas para la calidad.
  - Percepción de los clientes para la calidad de productos y servicios.

La prioridad y oportunidad de cada curso serán determinadas por la empresa a través de sus Gerentes y ejecutada a nivel de grupo de trabajo, siguiendo el planeamiento anual de actividades educacionales.

#### *Proceso de Educación para el Mantenimiento de la Fábrica*

**NECESIDAD DETECTADA:** Los equipos, dispositivos, máquinas, herramientas e instalaciones para producir vehículos deben ser conocidos detalladamente para asegurar el funcionamiento eficiente y libre de riesgo para los que los manejan.

**OBJETIVOS DEL PROCESO:** Capacitar un grupo específico de personas en la fábrica para ejecutar las tareas de mantenimiento de manera profunda y detallada, y entrenar a todos los empleados que utilizan los sistemas para que los auxilien eficazmente.

**PLAN DE ACCIÓN:** A través de los especialistas, técnicos e instructores del país y del exterior, podrán ser desarrollados los cursos en temas tales como:

- Prevención y ataque a incendios.
- Funcionamiento de equipos, dispositivos, máquinas, herramientas e instalaciones.
- Sistema de mantenimiento preventivo total.
- Mantenimiento y productividad.
- Mantenimiento y calidad total.
- Mantenimiento y prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
- Mantenimiento de mejora continua.
- Organización del mantenimiento.
- Electrotécnica, básica, intermedia y avanzada.
- Electromecánica, básica, intermedia y avanzada.
- Comandos eléctricos.
- Corrosión.
- Dispositivos de protección en las máquinas.
- Electrónica I, II y III.
- Electrónica digital.
- Microprocesadores.

- 
- Controladores lógicos programables.
  - Periféricos.
  - Conversores AC/DC.
  - Neumática I, II y III.
  - Circuitos neumáticos.
  - Hidráulica I, II y III.
  - Circuitos hidráulicos.
  - Automatización industrial I, II y III.
  - Rulemanes, ejes, elementos móviles.
  - Lubricación.
  - Soldadura (por puntos, MIG, MAG).
  - Mantenimiento de unidades.

*Proceso de Educación para la Manufactura de Vehículos*

NECESIDAD DETECTADA: El sistema de fabricación de los vehículos debe ser detalladamente explicado, entendido y practicado para que se consiga obtener calidad y precio compatibles con el objetivo de entusiasmar a los clientes con nuestros productos y servicios.

OBJETIVOS DEL PROCESO: Obtener resultados que se comparen con los mejores del mundo en términos de Producción, Calidad, Productividad, Costo y Organización del Sistema de Fabricación.

PLAN DE ACCIÓN: Todos los empleados de la fábrica deberán ser capacitados en una o varias funciones de fabricación incluyendo entrenamiento teórico y práctico, para asegurar que los vehículos se hagan conociendo y controlando totalmente el sistema productivo. Los temas tratados podrán ser entre otros:

- Sistema celular de trabajo.
- Manufactura simplificada.
- Sistema de mejora continua.
- Trabajo estandarizado.
- Planeamiento de los procesos.
- "Just in time".
- Inventario mínimo.
- Capacidad de proceso.
- Trabajo en equipo.
- Eliminación en las pérdidas.
- Sistema cliente-proveedor interno.
- Manejo de materiales I y II.
- Especificaciones y normas del sistema de fabricación.
- Cambio rápido de herramientas.
- Comunicación interna.
- Controles visuales.
- Auditoría de proceso.
- Auditoría de vehículos.
- Ensamble de conjuntos y subconjuntos.
- Chapistería.
- Ensamblado electromecánico.

- 
- Soldadura por punto.
  - Soldadura MIG/MAG.
  - Montajes de motores.
  - Montajes electrónicos y mecánicos.
  - Tapicería.
  - Pintura.
  - Test para funcionamiento de parte / conjuntos.
  - Terminaciones artesanales.

La prioridad y oportunidad de cada curso será determinada por la empresa a través de sus Gerentes y ejecutada a nivel de grupo de trabajo.

#### *Proceso de Educación para el Servicio y Atención de Clientes*

NECESIDAD DETECTADA: Todos los empleados que directa o indirectamente (a través de concesionarios) tengan contacto con clientes, deben utilizar, no solamente el sentido común, sino también técnicas efectivas que dejen a los clientes entusiasmados con nuestros productos y servicios.

OBJETIVOS DEL PROCESO: Hacer sentir concretamente a nuestros clientes que ellos tienen y merecen la mejor atención, el mejor servicio y los mejores automóviles de la Argentina.

Esto deberá expresarse numéricamente a través de índices de satisfacción de los clientes.

PLAN DE ACCIÓN: todos los empleados deberán ser capacitados para actuar como “vendedores”, actuando conscientemente cuando cualquier cliente, o potencial cliente los contacte, formal o informalmente. Temas que podrán desarrollarse:

- Técnicas para obtener clientes para siempre.
- Atención telefónica: cómo y en qué condiciones.
- Cómo ganar la mente y el corazón de los clientes.
- Análisis de reclamos y planes de solución.
- Mecanismos de acción para atender los requerimientos de los clientes.

Representantes de los concesionarios, que posteriormente deberán instruir a su personal, también recibirán capacitación especializada.

### **Convenio entre la Empresa Yazaki Argentina S.A. y el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor -SMATA- 1996**

#### Artículo 4

##### Filosofía de Trabajo

(...)

##### 4.3.5. Responsabilidades de Yakazi Argentina

Con el objetivo de cumplir en un todo los fines propuestos en el presente convenio, Yakazi Argentina se compromete a:

- a. Impulsar el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores, por medio de la capacitación y entrenamiento que permita lograr el desarrollo mencionado;
- b. Mantener una cordial relación y comunicación permanente con sus empleados, así como con la asociación sindical que los representa, procurando resolver situaciones por medio del diálogo continuo;

- 
- c. Cumplir con la legislación vigente en todos sus aspectos, capacitando asimismo al personal para el cumplimiento de todas las normas, incluyendo las de seguridad e higiene, logrando de ese modo la prevención de accidentes y enfermedades;
  - d. Orientar sus esfuerzos en mejorar la calidad de vida de sus empleados y grupo familiar;
  - e. Proveer herramientas y equipos de trabajo adecuados a las tareas asignadas, que faciliten la operación;
  - f. Proveer un ámbito de trabajo cuyo nivel de organización, seguridad e higiene respete la dignidad del empleado.

#### Artículo 14

Comisión de seguimiento del Convenio, interpretación y autorregulación.

Ratificando la vital importancia de la satisfacción total de los clientes internos y externos de Yazaki Argentina, que permitirá asegurar el progreso de la empresa y el mantenimiento de las fuentes de trabajo y el mejoramiento de la calidad de vida laboral; las partes constituyen una comisión de seguimiento del convenio, interpretación y autorregulación, de acuerdo a las siguientes normas:

14.1 COMPOSICIÓN: Esta comisión estará compuesta de 2 representantes de la Empresa y 2 miembros representantes del Sindicato, integrantes de su Consejo Directivo Nacional. Cada una de las partes podrá designar un asesor de acuerdo al tema a tratar.

Los representantes deberán ser designados por cada parte y comunicado a la otra, antes de la primera reunión.

#### 14.2 FUNCIONES, FACULTADES Y OBJETIVOS:

- a. Aclarar el contenido del convenio colectivo, ante un eventual diferendo interpretativo, adquiriendo rango convencional el pronunciamiento que de la misma emane.
- b. Incentivar el trabajo en conjunto, orientando el mismo a niveles progresivos de calidad, productividad, atención a los clientes y calidad de vida en el trabajo.
- c. Apoyar la introducción de métodos innovadores, orientados a alcanzar los objetivos conjuntos de la empresa y sus empleados, fomentando la adaptabilidad a nuevas condiciones de trabajo.
- d. 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.
- e. Velar por el cumplimiento de las normas de higiene, seguridad industrial, ecología, orden y aseo internos.
- f. Alentar la optimización de la gestión de los factores involucrados en la producción, en orden al logro de una mejora constante en los niveles de productividad y calidad.
- g. Promocionar la introducción, implementación y desarrollo de planes de capacitación.
- h. Analizar los parámetros y métodos de evaluación del personal.

14.3 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.

---

14.4. REGISTRO: El desarrollo de las reuniones quedará asentados 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.

14.5 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 y la misma conste en el registro del punto que antecede.

Artículo 18

Capacitación y Formación Profesional

SMATA y Yazaki Argentina reconocen como prioridad fundamental y esencial para asegurar excelentes niveles de productividad y calidad, la capacitación y formación técnica y profesional de los trabajadores, para lo cual se comprometen a apoyar todas las actividades y programas de capacitación que sea necesario y/o conveniente implementar. En particular Yazaki Argentina asume el compromiso de dictar cursos y mantener al personal actualizado, de manera de optimizar su rendimiento y apoyarlos en su crecimiento como personas.

En caso de ser programadas actividades de calidad, reuniones de capacitación y/o formación fuera del horario habitual de trabajo y de concurrencia obligatoria, la Empresa abonará las horas extras correspondientes, pudiendo utilizar a tal efecto el crédito a favor de la Empresa que pudiera surgir de la aplicación del artículo 31 del presente Convenio.

## **Convenio entre la Empresa Toyota Argentina y el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor -SMATA- 1996**

Artículo 1

Filosofía de Trabajo

1.9. Sistema de producción Toyota

El sistema de Producción Toyota (SPT) se distingue porque constituye una filosofía gerencial percibida desde el punto de vista de la producción. La base del SPT es el respeto y la dignidad de los miembros de la célula o equipo, a través de la utilización efectiva de su tiempo y el desarrollo de canales de comunicación que permitan mantener a éstos informados del proceso productivo. Uno de los principios fundamentales del SPT es la eliminación de los tiempos o acciones improductivas y lograr la más alta productividad y calidad. Bajo el SPT cada movimiento realizado por un miembro de la célula, contribuye al proceso productivo y ayuda a incrementar la productividad general.

Este sistema de mejora constante busca eliminar la improductividad y optimizar las habilidades de los integrantes de las células. Para ello, los problemas se resuelven a través del esfuerzo del equipo. Cuando un miembro de la célula tiene un problema, se considera que es un problema de la célula y a través del esfuerzo de ésta, se busca con empeño su solución. El trabajo en equipo es un componente esencial del SPT. La comunicación es fundamental en el SPT. Para formar parte de la célula de trabajo, los miembros de ésta deben entender o conocer el proceso de producción en forma integral, incluyendo la utilización de los instrumentos y herramientas, técnicas y metodologías de trabajo que a tal efecto la Empresa implemente.

1.10. Kaizen

---

Kaizen es una palabra japonesa que significa mejora o búsqueda de una mejor forma de hacer las cosas, haciendo a la Empresa más eficiente y más exitosa. Es un proceso de encontrar y eliminar desperdicio o pérdidas la maquinaria, en los materiales, en el trabajo o en métodos de producción o procedimientos administrativos.

Este sistema parte del “principio de trabajo estandarizado”, lo que implica que la Empresa establece procedimientos y normas para la realización de trabajos de sus equipos y los miembros del mismo los realizan en concordancia con las directivas, pudiendo revisar cada equipo de empleados los procedimientos y estándares de trabajo en forma continua para obtener mejoramientos en su eficiencia, calidad y condiciones de labor, determinándose así, una vez aprobado, un nuevo estándar de trabajo.

#### 1.11. Trabajo en células o equipos

El trabajo en equipo es esencial para Toyota Argentina y comprende:

- a. Trabajar juntos para alcanzar objetivos compartidos
- b. Compromiso con el trabajo
- c. Ser creativo, utilizando todos los recursos disponibles
- d. Compartir abiertamente puntos de vista y opiniones
- e. Capacitarse constantemente sobre el trabajo propio y el de los demás integrantes del equipo
- f. Apoyar a la empresa y los demás integrantes del equipo

#### Artículo 14

##### Actividades de Kaizen

Todos los operarios comprendidos en el presente convenio realizarán actividades de Kaizen, en búsqueda de una mayor eficiencia, calidad y productividad, de acuerdo a lo expresado en la introducción. En caso de ser programadas las reuniones de Kaizen fuera el horario habitual de trabajo, la Empresa abonará las horas extras correspondientes utilizando a tal efecto el crédito a favor de la Empresa que pudiera surgir de la aplicación del Art. 29, incisos 1 a 6 inclusive.

#### Artículo 15

##### Capacitación y Formación Profesional

Toyota reconoce como prioridad fundamental y esencial para el más eficiente desarrollo del SPT la capacitación y formación técnica y profesional de sus trabajadores. Dicha capacitación se logra fundamentalmente a través del “entrenamiento en el trabajo” que significa la constante y permanente capacitación a medida que la tarea se está desarrollando.

Las partes acuerdan también que, además del “entrenamiento en el trabajo”, la capacitación se logrará a través del dictado de cursos y manteniendo al personal actualizado en forma continua, de manera de optimizar su rendimiento y asegurar el cumplimiento de los principios que informan a SPT.

### Capítulo 3 - Funciones y Clasificaciones

#### Artículo 16

##### Categorías

La enumeración y descripción de categorías desarrollada en el presente convenio tiene carácter taxativo. Toyota en el ejercicio de su poder de dirección y organización podrá distribuir las tareas de modo tal que puedan resultar funciones que abar-

---

quen a más de una de las mencionadas en las categorías descritas, toda vez que el establecimiento puede estar organizado en diferentes modalidades en función de los recursos tecnológicos que tenga implementado o se implementen en el futuro, de acuerdo a las necesidades operativas de la empresa.

Las categorías son:

1. Operario polivalente

Operarios con conocimiento de técnicas del Sistema de Producción Toyota. Podrá desempeñarse indistintamente en cualquiera de las siguientes funciones, como ser: ensamble de vehículos (comprendiendo todas y cualquiera de las operaciones para tal fin), pintura, soldadura, tapicería, estampado, montaje y armado de conjuntos y subconjuntos y equipamiento de vehículos, mantenimiento de herramientas, maquinarias industriales y robótica, control de procesos productivos y de calidad de procesos, partes y vehículos, preparación de herramientas y maquinarias para el trabajo, manejo de materiales, orden y limpieza de lugares de trabajo y toda tarea relacionada específicamente con la fabricación de vehículos.

2. Operario polivalente líder de célula o team leader

Será aquel operario que deberá conocer, desempeñar y/o asistir en cualquiera de las funciones antes mencionadas. También deberá ser apto para capacitar a los operarios de la categoría precedente en todas y cada una de las funciones y tareas de la célula. Coordinará los equipos de trabajo en donde se desempeñe. Asimismo reemplazará en todos los casos que sea necesario y cuando las necesidades operativas y de producción así lo requieran, a los operarios polivalentes en ausencia de estos.

## **Convenio entre la Empresa Johnson Controls Automotive Systems S.A. y el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor -SMATA- 1996.**

### Artículo 1

#### 1.5 Responsabilidades del Personal Comprendido en el Presente Convenio

En el orden a lo anteriormente expuesto SMATA y Johnson Controls Automotive Systems manifiestan que para el logro de los objetivos enunciados es indispensable el esfuerzo responsable de los trabajadores.

Serán responsabilidades principales de los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo de Trabajo:

Los empleados se comprometen a:

- Realizar el máximo esfuerzo para lograr una mayor eficiencia.
- Contribuir ampliamente en la obtención de los objetivos del grupo humano.
- Desempeñarse laboralmente observando todas las normas de seguridad e higiene en el trabajo, minimizando los riesgos de accidentes.
- Trabajar respetando las políticas y normativas de Johnson Controls Automotive Systems S.A.
- Cumplir las normas de disciplina y presentismo.
- Acompañar enteramente los objetivos de eficiencia, calidad y éxito de la Compañía.
- Asistir a todas las actividades de capacitación programadas por la Empresa.

- 
- Realizar actividades de Kaizen - Mejoramiento Continuo.
  - Tener por objetivo entregar un trabajo de calidad desarrollando la capacidad de autocontrol.
  - Informar sobre cualquier anomalía que identifique.
  - Desarrollar el sistema JCI.

#### Artículo 15.- Capacitación y Formación Profesional

Johanson Controls Automotive Systems reconoce como prioridad fundamental y esencial para el más eficiente desarrollo del JCI la capacitación y formación técnica y profesional de sus trabajadores. Dicha capacitación se logra fundamentalmente a través del “entrenamiento en el trabajo” que significa la constante y permanente capacitación a medida que la tarea se está desarrollando.

Las partes acuerdan también que, además del “entrenamiento en el trabajo”, la capacitación se logrará a través del dictado de cursos y manteniendo al personal actualizado en forma continua de manera de optimizar su rendimiento y asegurar el cumplimiento de los principios que informan al JCI.

#### Artículo 19.- Polivalencia Funcional y Multifunciones

Las tareas, funciones y categorías incluidas en el presente convenio se las considera polivalentes, de modo que el trabajador deberá realizar toda tarea que se le asigne acorde a su capacitación, para lo cual se tendrá en cuenta el mapa de habilidades.

### **Convenio entre la Empresa ProvenCorp y el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor -SMATA- 1997**

#### Artículo 18.- Capacitación y formación profesional

18.1 PROVENCORP se compromete a mantener programas de formación profesional y cultural con el objeto de capacitar al personal en nuevas técnicas y procesos de trabajo y apoyarlos en su crecimiento como personas.

A tales fines, PROVENCORP dictará cursos, conferencias o seminarios, por sí o por terceros, de carácter gratuito para el personal.

18.2 Los cursos se dictarán dentro del horario de trabajo de acuerdo a lo previsto en el artículo 19.2 de este Convenio Colectivo de Trabajo, y/o fuera de los mismos, abonándose en este último caso las horas correspondientes como horas suplementarias según la legislación vigente.

18.3 El personal y el SMATA comparten que la capacitación es una necesidad ineludible a los fines de lograr progreso en las condiciones laborales y personales de los empleados.

18.4 Se anexa al texto del presente convenio la programación básica de capacitación para los próximos cinco (5) años.

---

## Otros CCT de Relevancia

### **CCT 306/98, firmado entre la Federación Argentina de Trabajadores de Edificios de Renta y Horizontal y la Unión Administradores de Inmuebles / Asociación Inmobiliaria de Edificios de Renta Horizontal / Cámara Argentina de la Propiedad Horizontal y Actividades Inmobiliarias**

#### Comisión Paritaria

Artículo 22.- Queda expresamente establecido que se constituirá una Comisión Paritaria, integrada por tres representantes patronales como titulares y tres como suplentes, tres representantes obreros como titulares y tres como suplentes, la cual tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Interpretar con alcance general la presente Convención Colectiva a pedido de cualquiera de las partes signatarias de la misma o de la autoridad competente.
- b) Proceder, cuando fuere necesario, a la calificación del personal y/o determinar la categoría del edificio de acuerdo a lo establecido en la presente Convención.
- c) Resolver, cuando corresponde ayudante o ayudante media jornada en una determinada finca, teniéndose en cuenta las características y tareas a realizar en la misma.
- d) Registrar el funcionamiento de las escuelas que otorguen el título de Trabajador Integral de Edificio.

En caso de apelación a lo resuelto por la Comisión Paritaria, dictaminará la Justicia Laboral territorialmente competente.

Artículo 29.- Se crea el Título de Trabajador Integral de Edificio. Dicho título se obtendrá en las escuelas de capacitación creadas y/o a crearse que cuenten con habilitación de las autoridades públicas, que autoricen y aprueben sus programas de capacitación, previo registro en la Comisión Paritaria de Interpretación.

Si se contratara un trabajador que acredite haber obtenido el título de Trabajador Integral de Edificio le será de aplicación lo dispuesto en el art. 92 bis de la L.C.T. Atento a ello, el periodo a prueba se extenderá hasta los seis meses, durante el cual no se abonará por el trabajador contratado el aporte a Caja de Protección a la Familia.

La remuneración de todos los trabajadores egresados gozarán de un único adicional por título del 5% de su sueldo básico. El personal con estabilidad a la fecha de entrada en vigencia del presente Convenio tendrá derecho a percibir el adicional aludido en tanto haga registrar el Título recibido ante la Comisión Paritaria de Interpretación. La aplicación de este adicional podrá ser deducido de cualquier adicional que no esté contemplado en el presente Convenio. En ninguno de los casos significará la disminución del salario que efectivamente el trabajador percibía.

Por la presente queda autorizada para el funcionamiento de escuela de capacitación para extender el título de Trabajador Integral de Edificio la Escuela de Capacitación Ministro José María Freire y sus Delegaciones.

---

**CCT 312/99, firmado entre el Sindicato Obrero de la Industria del Vidrio y Afines y la Cámara Argentina de Fabricantes de Vidrio/ Cámara Minorista del Vidrio Plano / Cámara del Vidrio Plano y sus Manufacturas de la República Argentina / Cámara Industrial del Vidrio al Soplete / Cámara Argentina de Industrias Ópticas.**

**Artículo 9.- Principios de interpretación**

Los principios básicos de interpretación y los criterios a los que deben ajustarse las relaciones laborales del personal son los de alcanzar los resultados en un ámbito laboral que permita la evolución y desarrollo personal de los trabajadores y para ello se reconocen en cada una de las empresas las modalidades de polivalencia, flexibilidad funcional y movilidad geográfica, que permiten asegurar la plena satisfacción de los clientes de la Empresa y competir eficientemente a nivel mundial, dada la constante y cada vez mayor globalización y apertura de la economía; como así permitir al trabajador en su jornada legal de trabajo, percibir un salario digno para solventar sus necesidades y las de su familia en un marco acorde a los servicios que brinda el mundo moderno.

De acuerdo a las modernas formas de organización del trabajo, vinculadas a la incorporación de nuevas tecnologías, técnicas y herramientas, las partes convienen que es necesario adecuar las tareas, funciones y ubicación del personal, que se hará utilizando los conocimientos y habilidades de cada trabajador, tendiendo a estrategias de recalificación laboral que permitan un aprovechamiento mayor de los métodos flexibles de trabajo. Este nuevo esquema se facilitará con una adecuada capacitación y formación del personal para lograr la elevación de su nivel técnico y profesional, así como la generación de una estructura laboral polivalente en la medida adecuada al nuevo modelo de operación y gestión.

**Artículo 11.- Vacantes**

Cuando se presenten oportunidades de promoción, para las cuales los operarios/as tengan las calificaciones de estudio, calificación personal y experiencia necesaria, el criterio de selección será el de mayor competencia y adaptación a las tareas y responsabilidades, que será determinada por antecedentes previa evaluación formal, la cual será exhibida al trabajador.

En el caso que no hubiera operarios/as debidamente calificados, la selección para cubrir las tareas de mayor responsabilidad se extenderá a candidatos externos.

El postulante seleccionado entre el personal efectivo de las empresas, rendirá antes del final del período de 3 (tres) meses, un conjunto de pruebas que deberá aprobar.

La diferencia de retribución por función se abonará al final del período mencionado. Si no fuera aprobado, retornará a su función anterior. Siempre percibirá la retribución que corresponda a esa función y no la superior.

**Artículo 42.- Contribuciones para Beneficios Sociales**

Las empresas contribuirán con el 3% del total de lo liquidado mensualmente en concepto de remuneración de los trabajadores incluidos en esta convención colectiva.

Dicha contribución se remitirá al SOIVA para que la destine a planes de formación y capacitación profesional, ayuda escolar de los hijos de los trabajadores involucrados, a planes de turismo, a gastos de sepelio y becas o similares.

---

La contribución tendrá un monto mínimo por cada trabajador/a de \$22.50 mensuales, para el caso de ser menor el importe que resulte del cálculo del 3% sobre la remuneración.

## *Capítulo VII - Capacitación y Formación Profesional*

### Artículo 52.- Capacitación y Entrenamiento

Las empresas propenderán a la realización de programas de formación profesional en las especialidades específicas de la industria. A tal fin, se dictarán cursos teóricos prácticos para capacitar técnicamente a los trabajadores, como así también elevar el nivel de productividad a través del estímulo de la enseñanza, entrenamiento o reentrenamiento del personal de conformidad con los avances técnicos de la actividad. Todos los trabajadores tendrán opción a ser capacitados de acuerdo a sus aptitudes y conocimientos para la tarea de que se trate, debiendo asistir a los cursos que se dictaren y prestar la mayor colaboración a los fines propuestos. Las horas que demande la capacitación serán abonadas de acuerdo a la remuneración de su categoría en forma simple. De la misma manera se procederá cuando los cursos se dictaren fuera del horario habitual de trabajo. Asimismo las partes podrán convenir algún tipo de capacitación profesional adicional al tipo de tarea que se realice, la cual podrá efectuarse fuera del horario de trabajo, a cargo del empleador y sin el pago de salarios.

### Artículo 53.- Aseguramiento de la Calidad

La evolución del concepto de calidad y los procesos técnicos involucrados requieren formación, entrenamiento y capacitación dentro de un proceso continuo y permanente que permita que los clientes y usuarios de los productos fabricados por la Industria del Vidrio y Afines queden plenamente satisfechos con ellos y las empresas mantengan las respectivas fuentes de trabajo en un ambiente extremadamente competitivo.

Asimismo los proveedores y los distribuidores deberán integrarse a este proceso para que sean reconocidos como tales por las empresas de la Industria del Vidrio y Afines, lo cual generará un importante factor multiplicador del mencionado proceso de educación continua.

### Artículo 79.- Formación Profesional

Para la pequeña empresa de la actividad, sin perjuicio de aplicar los arts. 52 y 53 del Capítulo VII de esta Convención Colectiva, se ratifica que los trabajadores tienen derecho a recibir del empleador la capacitación necesaria para su crecimiento y progreso profesional.

Por el tamaño de las empresas, se hace aún más necesario que se acentúen los criterios de polivalencia y movilidad funcional que se requiere en toda la industria y se procurará que los trabajadores optimicen su desempeño, basados en criterios de eficiencia y productividad, y este esquema será logrado con una adecuada capacitación y formación del personal que eleve el nivel técnico y habilidades de cada trabajador, a través de la capacitación necesaria.

---

**CCT 76/75 (Acuerdo Paritario de setiembre de 1998), firmado entre la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina y la Cámara Argentina de la Construcción / Unión Argentina de la Construcción / Cámara de la Vivienda y Equipamiento Urbano / Centro de Arquitectos y Constructores / Federación Argentina de Entidades de la Construcción**

PRIMERA: Las partes han realizado un análisis evaluativo de la actividad desarrollada en el marco del Fondo de Investigación y Capacitación y Seguridad (F.I.C.S.), creado por acuerdo suscrito el 1- 8-95, resultando el mismo altamente satisfactorio, las partes vienen a ratificar la trascendencia y la vigencia de los objetivos trazados y el carácter federal del fondo.

SEGUNDA: En tal sentido las partes ratifican el carácter prioritario que tiene para la actividad la capacitación y el perfeccionamiento de los trabajadores constructores y de los grupos de conducción y jefaturas, la prevención de los riesgos contra la salud y seguridad en el trabajo en el que están involucrados todos los actores sociales y la importancia de incorporar a las pequeñas y medianas empresas de la industria de la construcción en el proceso formativo, en el conocimiento de las estrategias competitivas y el conocimiento integral del manejo empresarial.

Asimismo, se otorga especial atención al mantenimiento de Centros Formativos, como una contribución para brindar posibilidades de capacitación a aquellas personas interesadas en formarse en los distintos oficios que abarca la industria. Esta acción además es considerada vital para mejorar el nivel de competencia de los trabajadores que se vayan incorporando a la actividad.

TERCERA: Las actividades que se desarrollen con el F.I.C.S creado por cláusula de convenio e integrado por el aporte patronal descrito en la cláusula quinta del presente, serán gestionadas por la Fundación de Educación y Capacitación para los Trabajadores de la Construcción (F.E.C.T.C.), con la participación de los sectores empresarios y trabajadores que integrarán un Consejo Asesor y con un control administrativo- financiero a cargo de un organismo de contralor establecido a tal efecto.

CUARTA: La Fundación coordinará con el Consejo Asesor:

- a) Las estrategias y planes integrales y específicos. En tal sentido la diagramación y los diseños técnicos pedagógicos de los planes de capacitación y formación profesional, deberán tender a asegurar las habilidades y competencias necesarias que demanda la industria de la construcción a efectos de mejorar la empleabilidad de los trabajadores constructores y la productividad de las empresas del sector.
- b) La administración y mantenimiento de los Centros de Formación Profesional N° 3 y N° 17.
- c) Las afectaciones de fondos necesarios para el cumplimiento de las acciones aprobadas a través de la formulación de los respectivos presupuestos para cada una de las actividades y los planes de acción mencionados en los apartados precedentes.
- d) La formulación de informes de gestión semestrales sobre las actividades desarrolladas, los que remitirán para conocimiento de la Cámara Argentina de la Construcción (CAC), de la Unión Argentina de la Construcción (U.A.C.) y de la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (U.O.C.R.A) y demás representantes del sector empresarial.

---

QUINTA: La parte empresaria para el cumplimiento de lo establecido en el presente ratifica su compromiso de aportar mensualmente el 2 % del total de los aportes al Fondo de Desempleo equivalente a la redacción resuelta por el ex R.N.I.C. por Disposición N° 232/95 y homologada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación con destino a la U.O.C.R.A. y al propósito específico de atender a los fines mencionados en este Convenio. Este aporte integrará el F.I.C.S., el que se administrará por la U.O.C.R.A. mediante una cuenta bancaria específica, con afectación exclusiva, a los fines establecidos en el presente.

Dicho fondo mantendrá su carácter convencional y quedará equiparado a la cuota sindical en la periodicidad y fecha de vencimiento. El sistema de depósito, control de recaudación y fiscalización en la empresa será administrado por la U.O.C.R.A. tal como se ha realizado desde la constitución del F.I.C.S. En tal sentido el depósito continuará efectivizándose al vencimiento de pago de la cuota sindical en la boleta oficial de la UOCRA. Dicha imputación se realizará con detalle del valor total del aporte al Fondo de Desempleo, y se seguirá registrando con el concepto: FONDO DE INVESTIGACIÓN CAPACITACIÓN Y SEGURIDAD: 2%.-

SEXTA: En virtud del compromiso asumido por el ex RNIC, ratificado por el INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y REGISTRO DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN (I.E.R.I.C.), de considerar el porcentaje asignado al F.I.C.S. como parte integrante de la obligación del art. 12 de la ley 22.250, las partes establecen que si la alícuota descrita en el art. 1 de la disposición 232/95 fuera incrementada por la autoridad administrativa, el aporte empresario al Fondo mencionado se reducirá en la misma proporción.

SÉPTIMA: INTEGRACIÓN DEL CONSEJO ASESOR: Cada parte podrá designar hasta 4 representantes, como integrantes del Consejo Asesor, debiendo los sectores notificar en forma fehaciente a la Fundación las personas designadas al efecto.

ORGANISMO DE CONTRALOR: Cada parte podrá designar hasta dos representantes para integrar este Organismo, debiendo notificar a la Fundación en forma fehaciente.

OCTAVA: La difusión del presente acuerdo convencional estará a cargo de los signatarios del presente, mediante los mecanismos propios de cada institución, y por el propio FONDO a los fines de liderar las campañas de acción y conocimiento necesarias para el cumplimiento de los fines trazados. Las partes convienen, además, en facultar al F.I.C.S. a realizar acuerdos con instituciones nacionales y extranjeras, previa aprobación del Consejo asesor, para realizar acciones conjuntas encuadradas dentro de los objetivos establecidos en el presente.

NOVENA: Las partes entienden que dentro del espíritu que ampara el presente convenio de ratificación de vigencia del F.I.C.S., podrán evaluar la conveniencia de la constitución de un instituto con entidad propia que posibilite la gestión y obtención de fondos de distinto origen al establecido en la cláusula quinta, con personería jurídica que le permita asumir compromisos con instituciones afines nacionales e internacionales.

DÉCIMA: VIGENCIA: El presente acuerdo tendrá una vigencia de cuatro años, contados a partir del primero de octubre de 1998, renovándose automáticamente por periodos iguales de no mediar denuncia o petición de las partes.

---

**CCT 293/97 (actualización de mayo de 1999), firmado entre la Federación Argentina Sindical del Petróleo y Gas Privados y la Cámara de Empresas Argentinas de Gas Licuado**

**Artículo 6º.- Cobertura y Modalidad Funcional**

Tendrán derecho a cubrir las vacantes que se produzcan en una categoría superior, los trabajadores que reúnan las siguientes condiciones:

- a) Estar ubicado en una categoría inferior a la de la vacante.
- b) Tener la antigüedad en el sector o empresa para aspirar al cargo.
- c) Reunir las condiciones de idoneidad requeridas para el mismo a criterio de la empresa.
- d) El aspirante será seleccionado por las empresas y durante los primeros tres meses iniciará un periodo de adiestramiento (si las características del puesto lo requiere se le brindará la capacitación necesaria). Si el aspirante es evaluado positivamente, se le otorgará la categoría superior de manera definitiva. Si la evaluación resultare negativa, el aspirante volverá a su puesto y conservará la categoría inicial.
- e) Se establece el principio de polifuncionalidad cuando las necesidades operativas de las empresas requiriesen el cumplimiento de tareas o actividades distintas a aquellas que habitualmente se asignen, las mismas se llevaran a cabo por los trabajadores comprendidos en el presente convenio colectivo de trabajo (...)

**Artículo 17.- Bonificación por Título**

El personal efectivo con Título Técnico otorgado con planes de estudio no menores de 5 (cinco) años, que lo habiliten para la realización de tareas previstas en el presente Convenio, recibirán una bonificación equivalente al 10% de la remuneración básica de su categoría.

**Artículo 30.- Aporte extraordinario empresarial**

Las empresas aportarán, en concepto de "cuota de solidaridad", el dos (2%) del total de las remuneraciones mensuales brutas, incluyéndose el sueldo anual complementario correspondiente a los trabajadores y empleados comprendidos en los beneficios de la presente convención colectiva de trabajo o que no estándolo se encuentren incluidos como beneficiarios de la Obra Social del Petróleo y Gas Privados.

Los montos resultantes de esta contribución serán administrados y dispuestos por los cuerpos orgánicos de la F.A.S.P. y G.P., conforme a las disposiciones estatutarias correspondientes y destinados a solventar erogaciones que demanden a la parte gremial el funcionamiento de la Comisión Paritaria y toda otra que se forme en la presente convención; a la capacitación profesional de los afiliados a la F.A.S.P. y G.P. o a la educación gremial de los delegados del personal y toda otra finalidad que encuadrada estatutaria y legalmente haga al cumplimiento del objeto de la F.A.S.P. y G.P.

A los efectos de la percepción de esta contribución serán aplicables las normas legales vigentes correspondientes a la cuota sindical.

La presente contribución vencerá el 31 de marzo del 2001.

Asimismo las partes convienen que los montos correspondientes a este aporte extraordinario devengados durante el lapso comprendido entre los meses de julio de 1998 a abril de 1999, serán integrados a la orden de F.A.S.P. y G.P. en seis (6) cuotas mensuales y consecutivas, la primera de ellas con vencimiento en el mes de junio de 1999 y las restantes en los meses de julio, agosto, setiembre, octubre y noviembre del mismo año.

---

**CCT 275/75 (Acuerdo de setiembre de 1997), firmado entre la Asociación de Supervisores de la Industria Metalmeccánica de la República Argentina (ASIMRA) y la empresa ALUAR Aluminios Argentinos**

Convenio de Complementación Educativa A.S.I.M.R.A.

ANTECEDENTES: El presente convenio se firma teniendo en cuenta las necesidades educativas de Capacitación de los afiliados Supervisores y otros, de la empresa ALUAR Aluminios Argentinos División Elaborados considerando que las mismas son necesidades impostergables de la sociedad en que vivimos a partir de la globalización mundial de la economía y las comunicaciones, y reconociendo que:

- La Educación es permanente y tiene caracteres y modalidades propios según el nivel de desarrollo humano, extendiéndose a la vida del hombre en todas sus etapas.
- Esta presencia cotidiana de la educación en cualquier edad es una imposición constante de la ciencia y la tecnología mas en un mundo totalmente interrelacionado.
- La elevación de los niveles culturales y técnicos del hombre argentino son factores fundamentales de progreso y crecimiento, que basados en un desarrollo de sus capacidades científicas y tecnológicas contribuyen a su promoción personal y de la empresa que integra haciendo que su capacitación y actualización profesional continuas le permitan participar libre y responsablemente en la realización propia, de su empresa y del país.

Artículo 1.- Ambas partes implementarán el dictado de cursos de Capacitación a través del Instituto Superior ASIMRA perteneciente a la Asociación de Supervisores de Industria Metalmeccánica de la República Argentina a los cuales podrán concurrir el personal de la Empresa.

Artículo 2.- Se deja establecido que los programas de Capacitación del Personal Empleado de la EMPRESA se acordarán con la plena conformidad y acuerdo de la misma.

Artículo 3.- EL Instituto Superior ASIMRA prestará asistencia técnica y desarrollará los cursos de formación, actualización y perfeccionamiento general con vistas al mejoramiento permanente de los recursos humanos que proponga la EMPRESA.

Artículo 4.- EL Instituto Superior ASIMRA tendrá a su cargo la planificación, programación, coordinación y funcionamiento. La Supervisión y la evaluación de la acción educativa derivada de la aplicación del presente convenio, será realizada por la Empresa.

Artículo 5.- Los cursos serán dictados por los Profesores propuestos por el Instituto Superior ASIMRA con la debida Supervisión del Personal establecido por la Empresa.

Artículo 6.- Los cursos serán dictados en los lugares, día y hora que ambas partes acuerden y establezcan, es decir entre el Instituto Superior ASIMRA y la Empresa.

Artículo 7.- Los gastos que demanden los cursos dictados se convendrán entre ambas partes, de acuerdo a los requerimientos y exigencias de cada curso dictado.

Artículo 8.- La duración de los cursos será establecida de acuerdo a cada circunstancia especial de tipo pedagógico que determinen una menor o mayor duración de dicho curso.

---

Artículo 9.- Ambas partes contratantes convienen en la creación de una Comisión Mixta de Enlace Educativo a los efectos de la aplicación práctica del presente Convenio.

Artículo 10.- El presente convenio tendrá vigencia durante un año, prorrogable por acuerdo de partes mientras subsistan las necesidades educativas que motivan la firma del mismo.

Artículo 11.- Cualquiera de las partes queda facultada a denunciar el presente Convenio, con un lapso de anticipación de 10 días corridos, sin necesidad de acreditar causal alguna.

**CCT 360/75 (Convenio regional articulado – renovación de abril de 1996), firmado entre el Sindicato de Obreros Panaderos y Afines de Salta y la Cámara de Industriales Panaderos de Salta**

Artículo 14 •.- FONDO CONVENCIONAL: Ambas partes firmantes, del presente, convienen, en función de la capacitación y la recreación de los trabajadores y de los empleadores, sean afiliados o no afiliados, socios o no socios a los respectivos Organismos, proveer dentro del ámbito de cada Organización, en forma independiente, actividades de elevación cultural, perfeccionamiento técnico profesional y recreativas. Como así también afrontar los gastos que demanden las Organizaciones para el buen funcionamiento de los objetivos para los que fueron creados. Para obtener los recursos necesarios se instituye un Fondo Convencional Ordinario, que se integrará con la contribución de un 2,5% mensual del total de las remuneraciones que perciban los trabajadores, independientemente de otros aportes y/o contribuciones que correspondan legalmente o se establezcan en la presente Convención. Tal contribución se discrimina así: 1,5% a cargo de los empleadores y el 1% a cargo de cada trabajador, debiendo actuar el empresario como agente de retención.

De tales fondos, el Sindicato administrará el 50%, y el otro 50% la Cámara de Industriales Panaderos de Salta, o quien ejerza legítimamente la representación del sector, siendo requisito básico que goce de Personería Jurídica.

La mecánica operativa relacionada con la percepción y distribución de fondos se ajustará al siguiente procedimiento:

1 •.- El pago de la contribución se hará mediante depósito bancario en cuenta creada al efecto en el Banco de Salta S.A., hasta el día 15 de cada mes o subsiguiente si este fuera inhábil. En tal boleta constará la discriminación de un 50% para cada entidad. En el mismo banco se depositarán los importes por capital e intereses de cuotas atrasadas, provengan de cobranzas judiciales o extrajudiciales.

2 •.- La entidad bancaria deberá acreditar el 50% de cada depósito en las cuentas corrientes de las partes signadas de este convenio, previa deducción de gastos de funcionamiento.

3 •.- Ambas partes están legitimadas para gestionar el cobro aún judicialmente del porcentaje propio o total de los que esté en mora, debiendo depositar los importes pertinentes en la cuenta antes indicada. Será sin ningún valor todo pago en efectivo u otra forma de pago directo que no se canalice en depósito bancario.

4 •.- La Cámara de Industriales Panaderos y el Sindicato de Obreros Panaderos, deberán cumplir los objetivos del Fondo, a partir de la percepción de la tercera cuota.

---

5•.- Las partes firmantes quedan facultadas para establecer las demás condiciones al que deberá adecuarse el presente aporte y dictar las reglamentaciones que fueren necesarias.

**Acuerdo de abril de 1999, firmado entre la Asociación Bancaria y la Banca Nazionale del Lavoro.**

Cláusula Quinta: Régimen de Jornada de Trabajo y Descansos

5.3 (...) Ambas partes ratifican que de acuerdo a las normas legales vigentes, el horario normal bancario es de treinta y siete horas treinta minutos (37:30 hs.) por semana. El tiempo de labor habilitado en este Convenio en exceso de aquellas horas se fundamenta en las necesidades funcionales propias y específicas de las tareas de promoción de servicios y queda restringido exclusivamente a esta rama de actividad. El tiempo adicional habilitado será utilizado prioritariamente para la inducción y capacitación en las técnicas propias de la promoción de servicios bancarios y tendrá como fin proveer al trabajador de las habilidades necesarias tanto para consolidar su empleo como para facilitar su desarrollo en el mismo. (...)

**Acuerdo firmado en marzo de 1999 entre Volkswagen do Brasil Ltda, Volkswagen Argentina S.A. y el Sindicato dos Metalurgicos do ABC, el Sindicato dos Trabalhadores nas Industrias e Oficinas Metalúrgicas, Mecanicas e de Material Eléctrico y Electrónico, Siderúrgicas e Automobilísticas e de Autopeças e Taubaté, Tremembé e Distritos, y el Sindicato de Mecânicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA), junto con representantes del personal empleado en los establecimientos fabriles sites en el Estado de San Pablo - República Federativa de Brasil; y Provincias de Buenos Aires y de Córdoba - República Argentina**

07. Sistema de Capacitación Profesional

- Los programas de capacitación profesional serán compatibilizados entre las diversas Unidades de las Empresas respetándose por lo tanto las particularidades y necesidades técnicas resultantes de los procesos de producción respectivos.
- De acuerdo con sus necesidades existentes y a las posibilidades de implementación, las Empresas elaborarán programas de capacitación profesional llevando en consideración la cooperación, las contribuciones y sugerencias presentadas por los Sindicatos y/o por las Comisiones Internas de Fábrica.
- Los entrenamientos, cursos, seminarios, etc. que conforman los programas de capacitación profesional en cualquier Unidad de las Empresas, serán automáticamente reconocidos entre cada una de ellas.

500.11.2000

---

Este documento  
se terminó de imprimir en el  
Departamento de Publicaciones de Cinterfor  
en Montevideo, noviembre de 2000